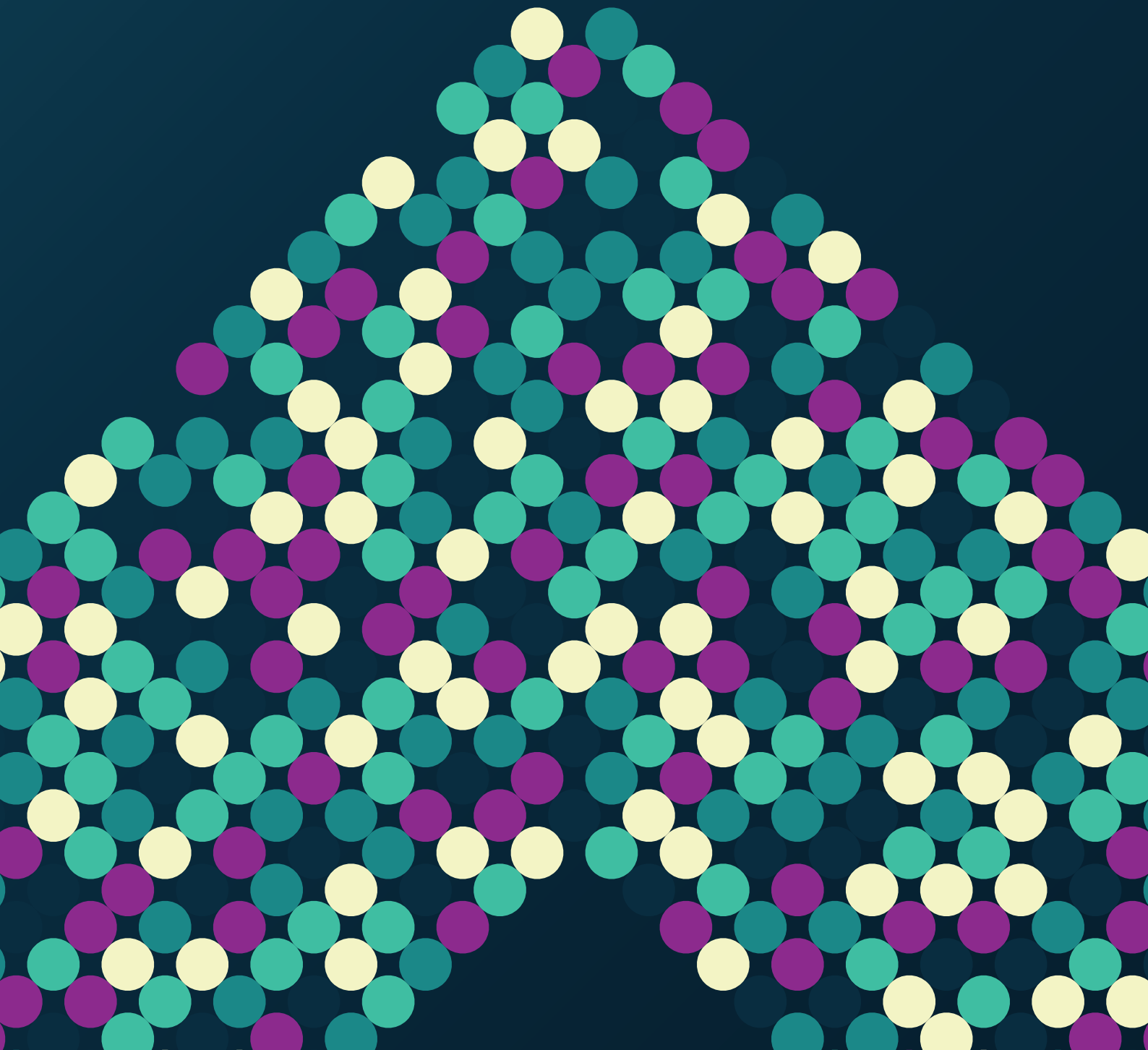


Преразглеждане на Заповед за расовите отношения (Северна Ирландия) от 1997 г.

Документ за консултация



Съдържание

Предисловие	6
Въведение	7
Консултация	8
Отговор на консултацията	9
Жалби	10
Поверителност, конфиденциалност и достъп до отговорите на консултацията	10
 Раздел 1: Предложени изменения в Заповедта за расовите отношения	
(Северна Ирландия) от 1997 г.	11
Промени, засягащи множество разпоредби.	12
Член 3 Расова дискриминация	12
Член 4 Дискриминация чрез виктимизация	12
Член 4А Тормоз	13
Член 41 Актове за защита на националната сигурност	13
 Образование	15
Член 4 Дискриминация чрез виктимизация	15
Член 18 Органи, отговарящи за учебните заведения	15
Член 18, параграф 1(а) и (б) Органи, отговарящи за учебните заведения	16
Член 18, параграф 1(с)(i) Органи, отговарящи за учебните заведения	16
Член 54, параграф 5 Искове по част III	16
 Трудова заетост	17
Член 6 Кандидати и служители	17

Член 7А Изключение за действителни професионални изисквания	18
Член 8 Изключения за действителни професионални квалификации.	18
Член 9, параграф 2 Договорно наети работници	18
Член 12 Партньорства.	19
Член 14 Квалификационни органи.	19
Член 15 Лица, занимаващи се с предоставяне на професионално обучение	20
Член 16 Агенции по заетостта	20
Член 26, параграф 2 Съдебни адвокати	21
Член 32 Отговорност на работодателите и ръководителите	21
Член 37 Дискриминационно обучение	22
Член 40 Действия, извършени под законово правомощие.	22
Член 72ZA Други длъжностни лица.	23
Член 72А Полицейска служба на Северна Ирландия и Полицейска служба на резерва на Северна Ирландия	23

Предоставяне на стоки, съоръжения, услуги и помещения24

Член 20А, параграф 1 Публични органи.	24
Член 23, параграф 7 Изключения от член 21, параграф 1 и член 22: малки жилища	24
Член 25 Дискриминация: сдружения, които не попадат в обхвата на член 13	25
Член 27А, параграф 2 Отношения, които са приключили	26
Член 38 Спорт и състезания	26

Комисия по въпросите за равенството на Северна Ирландия (ECNI)27

Член 29 Дискриминационни реклами	27
Член 30 Указания за извършване на незаконни действия	28
Член 43/44 Помощ за организации/научни изследвания и образование	28
Член 45 Правила за вътрешния ред	28
Член 46/47 Правомощие за провеждане на официални разследвания/мандат	29
Член 50, параграф 3 Ограничаване на разкриването на информация	29
Член 59 Постоянна дискриминация	30
Член 60 Изпълнение на членове 29 - 31	30
Член 61 Предварителни действия по трудови дела	30
Член 62 Обещания, поети от лица, които нарушават настоящата заповед	31
Ново допълнение - правомощия на ECNI да завежда дела от свое име	31

Изпълнение33

Член 52/53 Компетентност на индустриалните съдилища/средства за правна защита по жалби съгласно член 52	33
Член 52А Доказателствена тежест: индустриални съдилища	34
Член 63 Помощ за оцетени лица при получаване на информация	34
Член 64, параграфи 3 и 4 Помощ от Комисията	35
Член 65 Срок, в който следва да се предяви съдебно преследване	35

Други36

Планове за въвеждане на мониторинг на етническото равенство	36
Доброволци	36
Произход и каста	37

Раздел 2: Допълнителна информация.....	38
Речник.....	38
Оценки на въздействието	41
Свобода на информацията.....	42
Декларация за поверителност	43
Политика за модерирание	47

Предговор



Executive Office силно вярва в целта си да подобри благосъстоянието на всички хора.

Ние се ангажираме да гарантираме, че това преразглеждане на законодателството за расово равенство напълно отразява и отговаря на потребностите на нашите малцинствени етнически общности и им предлага най-добрата защита от расизъм и дискриминация в средата, в която живеят и работят.

Работата на отдела по преразглеждане на настоящата заповед за расови отношения Race Relations Order първо е информирана чрез разглеждането на разликите между RRO и Закона за равенството от 2010 г. във Великобритания, както и разпоредбите в Ирландия. След това продължихме работата с подгрупата за расово равенство и други заинтересовани страни като Комисията по въпросите за равенството на Северна Ирландия (ECNI). На този етап бихме искали да се възползваме от възможността да благодарим на всички участници, че споделиха с нас своите идеи, енергия и опит.

Сега искаме да узнаем Вашите възгледи по предложенията, които ще ръководят нашите действия, докато напредваме с изготвянето на варианти за политиката на министрите през следващия мандат, за да им помогнем да въведат този важен законодателен акт.

Информацията, която получаваме при тази консултация, ще ни помогне да гарантираме, че изпълнителната власт въвежда в закона законодателен акт, който предлага на нашите малцинствени етнически общности силна защита от расизъм и дискриминация. Нуждаем се от Вашата помощ, за да го направим правилно.

Кажете ни какви са приоритетите според Вас, споделете знанията си и работете с нас, за да създавате и внедрявате иновации и да помогнете за разработването на законодателство, което ще изгради и поддържа по-добро и по-равноправно общество.

Въпреки че преживяхме най-тежката глобална здравна пандемия от 100 години насам, започваме да виждаме и разбираме, че в разгара на трудностите и предизвикателствата има новопоявяващи се възможности. Видяхме пробуждане и приемане, че светът трябва да бъде по-толерантно и равнопоставено място, без расизъм и дискриминационни практики. Считаме, че извършването на тази дейност ще ни доближи една стъпка по-близо до целта.

Подпис:

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Denis Makmah".

ДЕНИС МАКМААН
ПОСТОЯНЕН СЕКРЕТАР
EXECUTIVE OFFICE

Въведение

Предистория - Къде сме сега

Настоящата заповед за расовите отношения влиза в сила през 1997 г. и впоследствие е изменена през 2003 г. и 2009 г. с регламенти за изменение.

Заповедта забранява дискриминацията на расова основа. Расова основа включва цвят, раса, националност и етнически или национален произход.

Законът обхваща расовата дискриминация в следните ключови области:

- Промени, засягащи множество разпоредби
- Образование
- Трудова заетост
- Предоставяне на стоки, съоръжения, услуги и помещения
- Комисия по въпросите за равенството на Северна Ирландия (ECNI)
- Изпълнение
- Други

Разбираме, че като се има предвид изминалото време и напредъкът в други аспекти, включително чрез Закона за равенството, въведен във Великобритания през 2010 г., е необходимо да преразгледаме собственото си законодателство, за да увеличим максимално защитата на онези малцинствени етнически общности, които са превърнали и ще превърнат тази страна в свой дом.

Поради тази причина Стратегията за расово равенство на изпълнителната власт 2015-2025 г. предписва, че в рамките на жизнения цикъл на стратегията трябва да се работи за преразглеждане и обновяване на нашето законодателство за расово равенство, за да го приведем в съответствие със защитата, предлагана в други юрисдикции, и когато е възможно, да го развием допълнително, за да се окаже адаптирано към бъдещето.

Подходът към това е да се проучат разликите между нашето законодателство и еквивалентното законодателство или част от него във Великобритания и Ирландия. Този анализ улесни работата с различни заинтересовани страни и колеги, за да ни даде представа за областите и членовете в законодателството, които се нуждаят от реформа, и по същество на онези области, които новото законодателство трябва да се стреми да разгледа.

Запознати сме, че вероятно ще има области или пропуски, които може да не са били разгледани, и затова е важно да представим нашите предложения за обществена консултация.

Консултацията ще ни позволи да съберем повече информация за всички потенциални области, които сме пропуснали, и ще внесе по-ясна представа за разглежданите въпроси, които могат да изискват допълнително разглеждане.

Консултация

Консултацията ще продължи 12 седмици от нейното начало. След това отговорите ще бъдат анализирани и директно ще информират законодателния орган за представяне на нов законопроект за расово равенство, който да замени заповедта.

Законодателството, по своята същност, е сложно, особено за всеки, който не участва пряко в написването му или ежедневното му използване. Надяваме се с нас да се свържат тези, които са пряко ангажирани със законодателството, но също така искаме да насърчим и хората сред нас, които не са запознати със законодателството, да споделят своето ценно мнение. В този документ сме се постарали да обясним на достъпен език какво означават членовете и как искаме да ги променим. Линковете към онлайн въпросника са включени в следващия раздел, за да Ви помогнат с изпращането на Вашите мнения.

Въпреки че желаем с нас да се свържат възможно най-много хора относно възможно най-много от промените, моля предоставете толкова коментари, колкото Вие прецените. За редица членове сме добавили някои провокиращи мисълта предложения под заглавието „Въпрос за разглеждане“, които могат да Ви помогнат да разширите коментарите си.

Други формати

Електронната версия на този документ е достъпна на www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Копия на други езици и формати (включително брайлов шрифт, едър шрифт и т.н.) могат да бъдат предоставени при поискване. Ако това би Ви помогнало да получите достъп до документа, лесен за четене формат или детска версия в друг формат или на език, различен от английски, моля да се свържете с нас, като използвате имейла или адреса на гърба на страницата.

Отговор на консултацията

Най-добрият начин да отговорите на тази консултация е онлайн чрез нашата анкета, която може да намерите тук:
<https://consultations.nidirect.gov.uk/>

Копие от анкетата може да изтеглите на следния линк:
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Попълнени анкети – въпросници на хартиен носител (Раздел 2) и писмени отговори на общи теми могат да ни бъдат изпратени чрез:

Електронна поща на: racelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
или

По пощата до: The Racial Equality Legislation Team
The Executive Office
E3.15, Castle Buildings
Stormont Estate
Belfast
BT4 3SR

Лесен за четене формат и детски версии на документа за консултация, както и анкета – въпросник за деца може да намерите тук:

Лесен за четене формат на документа за консултация:
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Детска версия на документа за консултация:
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Анкета – въпросник за деца:
<https://consultations.nidirect.gov.uk/>

Очакваме отговорите на тази консултация в продължение на 12 седмици след нейното начало. С нетърпение очакваме да се свържете с нас и имаме огромно желание да поддържаме диалог. Ако желаете да се свържете с екипа относно заповедта, предприетия подход или ако Вие, или група, в която членувате, бихте искали да участвате в събитие, моля да използвате предоставения имейл адрес.

Жалби

Ако имате някакви притеснения относно начина, по който е протекъл този процес за консултация, трябва да ги изпратите на следния адрес:

Machinery of Government

Room SD03

Stormont Castle

Belfast

BT4 3TT

Електронна поща: info@executiveoffice-ni.gov.uk

Телефонен номер: 028 9037 8055

Моля имайте предвид, че ако решите да изпратите жалбата си писмено, трябва ясно да посочите причината си за нея в полето „тема“ на Вашия имейл или в горна част на писмото.

Поверителност, конфиденциалност и достъп до отговорите на консултацията

Отделът възнамерява да публикува резюме на отговорите на консултацията (предмет на нашата Политика за модериране). То може да включва списък с имената на отговорилите организации, но не и лични имена, адреси или други данни за връзка.

Раздел 1: Предложени изменения в Заповедта за расовите отношения (Северна Ирландия) от 1997 г.



Пълната заповед може да бъде намерена на legislation.gov.uk в Заповед за расовите отношения (Северна Ирландия) от 1997 г.

Законодателството, спрямо което е преразгледана заповедта, включва:

- Закон за равенството от 2010 г. (Великобритания)
- Закон за равенството в областта на трудовата заетост от 1998 г. (Ирландия)
- Закон за равния статут от 2000 г. (Ирландия)

По-долу са посочени областите, които сме идентифицирали и които трябва да бъдат актуализирани или променени. Тъй като заповедта е доста обстойна, за по-лесна справка сме ги разделили на няколко области.

- Промени, засягащи множество разпоредби
- Образование
- Трудова заетост
- Предоставяне на стоки, съоръжения, услуги и помещения
- Комисия по въпросите за равенството на Северна Ирландия (ECNI)
- Изпълнение
- Други

Промени, засягащи множество разпоредби



Част I от заповедта съдържа общи дефиниции и тълкувания. Предлагаме да се променят някои от дефинициите, за да се разшири обхватът, който новият законопроект ще обхване и да се осигури по-добра цялостна защита. Някои от тези промени ще имат ефект върху други членове.

Член 3 – Расова дискриминация

Член 3 определя основанията за расова дискриминация, по-специално цвят на кожата, раса, националност или етнически, или национален, произход. Те не са отразени в заповедта, например член 6, параграф 3 понастоящем позволява дискриминация въз основа на цвят на кожата и националност в частните домакинства (като същевременно не позволява дискриминация въз основа на раса, етнически произход и национален произход). Възнамеряваме да гарантираме, че всички области са обхванати във всички части на новия законопроект.

Всички нови разпоредби, въведени в резултат на тази реформа, например позволяващи дискриминационни практики или неформални политики, следва да се прилагат и за всичките пет основания, само ако те могат да бъдат оправдани с пропорционални средства за постигане на легитимна цел.

Член 4 – Дискриминация чрез виктимизация

Има две предложени промени по отношение на член 4:

- i. Възнамеряваме да ограничим дефиницията на виктимизация, за да обхване само физически лица. Раздел 27, параграф 4 от Закона за равенството от 2010 г. ограничава разпоредбата за виктимизация само до физически лица. На практика в повечето случаи лице, което предприема такова действие, ще бъде физическо юридическо лице, т.е. физическо лице, за разлика от изкуствено юридическо лице (например дружество). Би било трудно да се предвиди ситуация, при която изкуствено юридическо лице, например дружество, би претърпяло виктимизация, която няма да бъде обхваната от защитата, предоставена на физически лица.

Член 4 от заповедта предлага малко по-широка защита, отколкото Законът за равнопоставеността от 2000 г. (Ирландия), например той включва лице, което предоставя информация във връзка със съдебно производство, докато член 3, параграф 2(j) от Закона от 2000 г. е ограничен до лице, което дава показания.

- ii. В допълнение към горното искаме да изменим дефиницията за виктимизация, за да премахнем необходимостта жалбоподателят да установи, че отношението е било по-неблагоприятно от евентуално предоставеното на друго лице (съпоставителна мярка). Правителството на Обединеното кралство в отговор на консултацията по законопроекта за равенството (2008 г.) посочва, че премахването на изискването за съпоставителна мярка *„предлага по-ефективна, работеща система – не такава, в която непременно би било по-лесно да се спечели дело, но такава, в която вниманието (е) оправдано фокусирано върху това да се прецени дали „жертвата“ е претърпяла абсолютна вреда, независимо от това как другите са били третирани при същите обстоятелства.“*

Извършването на тази промяна ще доведе до разминаване на член 4 от еквивалентните разпоредби в друго законодателство за равенство на Северна Ирландия. Ако член 4 бъде изменен, лице, което подаде иск за виктимизация съгласно множество законодателни актове, например член 4 от заповедта и член 3, параграф 4 от Заповедта за справедливо наемане и отношение (FETO), произтичащ от същите фактически обстоятелства, трябва да представи съпоставителна мярка за FETO, но не и за заповедта.

Въпрос за разглеждане:

- i. Можете ли да посочите примери, в които компания може да претърпи виктимизация?
- ii. Ще бъде ли по-добре, ако не е необходима „съпоставителна мярка“? Има ли значение, че промяната ще означава, че новото законодателство може да не е в съответствие с другите?

Член 4А – Тормоз

Възнамеряваме да разширим дефиницията за расов тормоз от „въз основа на“ до „свързан с“. Бяхме уведомени, че законодателно тази формулировка осигурява по-широка защита.

Член 41 – Актове за защита на националната сигурност

Има две предложени промени по член 41:

- i. Обмисляме премахването на изключението в член 41 за „защита на обществената безопасност или обществения ред“. „Национална сигурност“ е съвременната формулировка, но „защита на обществена безопасност“ е изпитана формулировка. И двете форми на думите повече не са необходим.

Член 41 включва „защита на обществената безопасност или обществения ред“, както и „опазване на националната сигурност“, докато член 192 от Закона за равенството включва само последното. В ирландското законодателство няма еквивалент.

- ii. В допълнение член 41 понастоящем изисква „актът да е обоснован“, докато раздел 192 от Закона за равенството споменава, че „(актът) е пропорционален“. Пропорционалността не е самостоятелно понятие, а по-скоро такова, което трябва да се оценява в контекст. Така позоваването на него в законодателството често се изразява като пропорционално на желаната цел, което позволява пропорционалността на всяка дадена стъпка да бъде измерена в контекст на крайната цел, за да се гарантира, че действието не отива по-далеч от необходимото. Обосновката е малко по-различно понятие, тъй като не изисква да бъде оценявана в контекст, въпреки че обикновено има висока степен на припокриване между двете. Нашето намерение е да използваме „пропорционално“.

Въпрос за разглеждане:

- i. Виждате ли някакви проблеми в местния контекст при премахването на формулировката обществена безопасност/ обществен ред?
- ii. Смятате ли, че добавянето на термина „пропорционалност“ ще помогне в контекста на всякакви искове, ако стигат до съда?



Образование

Искаме да защитим всички наши деца и младежи през годините на тяхното образование, от процеса на кандидатстване за първото им училище, през средното образование, до колежа и университета. Искаме те да бъдат в безопасност в тези среди, но ако нещата се влошат, децата, младежите и техните семейства трябва да знаят, че ще бъдат подкрепени и ще получат справедливо изслушване.

Възнамеряваме всички изброени по-долу дейности да се прилагат за всички учебни заведения, както е посочено в действащата заповед.

Ключови области

Член 4 – Дискриминация чрез виктимизация

При подаване на жалба от родител или настойник, искаме да променим законодателството, за да гарантираме, че всяко дете или младеж, свързани с жалбата (включително братя и сестри), са защитени от виктимизация. Целта е да се предотврати обезкуражаването на родителите да повдигат обвинение в дискриминация пред училище или учебно заведение поради страх, че в резултат на това детето им може да претърпи отмъщение.

Това може да има последици за друго законодателство, свързано с образованието, като Заповедта за специални образователни потребности и увреждания от 2005 г. (SENDO) и Кодекса за добри практики на SEN на Министерство на образованието.

Член 18 – Органи, отговарящи за учебните заведения

Искаме да въведем задължение да няма дискриминиране при предоставянето на съоръжения за отдих и обучение. Член 93 (съоръжения за отдих или обучение) от Закона за равенството от 2010 г. налага задължение на „отговорния орган“ да не дискриминира, тормози или виктимизира дадено лице. Няма пряк еквивалент на член 93 в заповедта.

Въпрос за разглеждане:

Това може да включва игрища или тенис кортове.

Член 18, параграф 1(а) и(б) – Органи, отговарящи за учебните заведения

Министерство на образованието дава насоки на училищата относно процеса на кандидатстване, но те не са длъжни да ги следват. Смятаме, че е важно да се подсили законодателството, за да се гарантира, че процесът на кандидатстване не дискриминира въз основа на раса.

Член 85, параграф 1 от Закона за равенството е малко по-обширен, тъй като включва позоваване на „договорености“, което не е предвидено в член 18.

Нашият съвет е, че добавянето на „договорености“ ще обхване процеса на кандидатстване.

Член 18, параграф 1(с)(i) – Органи, отговарящи за учебните заведения

За да гарантираме, че сме обхванали всички възможности, искаме да включим клауза от типа „всеобхващаща“. Това ще гарантира, че покриваме основания като униформено облекло на училище, което може да забрани някои видове прически, като традиционните африкански плитки, или училища, които обезкуражават децата от ромски произход да посещават университети с цел опознаване на учебното заведение, въз основа на дискриминационни предположения.

Това произтича от преразглеждане на законодателството на Великобритания. Член 85, параграф 2 от Закона за равенството от 2010 г. изброява шест начина, по които училището не трябва да дискриминира. Те най-вече се припокриват с член 18, параграф 1, с изключение на член 85, параграф 2(а) – *„по начина, по който се осигурява образование за ученика“*. Това изглежда действа като общ тип "всеобхващаща" клауза - именно това възнамеряваме да възпроизведем.

Въпрос за разглеждане:

Може ли да посочите примери, които могат да не бъдат обхванати?

Член 54, параграф 5 – Искове по част III

Понастоящем има 2-месечен срок на предизвестие, което трябва да бъде дадено на Министерство на образованието, преди да се предяви иск за дискриминация. Няма подобен срок на предизвестие по отношение на исковете за расова дискриминация при предоставянето на стоки, съоръжения и услуги. Възнамеряваме да премахнем изискването за срок на предизвестие.



Трудова заетост

Доходоносната трудова заетост е важен аспект от живота на много хора. Тя може да бъде важна за самочувствието, за издържането на семейството Ви и за усещането за принос към общността. Всеки трябва да има равен шанс, когато кандидатства за работа, и след като започне работа, да очаква да получи справедливо отношение наравно с колегите си. Всеки трябва да се чувства комфортно в работната си среда, като не трябва да се чувства изолиран или отхвърлен. Ако нещата се объркат, както Комисията по въпросите за равенството на Северна Ирландия (ECNI), така и заповедта могат да предоставят помощ и обезщетение.

Ключови приоритетни области

Член 6 – Кандидати и служители

От правна гледна точка дефиницията за служител е много сложно. Искаме да сме уверени, че всички форми на трудова заетост и служители са защитени, например в гиг икономиката, при договори за нулеви часове или самостоятелно заети лица.

Член 6 обхваща лица, които работят в „гиг икономиката“, които поради обстоятелствата си могат да бъдат класифицирани като служители или работници. Не е ясно обаче дали са обхванати други категории, например договори за самостоятелно заети лица или договори за нулеви часове, тъй като това ще зависи от естеството на договора и извършваната работа (по отношение на продължителност, ниво на наблюдение/подчиненост и т.н.).

Член 6 е еквивалентен на раздел 8 (дискриминация от страна на работодателите) от Закона за равенството в областта на трудовата заетост от 1998 г. - и двата предвиждат по същество едни и същи условия, въпреки че раздел 8 обхваща и наетите чрез агенции работници.

Освен това възнамеряваме да премахнем изключението във връзка с основанията според цвят или националност в член 6, параграф 3 като следствие от промените в член 3, споменати по-горе.

Въпрос за разглеждане:

Обхванахме ли всичко? Може ли да посочите други видове трудова заетост?

Член 7А – Изключение за действителните професионални изисквания

Това означава, че да бъдеш от определена раса или от определен етнически или национален произход е основно и определящо професионално изискване.

Искаме да изменим член 7А, за да бъде в съответствие с приложение 9 от Закона за равенството от 2010 г., като изискваме от работодателя да установи основателна цел, когато взема предвид естеството на заетостта.

Еквивалентното законодателство в Ирландия е член 37, параграф 2 (изключване на дискриминацията по определени основания на определени работни места) от Закона от 1998 г., който по същество представлява същото.

Изискването за установяването на основателна цел помага на трибунала да постави в контекст това, което е „пропорционално“, създавайки двуетапен процес, който измерва причината и последиците от действията на работодателя, като предлага по-силна защита на ищеца.

Това също ще бъде променено, за да включва цвета и националността, както е посочено в член 3 по-горе.

Въпрос за разглеждане:

Пример за това може да бъде италиански ресторант, който рекламира, че разполага с истински италиански готвач. Трябва ли работодателите да могат да дискриминират на тези основания? Справедливо ли е, че могат?

Член 8 – Изключения за действителни професионални квалификации

Възнамеряваме да заличим член 8, който беше въведен поради Директива SR 2003/341 на ЕС за расата. На практика членове 8 и 7А обхващат едно и също основание и ще бъдат подсилени чрез изменение на член 7А, за да се включат цвят и националност (вж. член 3 по-горе).

Член 9, параграф 2 – Договорно наети работници

Искаме да направим работодателите отговорни, ако не предприемат основателно приложими стъпки за предотвратяване на тормоз на служител от трета страна.

Еквивалентна разпоредба беше въведена в Закона за равенството от 2010 г., но след това отменена през 2013 г. като част от инициатива за намаляване на бюрокрацията за работодателите. Комитетът за премахване на расовата дискриминация (CERD) разкритикува всяко размиване в името на намаляването на бюрокрацията.

Разпоредбата е включена в раздел 8 от Закона от 1998 г. (описанието е „наети чрез агенции работници“).

Въпрос за разглеждане:

Пример за това може да бъде служител, който е малтретиран на расова основа от клиент. Какво трябва да направи работодателят, за да защити „основателно“ служителя си?

Член 12 – Партньорства

Член 12 гласи, че е незаконно фирма, състояща се от шест или повече партньори, да дискриминира дадено лице (в този случай служител).

Възнамеряваме да заличим изключението за организации с шест или повече партньори.

В резултат на промените, произтичащи от гарантирането, че цветът и националността имат еднаква защита в целия нов законопроект (вж. член 3 по-горе), няма да бъде допустимо да се запази минималният брой партньори, тъй като това би било в нарушение на правото на ЕС.

Това е еквивалентно на член 13А (партньорства) от Закона от 1998 г. в Ирландия и не ограничава защитата до партньорства, включващи шест или повече партньори, както е посочено в член 12.

Въпрос за разглеждане:

Може ли да посочите причина, поради която би било полезно това да се запази?

Член 14 – Квалификационни органи

Бихме искали да въведем по-надеждна защита срещу дискриминация от страна на квалификационните органи.

Изглежда, че Законът за равенството от 2010 г. отива по-далеч от еквивалентния член в заповедта, тъй като първият прави незаконна дискриминацията не само в „договореностите“, които дадено лице извършва, за да реши на кого да предостави съответна квалификация, но и по отношение на условията, при които е готово да предостави съответна квалификация на това лице.

Правните съвети на отдела също така обясняват, че има и пропуск в защитата между заповедта и Закона за равенството от 2010 г., тъй като член 14 не предвижда „никаква друга вреда“, която обхваща по-широк кръг от въпроси.

Възнамеряваме да добавим както „договорености“, така и „всякаква друга вреда“.

Въпрос за разглеждане:

Въпреки че предложихме да се добавят „договорености“, може да не е нужно, тъй като не е очевидно какво ще е необходимо да обхване това. Може ли да посочите примери какво може да обхване това?

Член 15 – Лица, занимаващи се с предоставяне на професионално обучение.

Има две предложени промени по член 15. Бихме искали да го разширим, за да осигурим по-надеждна защита на доставчиците на услуги по заетостта:

- i. Еквивалентът на Великобритания е раздел 55 (доставчици на услуги по заетостта) от Закона за равенството. 2010. Член 15 се отнася само за професионалното обучение, докато раздел 55 се отнася за по-широк кръг от доставчици на услуги по заетостта, един от които е предоставянето на професионално обучение.

Член 56 от Закона за равенството от 2010 г. изброява девет категории доставчици на услуги по заетостта. Само някои от тях са обхванати от член 15. Ние възнамеряваме да гарантираме, че тези които се прилагат тук, ще се добавят към новия законопроект.

Член 15 е еквивалентен на раздел 12 (професионално обучение) от Закона за равенството в областта на трудовата заетост от 1998 г. (Ирландия) и обхваща по същество същата разпоредба.

- ii. Също така член 15 не разглежда изрично виктимизация за разлика от раздел 55, параграф 3 от Закона за равенството от 2010 г. – въпреки че това може да бъде обхванато от член 4. Ние възнамеряваме да гарантираме, че виктимизацията е обхваната.

Член 16 – Агенции по заетостта

Искаме да увеличим защитата на определени категории наети чрез агенции работници срещу расова дискриминация и тормоз от страна на крайния потребител. Това ще приведе новия законопроект в съответствие с раздел 41 от Закона за равенството от 2010 г. Член 16 е еквивалентен на член 12 (професионално обучение) от Закона за равенството в областта на трудовата заетост от 1998 г. (Ирландия) и обхваща по същество същата разпоредба.

Понастоящем заповедта защитава работник на агенция, който кандидатства или е нает от агенция. Не се предоставя защита на работник, нает чрез агенция, който е обект на дискриминация от страна на крайния потребител (освен ако конкретните факти по случая показват, че е имало трудов договор между наетия чрез агенция работник и крайния потребител). Това е предмет на съдебната практика.

Въпрос за разглеждане:

Пример, демонстриращ тази промяна, може да бъде служител на агенция, който извършва работа от името на Държавната служба на Северна Ирландия, който е защитен от тормоз от страна на персонала на Държавната служба на Северна Ирландия (NICS). Настоящата разпоредба осигурява защита само между две страни, които имат договор, т.е. работник и агенция или агенция и работодател.

Член 26, параграф 2 – Съдебни адвокати

Член 47, параграф 5 от Закона за равенството от 2010 г. се отнася до виктимизацията от съдебен адвокат на ученик или наемател. В ирландското законодателство или в настоящата заповед няма разпоредба, която да обхваща това.

Възнамеряваме да добавим тази разпоредба към новия законопроект.

Член 32 – Отговорност на работодателите и ръководителите

Искаме да осигурим лична отговорност на служителя/представителя за незаконни действия. В момента законодателството гласи, че ако служител извършва нещо противозаконно, докато изпълнява своята работа, тогава и служителят, и началникът му са отговорни.

Промяната би означавала, че служителят трябва да поеме отговорност, ако е направил нещо нередно, освен ако началникът му не му е казал да го направи.

Член 109 от Закона за равенството от 2010 г. прави служител и/или представител лично отговорен за незаконни действия, извършени от това лице по време на неговия/нейния трудов договор и/или договор за представителство, предмет на защитата в член 109, параграф 3, т.е. основателно убеждение в изявлението на работодателя/ръководителя, че действието е законно.

В заповедта няма изричен еквивалент на член 109. Налице е елемент на припокриване с член 33 (подпомагане на незаконни действия), въпреки че раздел 109 не изисква да се установи, че служителят или представителят е знаел, че действието е незаконно, за разлика от член 33, където смятаме, че трябва.

Член 32 е еквивалентен на член 15 (отговорност на работодателите и ръководителите) от Закона за равенството в областта на трудовата заетост от 1998 г. (Ирландия) и член 42 (отговорност за заместване) от Закона за равния статут от 2000 г. (Ирландия) – и двата предвиждат по същество едни и същи условия.

Въпрос за разглеждане:

Съгласни ли сте, че служителят трябва да поеме отговорност? Или смятате, че работодателят трябва да бъде частично отговорен за действията на своя служител?

Член 37 – Дискриминационно обучение

Искаме да разширим обхвата на доброволните положителни действия, които работодателите, доставчиците на услуги и публичните органи могат законно да предприемат за насърчаване на расовото равенство. Тази промяна ще позволи на работодателите бързо да се насочат към обучение в конкретна група и позволява на доставчиците на услуги да предоставят допълнителни услуги или отделни съоръжения.

Разширяването на обхвата на доброволните положителни действия, които работодателите, доставчиците на услуги и публичните органи могат законно да предприемат за насърчаване на расовото равенство, би било в съответствие със Закона за равенството от 2010 г. (раздел 159) и други законови разпоредби за равенство на Северна Ирландия. Понастоящем заповедта е ограничена до съоръженията за обучение и насърчаване на възможностите и позволява действие, ако дадено лице „основателно смята“, че то е необходимо (формулировката понастоящем изисква събиране на статистическа информация в продължение на 12 месеца за доказване на необходимостта).

Член 32 е еквивалентен на член 12, параграф 7 (професионално обучение) от Закона за равенството в областта на трудовата заетост от 1998 г. (Ирландия).

Въпрос за разглеждане:

Настоящите разпоредби не включват трудовата заетост, трябва ли тя да бъде включена?

Основателно ли е настоящото изискване за информация, събирана в продължение на 12 месеца? Ако не, какво, ако има такова, може да замени това?

Член 40 – Действия, извършени под законово правомощие

Възнамеряваме да изменим или премахнем ограниченията в член 40 за лица, наети на служба към Короната или определени публични органи.

Съществената разлика между член 40 и параграф 5 (Crown employment) от приложение 22 на Закона за равенството от 2010 г. е, че член 40 запазва неприлагането на забраната на расова основа, докато фокусът на параграф 5 е върху имиграционния статут (минал и настоящ). Тази разлика може да бъде разрешена, ако различните основания в член 3 са приведени в съответствие с тези в Закона за равенството от 2010 г., т.е. добавянето на цвят и националност като основание за дискриминация.

Въпрос за разглеждане:

Трябва ли трудовата заетост да се основава на имиграционния статут, а не на националността?

Член 72ZA – Други длъжностни лица

Има две предложени промени по член 72ZA:

- i. Бихме искали да въведем нова защита за съветниците срещу расова дискриминация и тормоз от страна на местните общини, тъй като към момента това не е включено в заповедта.
- ii. Освен това защитата по отношения на назначения, направени от министър или министерство, ще бъде разширена, за да включи виктимизацията.

Член 72ZA не предвижда виктимизация, за разлика от двата члена 49 и 50 от Закона за равенството.

Член 72ZA се прилага само за основанията на раса или етнически или национален произход, цвят и националност ще бъдат добавени, както е посочено в член 3 по-горе. Няма еквивалент в ирландското законодателство.

Член 72A – Полицейската служба на Северна Ирландия и Полицейската служба на резерва на Северна Ирландия

Този член определя как служителите на PSNI са обхванати от заповедта, включително, че са считани за служители на полицейския началник. Този член обаче не обхваща други правоприлагащи органи, които работят тук. Ето защо възнамеряваме да го изменим, за да обхванем конкретни правоприлагащи органи, които работят тук, например Службата за сериозни измами.

Също така бяхме уведомени, че заповедта не обхваща полицейските кадети. Министерство на правосъдието поиска да включим кадетите в новия законопроект.

Предоставяне на стоки, съоръжения, услуги и помещения



Всички искаме да имаме достъп до услуги, които имаме право да получаваме, към нас да се отнасят с уважение и да постигнем най-добрия резултат. Никой не трябва да получава по-лоша услуга въз основа на външния си вид или установения стереотип. Услуги като социално осигуряване, здравеопазване и социална закрила следва да бъдат достъпни за всички. Клубовете и обществата също имат отговорността да се уверят, че членовете им не са в неравностойно положение или изключени поради тяхната раса.

Ключови приоритетни области

Член 20А, параграф 1 – Публични органи

Искаме да премахнем ограничението по отношение на защитата срещу расова дискриминация и тормоз от страна на публичните органи до четирите области на социално осигуряване, здравеопазване, социална защита или социални придобивки.

Настоящият ограничен обхват на компетентността на „публичните функции“ на заповедта отразява ограниченията на обхвата на съответната Директива 2000/43/ЕС на ЕС.

В Закона за равния статут от 2000 г. (Ирландия) няма еквивалентна специална разпоредба. Законът забранява дискриминационни действия от страна на „лице“, което в раздел 2 (тълкуване) е определено, че включва публичен орган, тоест публичните органи вече са включени по подразбиране.

Законът за равенството от 2010 г. е по-широк по обхват и намерението е да съответства на подхода във Великобритания.

Въпрос за разглеждане:

Може ли да посочите примери за това какви допълнителни области трябва или биха могли да бъдат обхванати?

Член 23, параграф 7 – Изключения от член 21, параграф 1 и член 22: малки жилища

Някои взаимоотношения не са обхванати в този член. Възнамеряваме да разширим обхвата, за да включим например неженени партньори, незаконни и осиновени деца.

Член 25 – Дискриминация: сдружения, които не попадат в обхвата на член 13

Има две предложени промени по член 25:

- i. Този член определя като незаконно сдружението на лица да дискриминира не- членове по отношение на условията за членство или да отказва или умишлено да пропуска приема на молба за членство.

Искаме да гарантираме, че потенциалните гости на тези асоциации също са обхванати от законодателството. Правният съвет на отдела обяснява, че към момента няма пряк еквивалентен на раздел 102 (гости) от Закона за равенството от 2010 г., но е спорно, че гостите са обхванати от член 25, параграф 3. В момента няма съдебна практика по този въпрос, тоест докато това не бъде тествано в съдилищата, позицията не може да бъде потвърдена категорично.

Член 8 от Закона за равния статут от 2000 г. (Ирландия) има по същество същия ефект като член 25. Раздел 9 предвижда изключения, равностойни на член 25, параграф 6.

- ii. За да се приведе член 25, параграф 2(a) до същото ниво на защита като Закона за равенството от 2010 г., възнамеряваме да добавим думата „договорености“ в допълнение към „условия“. Законът използва и двете. Вероятно е договореностите да се занимават с предварителните условия, т.е. преди членството да е или потвърдено, или отказано, така че ще включват например как молбите за членство са рекламирани или улеснени и как се провеждат интервютата.

Член 27А, параграф 2 – Отношения, които са приключили

Искаме да гарантираме, че клубовете на членовете са обхванати от новото законодателство, например когато отношенията с жалбоподателя вече не съществуват, в случай че той повече не е член на клуба.

Това произтича от преразглеждане на законодателството на Великобритания. Член 108, параграф 1 от Закона за равенството от 2010 г. се прилага за *"описание на поведение, представляващо дискриминация, ако е възникнала по време на връзката, което би противоречало на този закон."* – тоест обхваща всяка незаконна дискриминация. Този член има за цел да гарантира, че третирането по начина, обявен за незаконен от закона, което произтича от съществуването на връзка и е тясно свързано с него, все още е незаконно, дори и връзката повече да не съществува.

Член 38 – Спорт и състезания

Искаме да разширим член 38, за да гарантираме, че са обхванати „други дейности със състезателен характер“, например електронните спортове.

Член 195, параграф 6 от Закона за равенството от 2010 г. включва "или друга дейност със състезателен характер" и „или друга подобна дейност“. Липсва дефиниция или уточнение. Текстът може да се отнася до нетрадиционни спортове. Например състезание по танци или мажоретки може или не може да бъде „спорт или игра“, но вероятно ще бъде „друга дейност със състезателен характер“. Друг пример могат да бъдат международните видеоигри и електронните спортове, нито едно от които не би се вписало в обхвата на спорта или игрите, както първоначално беше предвидено, и като такива е малко вероятно да бъдат в обхвата на член 38. Вероятно „игра“ ще включва игри като бридж или шах.

Въпрос за разглеждане:

Може ли да посочите други категории, които може да не са обхванати, но трябва да бъдат включени?

Комисия по въпросите за равенството на Северна Ирландия (ECNI)



Комисията по въпросите за равенството на Северна Ирландия (ECNI) е неведомствен публичен орган, създаден със Закона за Северна Ирландия от 1998 г. Нейните правомощия и задължения произтичат от редица закони, осигуряващи защита срещу дискриминацията въз основа на възраст, увреждане, раса, религия и политически убеждения, пол и сексуална ориентация. Тя също така има отговорности, произтичащи от Закона за Северна Ирландия от 1998 г., съгласно законоустановените задължения за равенство и добри отношения, които се прилагат по отношение на публичните органи.

Заповедта за расовите отношения е един от уставите, който определя задълженията на ECNI.

Задължение на Комисията е:

- a) да работи за премахване на дискриминацията и тормоза;
- b) да насърчава равните възможности и добрите отношения между лица от различни расовите групи като цяло; и
- c) да следи за изпълнението на тази заповед и, когато това се изисква от отдела или по друг начин смята, че е необходимо, да изготвя и представя на отдела предложения за изменение на настоящата заповед.

Работихме в тясно сътрудничество с ECNI през процеса на преразглеждане на заповедта, по-специално във връзка с правомощията, които са ѝ предоставени. Искаме ECNI да бъде в най-добрата възможна позиция да подкрепя жалбоподателите и да помага на фирмите, когато те се нуждаят от съвет, за да разберат задълженията си.

Член 29 – Дискриминационни реклами

Този член позволява на ECNI да подаде жалба, ако смята, че дадена реклама е дискриминационна. Възможно е дискриминацията да не е насочена срещу дадено лице, така че това позволява на ECNI да предприема действия. Понастоящем няма еквивалент на член 29 в Закона за равенството от 2010 г. Вместо това изглежда, че разпоредбата е включена в общите забрани, както срещу пряката, така и срещу непряката дискриминация, подлежащи на изпълнение от отделните жалбоподатели. Другият вариант - Комисията на Великобритания (подобно на нашата ECNI) има изпълнителни правомощия по силата на Закона за равенството от 2006 г. по отношение на действия, които са незаконни съгласно Закона от 2010 г.

Въпрос за разглеждане:

Смятате ли, че е необходим този член, за да може ECNI да завежда дело от името на общността, когато няма лице, което е повдигнало жалба? Може ли да си представите обстоятелства, при които трябва да бъде разрешено рекламата да бъде дискриминационна? (Например за целите на положителната дискриминация за по-слабо представените общности)

Член 30 – Указания за извършване на незаконни действия

Има две предложени промени по член 30:

- i. Бяхме уведомени, че член 30 предполага само, че е включен непряк стимул. Възнамеряваме да направим това по-ясно.

Член 30 предвижда, че е незаконно лице (което има власт над друго лице или в съответствие с чиито желания това лице обикновено действа) да инструктира, поръча или да се опита да поръча някой да дискриминира или тормози друго лице.

- ii. Също така възнамеряваме да обхванем отношения, които са приключили.

Въпрос за разглеждане:

- i. Пример за това може да бъде магазинер, който инструктира служителите си да не допускат представители на номадската общност (travellers) в магазина или да откажат да ги обслужват.
- ii. Пример за отношения, които са приключили, може да бъде училище или работодател, който отказва да даде справка за бивш ученик или бивш служител.

Член 43/44 — Помощ за организации/научни изследвания и образование

Членове 43 и 44 позволяват на ECNI да предоставя финансиране при определени обстоятелства, но тук има несъответствие спрямо други законодателни актове в областта на равенството относно това какво може да бъде финансирано и как. С помощта на ECNI възнамеряваме да разгледаме как бихме могли да имаме по-последователен подход.

Въпрос за разглеждане:

Уместно ли е ECNI да финансира други организации? Ако е така, как това трябва да бъде наблюдавано от правителството?

Член 45 – Кодекси за добри практики

Бихме искали да увеличим правомощията на ECNI да издава кодекси за поведение по отношение на расовото равенство в по-широк кръг от области, отколкото е разрешено понастоящем, включително стоки, съоръжения и услуги, упражняване на обществени функции и образование (правомощията на ECNI за издаване на CoP понастоящем са ограничени до трудова заетост и жилищно настаняване).

Член 45 е подобен на раздел 31 от Закона на ирландската комисия по правата на човека и равенството от 2014 г., но кодексите по раздел 31 се прилагат за областите на трудова заетост, предоставянето на стоки и услуги, разпореждането с помещения и предоставянето на настаняване, образование и клубове.

Въпрос за разглеждане:

Добавянето на повече области положителен ход ли е?

Може ли да посочите причини, поради които те не трябва да бъдат добавени?

Ще бъде ли това бреме за работодателите?

Има ли допълнителни области, които могат да бъдат обхванати?

Член 46/47 – Правомощие за провеждане на официални разследвания/мандат

Бихме искали да увеличим правомощията на ECNI за провеждане на официални разследвания чрез премахване на процедурните пречки. Това би означавало на ECNI да се дадат същите правомощия, които тя има съгласно Заповедта за справедливо наемане и отношение (FETO), да разследва на две нива - общо и посочено лице. Основният проблем с този конкретен раздел е свързан с искането на ECNI, което означава, че не е необходимо да се проверява дали има „убеждение“ за незаконни действия, както е налице във Великобритания и друго законодателство на Северна Ирландия.

Правомощията на заповедта се задействат от признаци, че нещо се е объркало, докато правомощията на Заповедта за справедливо наемане и отношение (FETO) се задействат от идеята, че нещата могат да бъдат подобрени.

Промяната ще съответства на правомощията на ECNI с тези, които тя има по FETO, а също и с тези, притежавани от Комисията по правата на човека и равенството (EHRC) във Великобритания. Тя също така ще приведе правомощията на ECNI в по-голяма степен в съответствие с тези на Ирландската комисия по правата на човека и равенството съгласно част 3 от Закона на ирландската комисия по правата на човека и равенството от 2014 г.

Въпрос за разглеждане:

Трябва ли ECNI да може да разследва без доказателства? Може ли това да бъде едновременно допълнителна тежест за работодателите и да се счита, че „опетнява“ името на компанията без основателна причина?

Когато се въведе мониторинг на етническото равенство, това може да помогне да се изтъкнат областите на неравенство и да се предоставят доказателства, които ECNI трябва да разследва.

Член 50, параграф 3 – Ограничаване на разкриването на информация.

Разкриването на информация в съответствие с член 50, параграф 3 е значително по-широко от разрешеното в раздел 6, параграф 3(е) от Закона за равенството от 2010 г. Нашият правен съвет е, че Законът за равенството позволява „канални“ в Общия регламент за защита на данните (GDPR), които, въпреки че все още са в рамките на съответствие, биха улеснили административната работа на ECNI. Ето защо възнамеряваме тази област да бъде изготвена така, че да съответства на Закона за равенството.

Член 59 – Продължаваща дискриминация

Член 59 се отнася до това как ECNI може да се справи с постоянните нарушители. Понастоящем ECNI има правомощието да подаде молба до окръжен съд за разпореждане, ако смята, че някой, който вече е обект на констатациите на трибунал, вероятно ще извърши нещо незаконно.

В някои законодателни актове на Северна Ирландия има подобни разпоредби, но не и в други, тоест тук няма последователност.

Премахването на този член се обмисля, тъй като няма еквивалент нито в британското, нито в ирландското, нито в северноирландското законодателство.

Въпрос за разглеждане:

Смятате ли, че ECNI трябва да запази тази власт?

Член 60 – Прилагане на членове 29 – 31

Член 60 се позовава на членове 29 – 31 и обхваща правомощията на ECNI във връзка с тези три конкретни члена. Тези членове обхващат обстоятелства, които могат да не включват дискриминация срещу конкретно лице. Пример за това може да бъде, когато обява за работа наемква, че подадени молби от, да речем, роми, са нежелани. Член 60 предоставя на ECNI правомощието да предявява иск срещу работодателя.

Няма пряк еквивалент на член 60 нито в Закона за равенството от 2006 г., нито от 2010 г. Еквивалентната разпоредба в Закона от 2006 г. е отменена със Закона от 2010 г.

В ирландското законодателство няма еквивалент.

Обмисля се премахването на този член, както е направено във Великобритания.

Въпрос за разглеждане:

Смятате ли, че ECNI трябва да запази тази власт?

Член 61 – Предварителни действия по трудови дела

Член 61 се отнася до предварителните действия, които ECNI може да предприеме по трудови дела, преди те да стигнат до окръжния съд.

Член 60, параграф 4 предвижда ECNI да подаде молба до окръжния съд за налагане на възбрана, ако впечатленията

на ECNI са, че дадено лице е извършило незаконно действие (по силата на членове 29, 30 или 31) и че ако не бъде ограничено, има вероятност то да извърши по-нататъшни незаконни действия по силата на този член. Член 60, параграф 5 предвижда, че във връзка с производства от компетентността на индустриалния съд, ECNI няма да твърди, че е налице незаконосъобразен акт, освен ако няма налице констатация на индустриален съд, която е окончателна. Няма пряк еквивалент на член 61 нито в Закона за равенството от 2006 г., нито от 2010 г. Еквивалентната разпоредба в Закона от 2006 г. е отменена със Закона от 2010 г.

В ирландското законодателство няма еквивалент.

Обмисля се премахването на този член, както е направено във Великобритания.

Въпрос за разглеждане:

Смятате ли, че ECNI трябва да запази тази власт?

Член 62 – Обещания, поети от лица, които нарушават настоящата заповед

Ако ECNI се увери, че дадено лице извършва или е извършило действие в нарушение на заповедта, ECNI може да получи от това лице обещание, че то ще спре. Член 62 е подобен на раздел 23 (споразумения) от Закона от 2006 г. Във връзка с тези изпълнителни правомощия на ECNI е налице несъответствие в естеството и обхвата на наличните правомощия съгласно различните законодателни актове в областта на равенството.

В ирландското законодателство няма еквивалент.

Обмисля се отмяната на този член.

Въпрос за разглеждане:

ECNI трябва ли да запази тези правомощия?

Ново допълнение – правомощия на ECNI да завежда дела от свое име

Също така обмисляме препоръката на ECNI, че комисията трябва да може да завежда дела за физически лица от свое име, а не лицето, което трябва да бъде назовано.

ECNI има правомощия да поема дела от свое име по отношение на дискриминационни реклами (член 29), инструкции за дискриминация (член 30) и натиск за дискриминация (член 31). ECNI също има

правомощия за провеждане на официални разследвания (член 46). Те обаче смятат, че трябва да могат да поемат случаи на индивидуални преживявания на дискриминация.

Въпрос за разглеждане:

Може ли да помислите за някаква причина, поради която хората могат да решат, че това няма да е от полза?

Има ли риск това да предизвика конфликт между индивида и ECNI?



Изпълнение

Член 52/53 – Компетентност на индустриалните съдилища/средства за правна защита по жалби съгласно член 52

Има две предложени промени в членове 52/53:

- i. Обръща се внимание на увеличаването на правомощията на съдилищата да правят препоръки, които са от полза за цялата работна сила, а не само за лицето, който завежда жалбата за дискриминация. Това е в съответствие с FETO, но същата разпоредба, въведена със Закона за равенството от 2010 г. (раздел 124, параграф 2(с)) впоследствие беше отменена от Закона за дерегулацията от 2015 г. Конкуриращите се причини за включване и след това премахване във Великобритания трябва да се вземат предвид.
- ii. Освен това възнамеряваме да въведем ефективни санкции при неспазване с препоръка на трибунала. Член 124 от Закона за равенството от 2010 г. не предвижда правоприлагане, за разлика от член 39, параграф 8 от нашата FETO, която предвижда правоприлагане. Така че можем да отразим това в новия законопроект.

Други средства за справяне с постоянни или особено груби нарушители ще бъдат процедурите за принудително изпълнение на ECNI: Член 46 позволява формални разследвания, които трябва да бъдат предприети от ECNI и, в зависимост от резултата, член 55 оправомощава ECNI да издава известие за недискриминация, което може да доведе до ефективното задължаване на работодателя да спазва добрата практика в полза на работната сила.

Въпрос за разглеждане:

- i. Анекдотични доказателства по този въпрос показват, че в повечето случаи във Великобритания съдилищата най-често препоръчват обучение и че много малко, дори и с правомощията да го направят, препоръчват нещо допълнително. Предполага се, че обучението може да е скъпо, но в крайна сметка не е прекалено полезно за промяна на нагласите. Тъй като даването на тези правомощия във Великобритания не изглежда да е постигнало положителна промяна, смятате ли, че те трябва да бъдат включени тук? Това би ли създавала неприемлива обремененост за работодателите?
- ii. Смятате ли, че би било важно да се взаимстват санкциите, предвидени в рамките на FETO, или смятате, че трябва да използваме в по-голяма степен правомощията на ECNI, за да се справим с неспазването.

Член 52А – Доказателствена тежест: Индустиални съдилища

В повечето съдебни дела доказателствената тежест пада върху жалбоподателя/прокуратурата, които трябва да докажат своя случай по изисквания стандарт на доказване, в зависимост от това дали става въпрос за гражданско (баланс на вероятностите) или наказателно (отвъд всяко основателно съмнение) дело. Тази тежест се обръща в случаите, за които се прилага Директивата за равно третиране (и други подобни директиви на ЕС). В такива случаи, ако жалбоподателят докаже факти, от които съдът би могъл да заключи, при липса на адекватно обяснение, че ответникът е извършил постъпка на дискриминация, съдът уважава жалбата, освен ако ответникът докаже, че не е извършил деянието.

Фактът, че обратната доказателствена тежест се прилага само за някои иски по заповедта, е аномалия, която възнамеряваме да поправим.

Въпрос за разглеждане:

Към момента лицето, което се оплаква, трябва да докаже, че е било третирано зле.

Тази промяна ще означава, че лицето, от което се оплакват, е това лице, което трябва да докаже, че не е направило нищо нередно. Смятате ли, че това е справедливо?

Член 63 – Помощ за пострадали лица при получаване на информация

Предшният еквивалент във Великобритания е раздел 66 (получаване на информация) от Закона от 2010 г.

Раздел 66 е отменен със Закона за предприятия и регулаторната реформа от 2013 г. като част от намаляването на регулаторната тежест. Еквивалентът е включен в ирландското законодателство (член 76 от Закона от 1998 г.). Възнамеряваме да разгледаме конкуриращите се случаи за включване и последващо отстраняване.

Въпрос за разглеждане:

Този член се отнася до въпросник, за който ни беше казано, че произхожда от началния период на законодателството за равенство, за да помогне на тези, които не са запознати със закона, да получат доказателства за своя случай. С течение на времето използването на въпросника е разширено и става по-дълго и по-подробно. Счита се, че това поставя твърде голяма тежест върху ответниците и, доколкото разбираме, е причината, посочена за отмяната на раздела от Закона за равенството от 2010 г.

Трябва ли въпросникът да бъде запазен? Трябва ли ищците да могат да попитат какво искат? Трябва ли да има предписан въпросник или ограничение на броя на въпросите? Бихме били особено заинтересовани да чуем мнението на всеки, който е попълнил настоящия въпросник или има опит в участието в този процес и въздействието, което той оказва както за физическите лица, така и за компанията.

Член 64, параграфи 3 и 4 – Помощ от Комисията

В член 64, параграфи 3 и 4 се предвиждат промени в сроковете, в рамките на които ECNI следва да обработва заявленията за помощ. Нашият съвет е, че тук има несъответствие в други законодателни актове за равенство, като някои от тях не съдържат периоди от време. Обмисляме премахването му.

Член 65 – Срок, в който следва да се предяви съдебно преследване.

Това е свързано с член 64 по-горе, със сходно несъответствие в други законодателни актове. По същия начин - обмисляме премахването му.

Въпрос за разглеждане:

Смятате ли, че има основателна причина да се запази ограничението във времето?

Други



Планове за въвеждане на мониторинг на етническото равенство

Като част от консултацията за Стратегията за расово равенство 2015-2025 г. има доказателства за необходимостта от мониторинг на етническото равенство тук, за да се предоставят доказателства за по-добро разработване на политики по отношение на потребностите на малцинствените етнически общности. След това Стратегията използва събраната от консултацията информация, за да съгласува план. Част от този план е да се ангажира изследовател, който да извърши работа, за да проведе обширно проучване и консултация за това как най-добре да се продължи с мониторинга.

Докладът е получен от отдела през ноември 2020 г. Един от основните резултати е консенсусът, че всяка нова заповед на расовите отношения трябва да бъде законодателното средство за осъществяване на мониторинга.

Поради тази причина възнамеряваме по време на етапа за изготвянето на това ново законодателство да включим раздел за въвеждане на мониторинг на етническото равенство чрез вторично законодателство, на по-късна дата, след като продължим с мониторинга на етническото равенство в публичния сектор като средство за предлагане на добри практики и съвети на частния сектор.

Бихме приветствали всякакви коментари или мисли, които имате по конкретни области и върху които според Вас трябва да се съсредоточим като приоритети, когато се опитваме да съберем тази информация.

Въпрос за разглеждане:

Смятате ли, че има области от публичния сектор, върху които според Вас трябва да се съсредоточим първо, като жилищно настаняване или образование?

Доброволци

Към момента в заповедта няма разпоредба за обхващане на доброволците.

Бяхме посъветвани, че би било много сложно да се обхванат доброволците, като се има предвид широкият спектър от позиции, които терминът обхваща. Назоваването на дадена договореност като „доброволно споразумение“ няма да определи нейния статут. Може да е по-лесно да се предвидят по-формализирани договорености, но би било важно да се запази неформалността и лекотата. Не бихме искали да възпираме хората от доброволческа дейност или организации, особено по-малките, които трябва да се справят с нежелана бюрокрация.

Някои доброволци може вече да са обхванати като служители в зависимост от връзката с участващата организация. Беше посочено, че вероятно е по-ефективно да се даде възможност на съдилищата да вземат решения във връзка с определянето на конкретни случаи на дискриминация при доброволчески труд.

В Закона за равенството от 2010 г. няма разпоредба за доброволците.

Въпрос за разглеждане:

Нашият правен съвет е, че този въпрос е много сложен поради множеството видове доброволен труд и действащи споразумения. Ако смятате, че трябва да включим доброволци, как смятате, че може да се подходи в област, в която няма изчерпателен списък с определения?

Произход и каста

Обмисляме и включването на произход и каста.

Няма общоприета дефиниция за нито един от двата термина. Съществуват доводи, че кастата въобще не попада в рамките на „раса“. При някои обстоятелства обаче е прието, че тя е свързана с произхода, което от своя страна може да бъде прието като подраздел на „етническия произход“.

Въпрос за разглеждане:

Съществуват доводи, че кастата няма нищо общо с расата, а е свързана със социалната среда. Съгласни ли сте с това? Как бихме могли да дефинираме понятието каста по отношение на расата и нейните категории цвят, раса, националност или етнически или национален произход?

Как можем да дефинираме понятието произход?

Смятате ли, че трябва да осигурим защита за произход и каста? Трябва ли това да е чрез етническия произход?

Раздел 2: Допълнителна информация



Речник

Комитет за премахване на расовата дискриминация (CERD)

CERD е орган от независими експерти, който наблюдава прилагането на Конвенцията за премахване на всички форми на расова дискриминация от страна на нейните държави-членки.

Кодекс за добри практики при SEN на Министерство на образованието

Министерството на образованието е предоставило насоки за образователния орган и училищата под формата на Кодекс на добри практики за идентифициране и оценка на специалните образователни потребности. Училищата, управителните съвети и органите за здравеопазване и социални услуги трябва да вземат предвид съветите в Кодекса за добри практики, когато решават какво трябва да направят за децата със специални образователни потребности.

Закон за дерегулацията от 2015 г. (Великобритания) A52

Закон за предвиждане на намаляване на тежестите, произтичащи от законодателството за компании или други организации или за физически лица; предвиждане на разпоредба за отмяна на законодателство, което вече не се прилага на практика; предвиждане на разпоредба относно упражняването на регулаторни функции; и за свързани цели.

Закон за равенството от 1998 г. (Ирландия)

Законите за равенството в областта на трудовата заетост от 1998 – 2015 г. забраняват дискриминацията в широк спектър от области, свързани със заетостта. Те включват набиране на кадри и повишаване в длъжност; равно заплащане; условия на труд; обучение или опит; уволнение и тормоз, включително сексуален тормоз.

Закон за предприятия и регулаторната реформа от 2013 г.

Законът за предприятия и регулаторната реформа от 2013 г., известен също като ERRR, е основен акт на парламента на Обединеното кралство, насочен към реформиране на регулаторната среда, пред която са изправени малките и средните предприятия.

Закон за равния статут от 2000 г. (Ирландия)

Законите за равния статут от 2000-2018 г. забраняват дискриминацията при предоставянето на стоки и услуги, настаняване и образование. Те обхващат деветте основания за пол, семейно положение, статут на семейството, възраст, увреждане, сексуална ориентация, раса, религия и членство в номадската общност (Traveller community).

Директива 2000/43/ЕС за равното третиране

Директива 2000/43/ЕС за равенство между расите е правен акт на Европейския съюз, отнасящ се до европейското трудово право. Тя прилага принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническата група.

Закон за равенството от 2006 г. (Великобритания)

Закон за създаване на Комисия за равенство и правата на човека; да предвиди разпоредби относно дискриминацията, основана на религия или убеждения; да се даде възможност да се предвиди дискриминация, основана на сексуална ориентация; да наложи задължения, свързани с дискриминация, основана на пола, по отношение на лица, изпълняващи обществени функции; да измени Закона за дискриминацията на хората с увреждания от 1995 г.; и за свързани цели.

Закон за равенството от 2010 г. (Великобритания)

Законът за равенството от 2010 г. е акт на парламента на Обединеното кралство с основна цел консолидиране, актуализиране и допълване на многобройните предишни закони и разпоредби, които формират основата на антидискриминационното законодателство в Англия, Шотландия и Уелс.

Комисия по въпросите на равенството и правата на човека (Великобритания)

Комисията по въпросите на равенството и правата на човека е националният орган по въпросите на равенството на Великобритания. Като законоустановен неведомствен публичен орган, създаден със Закона за равенството от 2006 г., Комисията функционира независимо.

Комисия по въпросите за равенството на Северна Ирландия

Комисията по въпросите за равенството на Северна Ирландия е неведомствен публичен орган, създаден със Закона за Северна Ирландия от 1998 г. Неговите правомощия и задължения произтичат от редица закони, приети през последните десетилетия, осигуряващи защита срещу дискриминация въз основа на възраст, увреждане, раса, религия и политически убеждения, пол и сексуална ориентация. Тя също така има отговорности, произтичащи от Закона за Северна Ирландия от 1998 г. по отношение на законоустановените задължения за равенство и добри отношения, които се прилагат по отношение на публичните органи.

Директива 2000/43/ЕС на ЕС за расата

Целта на настоящата директива е да установи рамка за борба с дискриминацията, основана на расов признак или етнически произход, с оглед прилагането на принципа за равно третиране в държавите членки.

Заповед за справедлива трудова заетост и третиране (Северна Ирландия) от 1998 г. (FETO)

FETO прави дискриминацията въз основа на религиозни убеждения и политически убеждения незаконна в областта на заетостта, стоките, съоръженията и услугите, продажбата или управлението на земя или собственост, както и по-нататъшното и висшето образование.

Закон за Комисията по правата на човека и равенството от 2014 г. (Ирландия)

Закон за създаване на орган, известен като Ирландска комисия по правата на човека и равенството.

Ирландска комисия по правата на човека и равенството (IHREC)

Ирландската комисия по правата на човека и равенството е националната институция на Ирландия за правата на човека и равенството. Това е независим публичен орган, който се отчита пред Oireachtas, с мандат, установен съгласно ирландския Закон за Комисията по правата на човека и равенството от 2014 г.

Закон за Северна Ирландия от 1998 г.

Законът за Северна Ирландия от 1998 г. е акт на парламента на Обединеното кралство, с който се създава децентрализиран законодателен орган за Северна Ирландия.

Заповед за расовите отношения (Северна Ирландия) от 1997 г.

Тази заповед разглежда дискриминацията на расова основа. Тя също така предвижда създаването и функциите на Комисията за расово равенство за Северна Ирландия (сега ECNI).

Стратегия за расово равенство 2015 – 2025 г.

Стратегията за расово равенство 2015 – 2025 г. създава рамка за правителствените отдели (и други) за справяне с расовите неравенства, за изкореняване на расизма и престъпленията от и заедно с Together: Изграждане на обединена общност, за насърчаване на добри расови отношения и социално сближаване.

www.executiveoffice-ni.gov.uk/publications/racial-equality-strategy-2015-2025

Подгрупа „Расово равенство“

Представителна група за малцинствените етнически общности, която подкрепя прилагането на Стратегията за расово равенство и поддържа действията на правителството като информирани и уместни.

www.executiveoffice-ni.gov.uk/the-racial-equality-subgroup

Наредба за специалните образователни потребности и увреждания (Северна Ирландия) от 2005 г. (SENDO)

SENDO въвежда закон за дискриминация на хората с увреждания в образователния сектор и подсилва правата на децата със специални образователни потребности да бъдат обучавани в редовните училища.

Оценки на въздействието

Изпълнителната служба извършва оценка на въздействието на потребностите на селските райони и скрининг на равенството по проекта за стратегия.

Новият законопроект има за цел да подкрепя равенството на възможностите и достъпа до обхвата на междусекторните идентичности, представени от общностите, към които е насочен. Законопроектът ще осигури по-широка и по-стабилна защита на жертвите на тормоз, виктимизация и тези, които са третирани неравностойно по отношение на тяхната раса. Всички ние имаме отговорността да се отнасяме еднакво към хората и да се стремим към общество, което може да демонстрира това. Работодателите и тези, които са в позиция на власт или отговорност, са толкова заинтересовани страни, колкото и потребителите на услуги, тъй като те притежават властта да дават пример и да показват справедливо отношение към хората около себе си. В резултат на това стигнаме до заключението, че не се изисква пълна оценка на въздействието върху равенството.

Тези скринингови оценки ще бъдат преразгледани, ако е необходимо, при значителни промени в резултат на отговорите на консултацията.

Свобода на информацията

Закон за свобода на информацията от 2000 г. – Поверителност на консултациите

Отделът възнамерява да публикува резюме на отговорите след приключване на процеса на консултация.

Вашият отговор, както и всички други отговори на консултацията, също могат да бъдат споделени при поискване.

Отделът може да откаже да споделя информация само при изключителни обстоятелства. Преди да изпратите отговора си, моля прочетете параграфите по-долу относно поверителността на консултациите, като те ще Ви дадат насоки за правното положение относно всяка информация, предоставена от Вас в отговор на тази обществена консултация.

При спазване на някои ограничени разпоредби, Законът за свобода на информацията дава на членовете на обществеността право на достъп до всяка информация, притежавана от публичен орган, в този случай отдела. Това право на достъп до информация включва информация, предоставена в отговор на консултацията.

Отделът не може автоматично да счита за поверителна информацията, предоставена му в отговор на консултацията. Въпреки това той има отговорността да реши дали информация, предоставена от Вас в отговор на тази консултация, включително информация за Вашата самоличност, трябва да бъде направена публично достояние или да бъде третирана като поверителна.

Това означава, че информацията, предоставена от Вас в отговор на консултацията, е малко вероятно да бъде третирана като поверителна, освен при конкретни обстоятелства. Кодексът за добри практики на лорд-канцлера относно Закона за свобода на информацията предвижда, че:

- Отделът трябва да приема информация от трети страни „поверително“, само ако е необходимо да се получи тази информация във връзка с упражняването на някоя от функциите на отдела и тя не би била предоставена по друг начин;
- Департаментът не трябва да се съгласява да съхранява информация, получена от трети страни „поверително“, която не е поверителна по своя характер;
- приемането от страна на отдела на разпоредбите за поверителност трябва да бъде по основателни причини, които могат да бъдат обосновани пред комисаря по информацията.

Допълнителна информация за поверителността на отговорите е налична при свързване със Службата на комисаря по информацията (или на www.informationcommissioner.gov.uk).

Декларация за поверителност

Име на администратора на данни:	The Executive Office
Адрес:	The Executive Office, E5.19, Castle Buildings, Stormont Estate, Belfast BT4 3SR
Електронна поща:	racereorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
Длъжностно лице по защита на данните:	Дейвид Мур Room E3.08, Castle Buildings Stormont Estate Belfast BT4 3SR
Телефонен номер:	028 9052 6123 (вътр. 26123)
Електронна поща:	DPO@executiveoffice-ni.gov.uk

Въведение

Екипът на законодателството за расово равенство се ангажира да защитава Вашата поверителност. Това известие за поверителност обяснява как използваме Вашата лична информация и начините, по които ще я защитаваме.

То е предназначено да отговори на изискванията на Общия регламент за защита на данните на Обединеното кралство (UK GDPR) и Закона за защита на данните от 2018 г. (DPA 2018) по отношение на Вашето индивидуално право да бъдете информирани за това как и защо събираме и използваме информация за Вас.

Кои сме ние

Ролята на екипа за законодателство за расово равенство (RELT) в рамките на ТЕО е да преразгледа настоящата заповед за расови отношения (Северна Ирландия) от 1997 г.

Цел – Защо обработвате личните ми данни?

- RELT търси коментари от заинтересованите страни като част от своята обществена консултация относно преразглеждането на Заповедта за расовите отношения (Северна Ирландия) от 1997 г. RELT няма за цел събирането на лични данни като част от консултацията, но е вероятно да получи имена и адреси/имейл адреси, съдържащи се в отговора на допитаните лица.
- Консултациите са необходима част от развитието на обществената политика и стратегия.

Вид – Какви категории лични данни обработвате?

- Отговорите на консултацията ще включват имена и адреси и/или имейл адреси.
- Личните данни, събрани от отговорите на консултацията, ще включват Вашето име, фамилия, адрес и имейл адрес.
- Получените лични данни няма да бъдат споделяни с външни страни. Данните ще бъдат обработвани в съответствие с отговорите на консултацията, които потребителят е изпратил, и само по тази причина. Получените данни ще бъдат обработвани от съответното/ите лице/а в рамките на RELT.

Законът – Какво е Вашето законно основание за събиране на лична информация?

- За да спазим законодателството на Обединеното кралство за защита на данните, трябва да имаме законно основание за обработка на всяка лична информация. По отношение на обработката на информация за потенциални консултации ТЕО разчита на факта, че: Член 6, параграф 1(е) от UKGDPR „Обработването е необходимо за изпълнението на задача, изпълнявана в обществен интерес“.

Източник – Откъде черпите личните ми данни?

- Личните данни ще се подадат от лицето, което отговаря на консултацията, например, но не само, по имейл или на хартиен носител.

Получатели – Споделяте ли личната ми информация с някой друг?

- Няма да споделяме Вашите лични данни с други организации.
- Достъпът до всяка обработвана лична информация ще бъде ограничен само до тези лица, които участват в консултацията.

Прехвърляте ли личните ми данни в други държави?

- Никоя част от обработваните лични данни няма да бъде прехвърляна към други държави или международни организации.

Сигурност и задържане – Как съхраняваме Вашата лична информация?

- Отделът гарантира, че личните данни не се съхраняват по-дълго от необходимото.
- Предоставената от Вас информация се съхранява в официално акредитираните системи за управление на архивите на отдела и е защитена от неразрешена или незаконна обработка, както и от неволна загуба, унищожаване или повреждане.
- Единствено персоналът, който участва пряко в консултацията, има достъп до тази информация.

Как използвате личните ми данни при вземането на решения за мен?

- ТЕО няма да използва автоматизирана обработка за отговори на тази консултация.

Какви права имам?

- Имате право да бъдете информирани, а също така може да получите потвърждение, че личните Ви данни се обработват.
- Имате право на достъп до Вашата лична информация.
- Имате право да поискате коригиране на личната информация, ако тя е неточна или непълна.
- Имате право Вашата лична информация да бъде изтрита и да предотвратите обработката ѝ при определени обстоятелства.
- Имате право да ограничите обработката на лични данни при определени обстоятелства.
- Имате право на преносимост на данните при определени обстоятелства.
- Имате право да възразите срещу обработването на лични данни при определени обстоятелства.
- Имате права във връзка с автоматизираното вземане на решения и профилирането. Моля да имате предвид, че предоставената от Вас лична информация няма да бъде използвана за целите на автоматизираното вземане на решения и профилиране.
- Ако имате някакви въпроси относно Вашите индивидуални права, моля посетете уебсайта на Службата на комисаря по информация на <https://ico.org.uk/>.

Други формати/Общи запитвания

- Ако имате въпроси относно това Уведомление за поверителност, нуждаете се от копие в друг формат или език или желаете да упражните някое от правата си като субект на данни, моля да се свържете с нас на електронния адрес, посочен по-горе.

Жалби

- В случай че не сте доволни от начина, по който Вашите лични данни се обработват, може да изразите притесненията си пред длъжностното лице по защита на данните от отдела (вижте данните за връзка в началото на това Уведомление за поверителност).

Ако и след това не сте доволни, имате право да подадете жалба до Службата на комисаря по информация (ICO):

Information Commissioner's Office
Wycliffe House
Water Lane
Wilmslow
Cheshire
SK9 5AF

Тел: 0303 123 1113

<https://ico.org.uk/Global/contact-us/>

Промени в това Уведомление за поверителност

Ние редовно преразглеждаме това Уведомление за поверителност и ще публикуваме всяка актуална информация на уебсайта на отдела.

Това Уведомление за поверителност е последно актуализирано на 2 март 2023 г.

Политика за модерирание

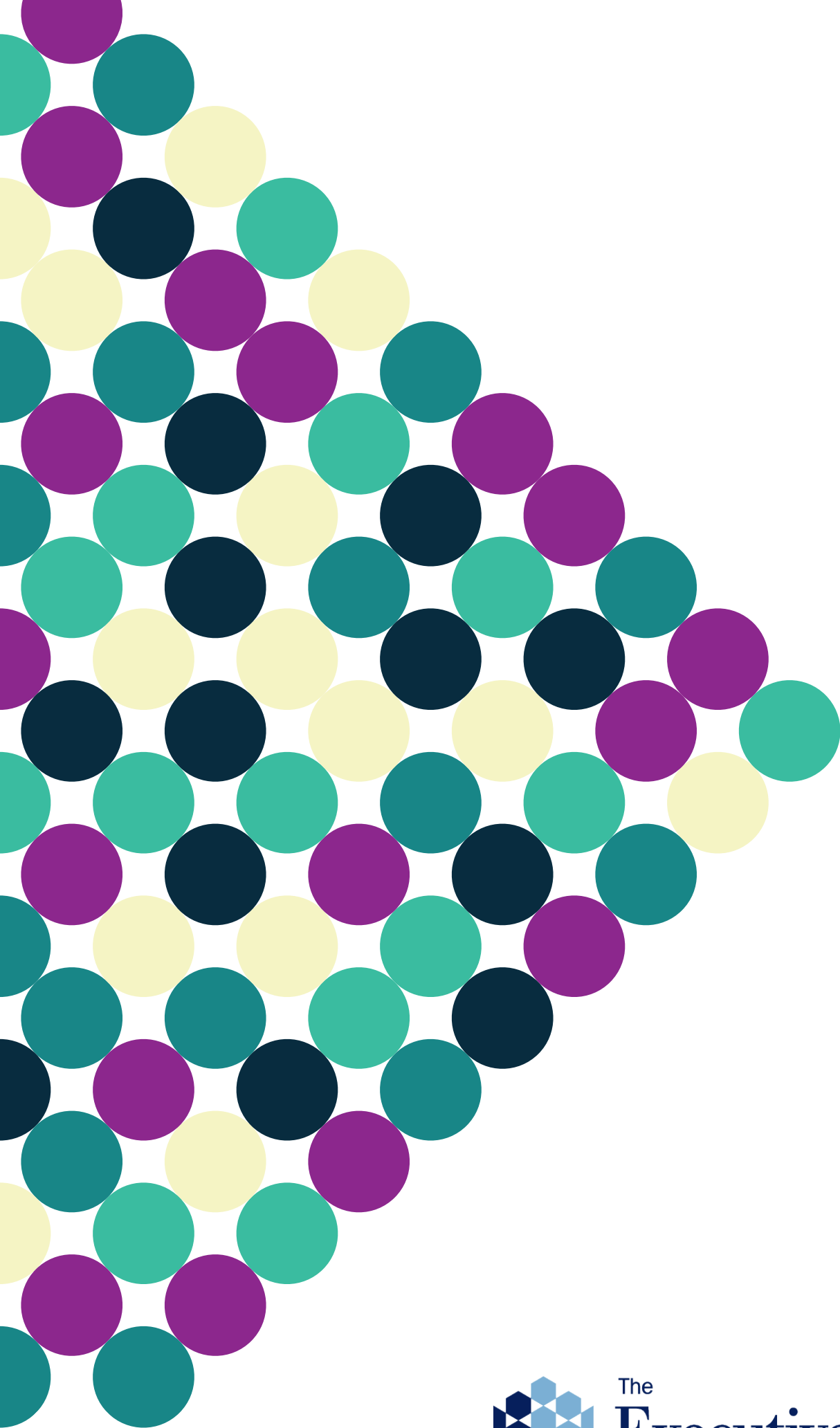
Във връзка с всички отговори на консултацията и всички, които могат да бъдат публикувани, ние прилагаме политика за модерирание, за да гарантираме, че отговорите са предназначени за случая и не нанасят вреда на другите. Модерирането се извършва в съответствие с условията, посочени по-долу.

Отговорите, които включват някои от следните изброени, могат да бъдат изтрети:

- заплахи или подбуждане към насилие;
- неприличен език;
- дублиращи се или съществено дублиращи се публикации от едно и също физическо или юридическо лице;
- публикации, търсещи работа или съдържащи реклами за търговски продукт или услуга; или
- информация, публикувана в нарушение на закона, включително клевета, оневиняване или насърчаване на незаконна дейност, разкриване на класифицирана информация или нарушаване на авторско право или търговска марка.

Ценим Вашето време и принос и нашата цел е да приемем възможно най-много отговори, като същевременно гарантираме, че се провежда целенасочена и конструктивна консултация. За да се отговори на допълнителни въпроси, които могат да бъдат основателни, тази политика за модерирание подлежи на промяна. Ако имате оплакване относно елемент от генерирано от потребителите съдържание на този сайт или смятате, че собственото Ви съдържание е премахнато по грешка, моля да се свържете с нас на:

Електронна поща: racelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk



The
Executive Office