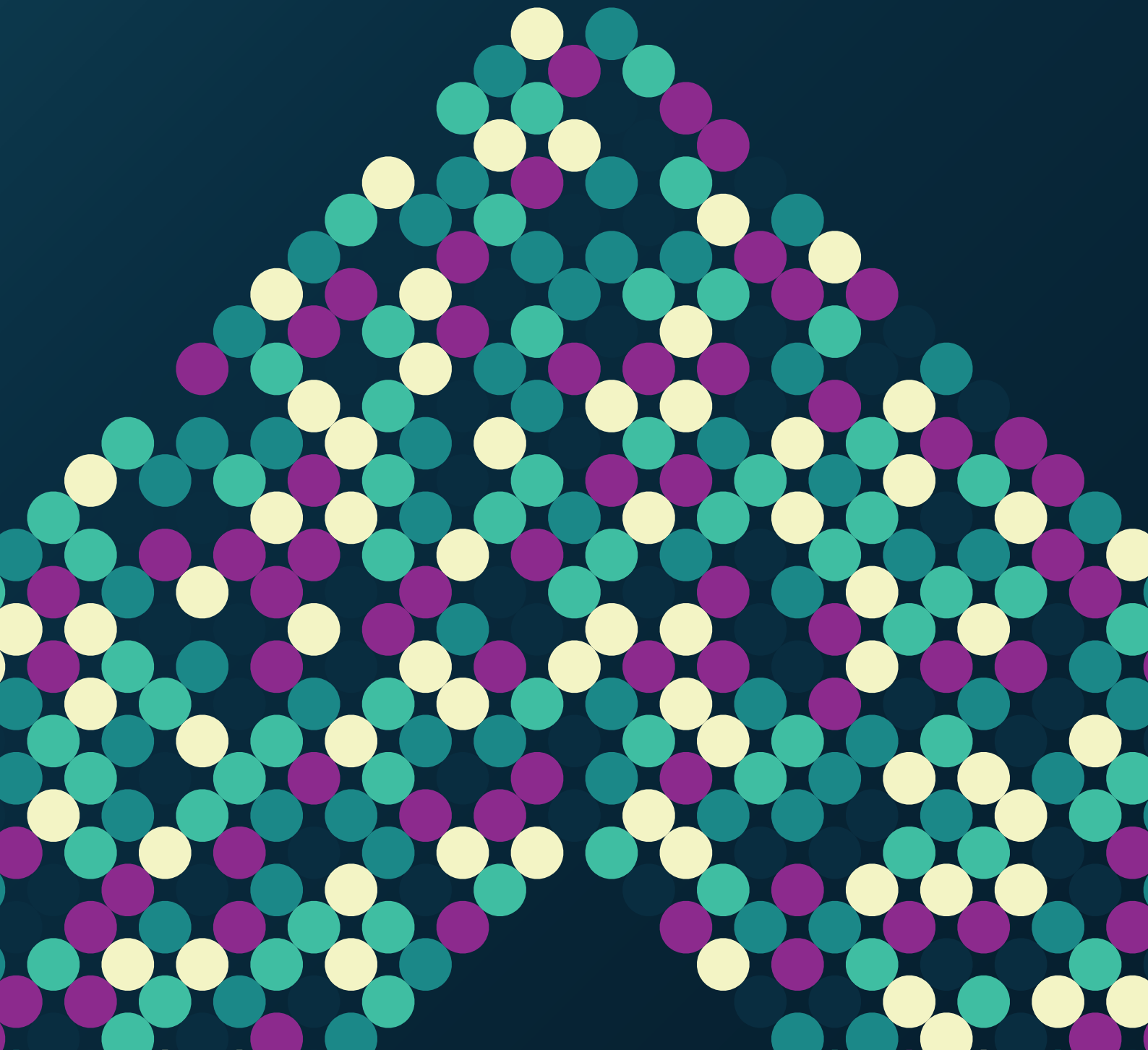


Przegląd Rozporządzenia w sprawie stosunków rasowych (Irlandia Północna) z 1997 r.

Dokument konsultacyjny



Spis treści

Przedmowa	6
Wprowadzenie	7
Konsultacja	8
Odpowiedź na konsultacje	9
Skargi	10
Prywatność, poufność i dostęp do odpowiedzi na konsultacje	10
Sekcja 1: Sugerowane poprawki do Rozporządzenia w dotyczącego stosunków rasowych (Irlandia Północna) z 1997 r.	11
Zmiany wpływające na wiele postanowień	12
Artykuł 3 Dyskryminacja rasowa	12
Artykuł 4 Dyskryminacja poprzez wiktymizację	12
Artykuł 4A Nękanie	13
Artykuł 41 Ustawy stojące na straży bezpieczeństwa narodowego	13
Edukacja	15
Artykuł 4 Dyskryminacja poprzez wiktymizację	15
Artykuł 18 Organy odpowiedzialne za placówki oświatowe	15
Artykuł 18(1)(a) i (b) Organy odpowiedzialne za placówki oświatowe	16
Artykuł 18(1)(c)(i) Organy odpowiedzialne za placówki oświatowe	16
Artykuł 54(5) Roszczenia na podstawie części III	16
Zatrudnienie	17
Artykuł 6 Kandydaci i pracownicy	17

Artykuł 7A Wyjątek dotyczący rzeczywistego wymogu zawodowego	18
Artykuł 8 Wyjątki dotyczące rzeczywistych kwalifikacji zawodowych	18
Artykuł 9(2) Pracownicy kontraktowi	18
Artykuł 12 Partnerstwa	19
Artykuł 14 Organy kwalifikujące	19
Artykuł 15 Osoby zainteresowane zapewnianym szkoleniem zawodowym	20
Artykuł 16 Agencje zatrudnienia	20
Artykuł 26(2) Adwokaci	21
Artykuł 32 Odpowiedzialność pracodawców i zleceniodawców	21
Artykuł 37 Dyskryminujące szkolenie	22
Artykuł 40 Akty dokonywane z upoważnienia ustawowego	22
Artykuł 72ZA Inne osoby zajmujące stanowiska	23
Artykuł 72A Służba Policyjna NI i Służba Policyjna Rezerwy NI	23
Dostarczanie towarów, urządzeń, usług i lokali	24
Artykuł 20A(1) Organy publiczne	24
Artykuł 23(7) Wyjątki od Artykuł 21(1) i 22: małe mieszkania	24
Artykuł 25 Dyskryminacja: stowarzyszenia nieobjęte Artykułem 13	25
Artykuł 27A(2) Relacje, które dobiegły końca	26
Artykuł 38 Sport i zawody sportowe	26

Komisja ds. Równości Irlandii Północnej (ECNI)27

Artykuł 29 Dyskryminujące reklamy	27
Artykuł 30 Instrukcje do popełniania czynów niezgodnych z prawem	28
Artykuł 43/44 Pomoc dla organizacji / Badania i edukacja	28
Artykuł 45 Kodeksy postępowania	28
Artykuł 46/47 Uprawnienia do prowadzenia formalnych postępowań wyjaśniających / Zakres uprawnień	29
Artykuł 50(3) Ograniczenie w ujawnianiu informacji	29
Artykuł 59 Uporczywa dyskryminacja	30
Artykuł 60 Egzekwowanie artykułów 29 – 31	30
Artykuł 61 Postępowanie przygotowawcze w sprawach z zakresu zatrudnienia	30
Artykuł 62 Zobowiązania osób naruszających niniejsze Rozporządzenie	31
Nowy dodatek – uprawnienia ECNI do wnoszenia spraw we własnym imieniu	31

Egzekwowanie33

Artykuł 52/53 Właściwość sądów pracy / środki odwoławcze w przypadku skargi na podstawie Artykułu 52	33
Artykuł 52A Ciężar dowodowy: Sądy pracy	34
Artykuł 63 Pomoc dla poszkodowanych osobom w uzyskaniu informacji	34
Artykuł 64(3) i (4) Pomoc ze strony Komisji	35
Artykuł 65 Termin, w którym należy wszcząć postępowanie sądowe	35

Inne36

Plany wprowadzenia Monitoringu Równości Etnicznej	36
Wolontariusze	36
Pochodzenie i kasta	37

Sekcja 2: Informacje pomocnicze	38
Glosariusz	38
Oceny wpływu	41
Wolność informacji	42
Informacja o ochronie prywatności	43
Polityka moderacji	47

Przedmowa



Executive Office mocno wierzy w swój cel, jakim jest poprawa dobrobytu wszystkich naszych ludzi. Dokładamy wszelkich starań, aby ten przegląd ustawodawstwa dotyczącego równości rasowej w pełni odzwierciedlał potrzeby naszych mniejszości etnicznych i odpowiadał na nie oraz zapewniał im jak najlepszą ochronę przed rasizmem i dyskryminacją w środowiskach, w których żyją i pracują.

Prace Departamentu nad przeglądem obecnego Rozporządzenia o stosunkach rasowych (PRO) opierały się przede wszystkim na zbadaniu różnic między RRO a Ustawą o równości z 2010 r. w Wielkiej Brytanii, a także przepisami w Irlandii. W następnej kolejności kontynuowaliśmy współpracę z Podgrupą ds. Równości Rasowej i innymi zainteresowanymi stronami, takimi jak Komisja ds. Równości dla Irlandii Północnej (ECNI). W tym miejscu chcielibyśmy skorzystać z okazji, aby podziękować wszystkim zaangażowanym za podzielenie się z nami swoimi pomysłami, energią i wiedzą fachową.

Teraz chcielibyśmy poznać Twoją opinię na temat propozycji, które będą kierować naszymi działaniami w miarę postępów w opracowywaniu opcji politycznych dla ministrów na następną kadencję, aby umożliwić im wprowadzenie tego ważnego aktu prawnego.

Informacje, które otrzymamy w ramach tych konsultacji, pomogą nam zapewnić, że władza wykonawcza wprowadzi akt prawny, który zapewnia naszym mniejszościowym społecznościom etnicznym silną ochronę przed rasizmem i dyskryminacją i potrzebujemy Twojej pomocy, aby to zrobić dobrze.

Powiedz nam, jakie są Twoim zdaniem priorytety, podziel się z nami swoją wiedzą i współpracuj z nami, aby tworzyć i wprowadzać innowacje, aby pomóc w opracowaniu ustawodawstwa, które zbuduje i utrzyma lepsze i bardziej równe społeczeństwo.

Chociaż doświadczyliśmy najgorszej globalnej pandemii zdrowotnej od 100 lat, zaczynamy dostrzegać i rozumieć, że pośród trudności i wyzwań pojawiają się nowe możliwości. Zaobserwowaliśmy przebudzenie i akceptację, że świat musi być bardziej tolerancyjnym i równym miejscem, wolnym od rasizmu i praktyk dyskryminacyjnych. Czujemy, że wykonanie tej pracy przybliży nas o krok do tego celu.

Podpis:

Handwritten signature of Denis McMahon.

DENIS MCMAHON
PODSEKRETARZ STANU
EXECUTIVE OFFICE

Wprowadzenie

Tło – Gdzie jesteśmy teraz

Obecne Rozporządzenie o stosunkach rasowych weszło w życie w 1997 r., a następnie zostało znowelizowane w 2003 i 2009 r. przepisami nowelizującymi.

Rozporządzenie zakazuje dyskryminacji na tle rasowym. Powody rasowe obejmują kolor skóry, rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne lub narodowe.

Prawo obejmuje dyskryminację rasową w następujących kluczowych obszarach:

- Zmiany mające wpływ na wiele postanowień
- Edukacja
- Zatrudnienie
- Dostarczanie towarów, urządzeń, usług i lokali
- ECNI
- Egzekwowanie
- Inne

Zdajemy sobie sprawę, że biorąc pod uwagę upływ czasu i postęp w innych dziedzinach, w tym poprzez Ustawę o równości wprowadzoną w Wielkiej Brytanii w 2010 r., istnieje potrzeba zmiany naszego własnego ustawodawstwa, aby zmaksymalizować ochronę tych mniejszościowych społeczności etnicznych, które mają i uczynią tu swój dom.

Z tego powodu Strategia Równości Rasowej Władzy Wykonawczej na lata 2015 - 2025 zalecała, aby w okresie obowiązywania Strategii dokonać przeglądu i reorganizacji naszego ustawodawstwa dotyczącego równości rasowej, aby zarówno dostosować je do ochrony oferowanej w innych jurysdykcjach, jak i, jeśli to możliwe, udoskonalić je dalej i pomóc w zabezpieczeniu go na przyszłość.

Podejście do tego polegało na zbadaniu różnic między naszym ustawodawstwem a równoważnym ustawodawstwem lub jego częścią w Wielkiej Brytanii i Irlandii. Analiza ta ułatwiła współpracę z różnymi zainteresowanymi stronami i współpracownikami, aby dać nam przegląd obszarów i artykułów w ramach ustawodawstwa, które wymagają reformy, a przede wszystkim tych obszarów, które powinny zostać uwzględnione w nowym prawodawstwie.

Jesteśmy świadomi, że mogą istnieć obszary lub luki, które mogły nie zostać wzięte pod uwagę, dlatego ważne jest, abyśmy przedstawili nasze propozycje do konsultacji społecznych.

Konsultacje te pozwolą nam zebrać więcej informacji na temat wszelkich potencjalnych obszarów, które przeoczyliśmy, lub zaoferować lepszy wgląd w aktualne kwestie, które mogą wymagać dalszego rozważenia.

Konsultacja

Konsultacje potrwać 12 tygodni od chwili ich rozpoczęcia. Odpowiedzi zostaną następnie przeanalizowane i bezpośrednio wpłyną na proces legislacyjny mający na celu przedstawienie projektu nowej ustawy o równości rasowej, która zastąpi Rozporządzenie.

Prawodawstwo ze swej natury jest skomplikowane, zwłaszcza dla każdego, kto nie jest bezpośrednio zaangażowany w jego pisanie lub korzystanie z niego na co dzień. Mamy nadzieję usłyszeć od osób bezpośrednio zaangażowanych w prawodawstwo, ale chcemy również zachęcić tych z nas, którzy nie są zaznajomieni z prawodawstwem, do dzielenia się swoimi cennymi opiniami. W tym dokumencie staraliśmy się jak najlepiej wyjaśnić, w języku codziennym, co oznaczają artykuły i jak chcemy je zmienić. Linki do kwestionariusza online zostały zamieszczone w poniższej sekcji, aby pomóc w przesyłaniu opinii.

Chociaż chcemy usłyszeć od jak największej liczby osób informacje o jak największej liczbie zmian, zachęcamy do komentowania tak mało lub tak dużo z nich, ile uznasz za stosowne. W przypadku wielu artykułów pod nagłówkiem „Do rozważenia” dodaliśmy kilka prowokujących do myślenia sugestii, które mogą pomóc w rozwinięciu komentarzy.

Alternatywne formaty

Wersja elektroniczna tego dokumentu jest dostępna pod adresem: www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Kopie w innych językach i formatach (w tym w alfabecie Braille'a, dużym drukiem itp.) mogą zostać udostępnione na żądanie. Jeśli dostęp do tego dokumentu, wersji łatwej do czytania lub dla dzieci w alternatywnym formacie lub języku innym niż angielski mógłby pomóc, prosimy o kontakt za pomocą adresu e-mail lub adresu podanego na odwrocie.

Odpowiedź na konsultacje

Najlepszym sposobem udzielenia odpowiedzi na te konsultacje jest skorzystanie z naszej ankiety, do której można uzyskać dostęp tutaj:

<https://consultations.nidirect.gov.uk/>

Kopia ankiety jest również dostępna do pobrania pod następującym linkiem:

www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Wypełnione kwestionariusze ankiet w formie papierowej (Sekcja 2) i ogólne pisemne odpowiedzi można do nas przesyłać przez:

E-mail na adres: racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk

Lub

Pocztą na adres: The Racial Equality Legislation Team

The Executive Office

E3.15, Castle Buildings

Stormont Estate

Belfast

BT4 3SR

Oddzielne łatwe do czytania i przeznaczone dla dzieci wersje dokumentu konsultacyjnego oraz kwestionariusz ankiety dla dzieci są dostępne tutaj:

Dokument konsultacyjny w wersji łatwej do odczytania:

www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Dokument konsultacyjny w wersji dla dzieci:

www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Kwestionariusz ankiety w wersji dla dzieci:

<https://consultations.nidirect.gov.uk/>

Odpowiedzi na te konsultacje są przyjmowane przez okres 12 tygodni od rozpoczęcia konsultacji. Czekamy na kontakt od Ciebie i chętnie nawiążemy z Tobą współpracę. Jeśli chcesz skontaktować się z zespołem w sprawie Rozporządzenia, przyjętego podejścia lub jeśli Ty lub grupa, w którą jesteś zaangażowany, chcielibyście wziąć udział w wydarzeniu angażującym, użyj podanego adresu e-mail.

Skargi

Jeśli masz jakiegokolwiek wątpliwości dotyczące sposobu przeprowadzenia tego procesu konsultacji, prześlij je na następujący adres:

Machinery of Government

Room SD03

Stormont Castle

Belfast

BT4 3TT

Email: info@executiveoffice-ni.gov.uk

Telefon: 028 9037 8055

Pamiętaj, że jeśli zdecydujesz się wysłać skargę na piśmie, powinieneś wyraźnie podać powód skargi na pasku „temat” wiadomości e-mail lub na górze listu.

Prywatność, poufność i dostęp do odpowiedzi na konsultacje

Departament zamierza opublikować streszczenie odpowiedzi udzielonych w ramach konsultacji (z zastrzeżeniem naszej Polityki moderacji). Może to obejmować listę nazw organizacji, które udzieliły odpowiedzi, ale nie imiona i nazwiska, adresy ani inne dane kontaktowe.

Sekcja 1: Sugerowane poprawki do Rozporządzenia w sprawie stosunków rasowych (Irlandia Północna) z 1997 r.



Pełną treść rozporządzenia można znaleźć na stronie: legislation.gov.uk pod hasłem „The Race Relations (Northern Ireland) Order 1997”.

Ustawodawstwo, na podstawie którego Rozporządzenie zostało poddane przeglądowi, obejmuje:

- Ustawę o Równości z 2010 r. (Wielka Brytania)
- Ustawę o równouprawnieniu zatrudnienia z 1998 r. (Irlandia)
- Ustawę o równym statusie z 2000 r. (Irlandia)

Poniżej przedstawiono zidentyfikowane przez nas obszary, które wymagają aktualizacji lub zmiany.

Ponieważ Rozporządzenie jest dość obszerne, dla ułatwienia podzieliliśmy je na kilka obszarów.

- Zmiany mające wpływ na wiele postanowień
- Edukacja
- Zatrudnienie
- Dostarczanie towarów, urządzeń, usług i lokali
- ECNI
- Egzekwowanie
- Inne

Zmiany wpływające na wiele postanowień



Część I Rozporządzenia zawiera ogólne definicje i interpretacje. Proponujemy zmianę niektórych definicji w celu poszerzenia zakresu, jaki obejmie nowa ustawa, w celu zapewnienia lepszej ogólnej ochrony. Niektóre z tych zmian będą miały efekt domina w innych Artykułach.

Artykuł 3 – Dyskryminacja rasowa

Artykuł 3 określa przyczyny dyskryminacji rasowej, w szczególności kolor skóry, rasę, narodowość lub pochodzenie etniczne lub narodowe. Nie znajdują one odzwierciedlenia w Rozporządzeniu, na przykład Artykuł 6(3) zezwala obecnie na dyskryminację ze względu na kolor skóry i narodowość w prywatnych gospodarstwach domowych (jednocześnie nie zezwalając na dyskryminację ze względu na rasę, pochodzenie etniczne i pochodzenie narodowe). Zamierzamy zapewnić, aby wszystkie obszary zostały uwzględnione w projekcie nowej ustawy.

Wszelkie nowe przepisy wprowadzone w wyniku tej reformy, m.in. zezwalające na praktyki dyskryminacyjne lub nieformalną politykę, powinny również mieć zastosowanie do wszystkich pięciu powodów, tylko wtedy, jeśli można je uzasadnić proporcjonalnymi środkami służącymi osiągnięciu uzasadnionego celu.

Artykuł 4 – Dyskryminacja poprzez wiktylizację

Istnieją dwie sugerowane zmiany w Artykule 4:

- i. Zamierzamy ograniczyć definicję wiktylizacji tylko do indywidualnych osób fizycznych. Sekcja 27(4) Ustawy o równości z 2010 r. ogranicza przepis dotyczący wiktylizacji wyłącznie do indywidualnych osób fizycznych. W praktyce w większości przypadków osobą podejmującą taką czynność będzie fizyczna osoba prawna, czyli jednostka, w przeciwieństwie do sztucznej osoby prawnej (np. spółki). Trudno wyobrazić sobie scenariusz, w którym sztuczna osoba prawna, np. firma byłaby ofiarą wiktylizacji, która nie byłaby objęta ochroną przyznaną jednostkom.

Artykuł 4 Rozporządzenia zapewnia nieco szerszą ochronę niż na mocy Ustawy o równym statusie z 2000 r. (Irlandia), na przykład rozciąga się na osobę udzielającą informacji w związku z postępowaniem, podczas gdy Sekcja 3(2)(j) Ustawy z 2000 r. ogranicza się do osoby, która składa zeznanie.

- ii. Oprócz powyższego, chcemy zmienić definicję wiktylizacji, aby usunąć konieczność wykazania przez skarżącego, że traktowanie było mniej korzystne niż zostałoby przyznane innej osobie (komparatorowi). Odpowiedź rządu Wielkiej Brytanii na konsultacje w sprawie Ustawy o równouprawnieniu (2008) stanowiła, że usunięcie wymogu dotyczącego komparatora „oferuje bardziej skuteczny, wykonalny system – nie taki,

w którym koniecznie łatwiej byłoby wygrać sprawę, ale taki, w którym uwaga (jest) słusznie skupiona na rozważeniu, czy „ofiara” poniosła bezwzględną szkodę niezależnie od tego jak inni byli traktowani w tych samych okolicznościach”.

Dokonanie tej zmiany doprowadziłoby do niezgodności Artykułu 4 z równoważnymi przepisami w innych aktach prawnych dotyczących równości Irlandia Północna. Jeżeli Artykuł 4 zostanie zmieniony, osoba, która wnosi roszczenie dotyczące wiktylizacji na podstawie wielu aktów prawnych, np. zarówno Artykułu 4 Rozporządzenia, jak i Artykułu 3(4), wynikające z tych samych okoliczności faktycznych, musiałyby ustanowić punkt odniesienia dla FETO, ale nie dla Rozporządzenia.

Do rozważenia:

- i. Czy przychodzą Ci do głowy jakieś przykłady sytuacji, w których firma mogłaby ucierpieć z powodu wiktylizacji?
- ii. Czy sytuacja ulegnie poprawie, jeśli „komparator” nie będzie potrzebny? Czy ma to znaczenie, że zmiana będzie oznaczać, że nowe przepisy mogą nie być dostosowane do innych?

Artykuł 4A – Nękanie

Zamierzamy rozszerzyć definicję nękania na tle rasowym z „na podstawie” na „związane z”.

Poinformowano nas, że z prawnego punktu widzenia sformułowanie to zapewnia szerszą ochronę.

Artykuł 41 – Ustawy stojące na straży bezpieczeństwa narodowego

Istnieją dwie sugerowane zmiany w Artykule 41:

- i. Rozważamy usunięcie z Artykułu 41 wyjątku dotyczącego „ochrony bezpieczeństwa publicznego lub porządku publicznego”. „Bezpieczeństwo narodowe” to współczesne sformułowanie, jednak „ochrona bezpieczeństwa publicznego” to wypróbowana i sprawdzona forma sformułowania. Obie formy słów nie są już niezbędne.

Artykuł 41 obejmuje „ochronę bezpieczeństwa publicznego lub porządku publicznego”, a także „ochronę bezpieczeństwa narodowego”, podczas gdy Sekcja 192 Ustawy o równości obejmuje tylko te ostatnie. W ustawodawstwie irlandzkim nie ma na to odpowiednika.

- ii. Ponadto Artykuł 41 wymaga obecnie, aby „czyn był uzasadniony”, podczas gdy Artykuł 192 Ustawy o równości mówi, że „(czyn) jest proporcjonalny”. Proporcjonalność nie jest samodzielną koncepcją, lecz raczej taką, którą należy oceniać w kontekście. Więc odniesienie do niej w prawodawstwie jest często wyrażane jako proporcjonalne do celu, który ma zostać osiągnięty, co pozwala zmierzyć proporcjonalność danego kroku

w kontekście tego, jaki jest ostateczny cel, aby zapewnić, że dany krok nie wykracza poza konieczność. Uzasadnienie jest nieco inną koncepcją, ponieważ nie wymaga oceny w kontekście, chociaż zazwyczaj oba te elementy w dużym stopniu się pokrywają. Naszym zamiarem jest użycie słowa „proporcjonalny”.

Do rozważenia:

- i. Czy w kontekście lokalnym dostrzegasz jakieś problemy związane z usunięciem sformułowania „bezpieczeństwo publiczne / porządek publiczny”?
- ii. Czy uważasz, że dodanie terminu „proporcjonalność” pomoże w kontekście wszelkich roszczeń, które trafią do sądu?

Edukacja



Chcemy chronić wszystkie nasze dzieci i młodzież przez cały okres ich edukacji, od procesu aplikacji do pierwszej szkoły, przez szkołę średnią, aż do szkoły wyższej i uniwersytetu. Chcemy, aby były bezpieczne w tych środowiskach, ale jeśli coś pójdzie nie tak, dzieci, młodzi ludzie i ich rodziny muszą wiedzieć, że otrzymają wsparcie i zostaną sprawiedliwie wysłuchani.

Zamierzamy, aby wszystkie poniższe postanowienia miały zastosowanie do wszystkich placówek edukacyjnych, wymienionych w obecnym Rozporządzeniu.

Kluczowe obszary

Artykuł 4 – Dyskryminacja poprzez wiktyimizację

Jeśli skarga została złożona przez rodzica lub opiekuna, chcemy zmienić ustawodawstwo, aby zapewnić każdemu dziecku lub młodej osobie związanej ze skargą (w tym rodzeństwu) ochronę przed wiktyimizacją. Celem jest zapobieganie zniechęceniu rodziców do zgłaszania zarzutów o dyskryminację w szkole lub placówce oświatowej z powodu obawy, że ich dziecko może w związku z tym spotkać się z odwetem.

Może to mieć wpływ na inne przepisy dotyczące edukacji, takie jak SENDO 2005 i Kodeks postępowania SEN Departamentu Edukacji.

Artykuł 18 – Organy odpowiedzialne za placówki edukacyjne

Chcemy wprowadzić obowiązek niedyskryminowania w udostępnianiu obiektów rekreacyjnych i szkoleniowych. Artykuł 93 (obiekty rekreacyjne lub szkoleniowe) Ustawy o równości z 2010 r. nakłada na „odpowiedzialny organ” obowiązek niedyskryminowania, nienękania lub nieprześladowania jakichkolwiek osób. Nie ma bezpośredniego odpowiednika Sekcji 93 w Rozporządzeniu.

Do rozważenia:

Może to obejmować boiska do gry lub korty tenisowe.

Artykuł 18(1)(a) i (b) – Organy odpowiedzialne za placówki edukacyjne

Departament Edukacji zapewnia szkołom wskazówki dotyczące procesu składania wniosków, ale nie są one zobowiązane do ich przestrzegania. Uważamy, że ważne jest wzmocnienie ustawodawstwa, aby upewnić się, że żaden proces składania wniosków nie dyskryminuje ze względu na rasę.

Sekcja 3(2)(j) Ustawy o równości jest nieco bardziej rozbudowany, ponieważ zawiera odniesienie do „ustaleń”, którego nie ma w Artykule 18.

Radzimy, aby dodanie „ustaleń” obejmowało proces składania wniosków.

Artykuł 18(1)(c)(i) – Organy odpowiedzialne za placówki edukacyjne

Aby upewnić się, że uwzględniliśmy wszystkie ewentualności, chcemy zawrzeć klauzulę typu „ogólnotematycznego”. Dzięki temu uwzględnimy takie podstawy, jak kodeks mundurka szkolnego, który może zabraniać niektórych rodzajów uczesania włosów, takiego jak tradycyjne afrykańskie warkoczki; lub szkoły zniechęcające dzieci romskie do udziału w uniwersyteckich dniach otwartych, w oparciu o dyskryminujące założenia.

Wynika to z przeglądu ustawodawstwa Wielkiej Brytanii. Sekcja 85(2) Ustawy o równości z 2010 r. wymienia sześć sposobów, w jakiej szkole nie wolno dyskryminować. W większości pokrywają się one z Artykułem 18(1), z wyjątkiem Sekcja 85(2)(a) - „w zakresie, w jakim zapewnia to uczniowi edukację”. Wydaje się, że działa to jako ogólna klauzula typu „ogólnotematycznego”, którą zamierzamy powielić.

Do rozważenia:

Czy przychodzą Ci do głowy jakieś przykłady, których to może nie obejmować?

Artykuł 54(5) – Roszczenia na podstawie Części III

Obecnie istnieje 2-miesięczny okres uprzedzenia, z którym należy uprzedzić Departament Edukacji przed złożeniem skargi o dyskryminację. Nie ma równoważnego okresu uprzedzenia dla roszczeń dotyczących dyskryminacji rasowej w dostarczaniu towarów, udogodnień i usług. Zamierzamy usunąć wymóg dotyczący tego okresu uprzedzenia.

Zatrudnienie



Praca zarobkowa jest ważnym aspektem życia wielu ludzi. Może to być ważne dla poczucia własnej wartości, wspierania rodziny i poczucia wkładu w społeczność. Każdy powinien mieć równe szanse podczas ubiegania się o pracę, a po uzyskaniu zatrudnienia powinien oczekiwać sprawiedliwego traktowania wraz ze swoimi współpracownikami. Każdy powinien czuć się komfortowo w swoim środowisku pracy i nie powinien czuć się odizolowany lub poddany ostracyzmowi. Jeśli coś pójdzie nie tak, zarówno Komisja ds. Równości dla Irlandii Północna (ECNI), jak i Rozporządzenie mogą zapewnić pomoc i zadośćuczynienie.

Kluczowe obszary priorytetowe

Artykuł 6 – Wnioskujący kandydaci i pracownicy

Pod względem prawnym definicja pracownika jest bardzo skomplikowana. Chcemy mieć pewność, że wszystkie formy zatrudnienia i pracowników są chronione, np. gig economy, umowa zero godzin, samozatrudnienie.

Artykuł 6 obejmuje osoby pracujące w „gospodarce na zlecenie”, które ze względu na swoją sytuację mogą zostać zakwalifikowane jako pracownicy lub robotnicy. Nie jest jednak jasne, czy inne kategorie, np. samozatrudnienie lub umowy zerogodzinowe, są objęte umową, ponieważ zależy to od charakteru umowy i podjętej pracy (pod względem czasu trwania, poziomu nadzoru / podporządkowania itp.).

Artykuł 6 jest równoważny z Sekcją 8 (dyskryminacja przez pracodawców) Ustawy o równości zatrudnienia z 1998 r.; oba zapewniają zasadniczo te same warunki, chociaż Sekcja 8 obejmuje również pracowników tymczasowych.

Ponadto zamierzamy usunąć wyjątek ze względu na kolor skóry lub narodowość w Artykule 6(3) w wyniku wyżej wymienionych zmian w Artykule 3.

Do rozważenia:

Czy omówiliśmy już wszystko? Czy przychodzą Ci do głowy inne formy zatrudnienia?

Artykuł 7A – Wyjątek dotyczący rzeczywistego wymogu zawodowego

Oznacza to, że przynależność do określonej rasy lub określonego pochodzenia etnicznego lub narodowego jest rzeczywistym i determinującym wymogiem zawodowym.

Chcemy zmienić Artykuł 7A, aby był zgodny z Załącznikiem 9 Ustawy o równości z 2010 r., wymagając od pracodawcy ustanowienia uzasadnionego celu, gdy brany jest pod uwagę charakter zatrudnienia.

Równoważnym ustawodawstwem w Irlandii jest Sekcja 37(2) (wyłączenie dyskryminacji ze szczególnych przyczyn w niektórych miejscach pracy) Ustawy z 1998 r., który jest zasadniczo taki sam.

Wymóg ustalenia uzasadnionego celu pomaga sądowni umieścić w kontekście to, co jest „proporcjonalne”, tworząc dwuetapowy proces, który mierzy przyczynę i skutek działań pracodawcy, oferując silniejszą ochronę roszczętemu.

Zostanie to również zmienione, aby uwzględnić kolor skóry i narodowość, jak wspomniano w Artykule 3 powyżej.

Do rozważenia:

Przykładem tego może być włoska restauracja reklamująca się jako mająca prawdziwego włoskiego szefa kuchni. Czy pracodawcy powinni mieć możliwość dyskryminowania na tych podstawach? Czy to sprawiedliwe, że mogą?

Artykuł 8 – Wyjątki dotyczące rzeczywistych kwalifikacji zawodowych

Zamierzamy usunąć Artykuł 8, który został dodany w związku z unijną dyrektywą rasową SR 2003/341. W praktyce Artykuły 8 i 7A obejmują tę samą podstawę i zostaną wzmocnione poprzez zmianę Artykułu 7A w celu uwzględnienia koloru skóry i narodowości (patrz Artykuł 3 powyżej).

Artykuł 9(2) – Pracownicy kontraktowi

Chcemy pociągnąć pracodawców do odpowiedzialności, jeśli nie podejmą racjonalnie wykonalnych kroków w celu zapobieżenia nękanii pracownika przez osobę trzecią.

Równoważny przepis został wprowadzony w ustawie o równości z 2010 r., ale następnie uchylony w 2013 r. w ramach inicjatywy mającej na celu ograniczenie biurokracji dla pracodawców. Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej (CERD) skrytykował wszelkie rozcieńczenia w imię ograniczenia biurokracji.

Przepis ten znajduje się w Sekcja 8 Ustawy z 1998 r. (określane jako „pracownicy agencji”).

Do rozważenia:

Przykładem może być sytuacja, w której pracownik jest źle traktowany na tle rasowym przez klienta. Co powinien zrobić pracodawca, aby „zasadnie” chronić swojego pracownika?

Artykuł 12 – Partnerstwa

Artykuł 12 mówi, że firma składająca się z sześciu lub więcej partnerów nie może dyskryminować danej osoby (w tym przypadku pracownika).

Zamierzamy usunąć wyjątek dla organizacji z sześcioma lub więcej partnerami.

W związku ze zmianami wynikającymi z zapewnienia jednakowej ochrony koloru skóry i narodowości w całym nowym projekcie Ustawy (zob. Artykuł 3 powyżej), niedopuszczalne będzie zachowanie minimalnej liczby partnerów, gdyż byłoby to sprzeczne z prawem Unia Europejska (UE).

Jest to odpowiednik Sekcja 13A (partnerstwa) Ustawy z 1998 r. w Irlandii i nie ogranicza ochrony do partnerstw składających się z sześciu lub więcej partnerów, jak w Artykule 12.

Do rozważenia:

Czy przychodzi Ci do głowy jakiś powód, dla którego byłoby korzystne, aby to zachować?

Artykuł 14 – Organy kwalifikujące

Chcielibyśmy wprowadzić silniejszą ochronę przed dyskryminacją ze strony organów kwalifikacyjnych.

Wydaje się, że Ustawa o równouprawnieniu z 2010 r. przewiduje dalej niż równoważny artykuł Rozporządzenia, ponieważ ta pierwsza zakazuje dyskryminacji nie tylko w „ustaleniach”, jakie podejmuje osoba w celu decydowania o nadaniu odpowiednich kwalifikacji, ale także co do warunków, na jakich jest gotowa nadać tej osobie odpowiednie kwalifikacje.

Porada prawna Departamentu wyjaśnia również, że istnieje również luka w ochronie między Rozporządzeniem a Ustawą o Równości z 2010 r., ponieważ Artykuł 14 nie przewiduje „żadnego innego uszczerbku”, co obejmuje szerszy zakres spraw.

Zamierzamy dodać zarówno „ustalenia”, jak i „każdy inny uszczerbek”.

Do rozważenia:

Chociaż zasugerowaliśmy dodanie „ustaleń”, może to nie być konieczne, ponieważ nie jest oczywiste, co miałyby to obejmować. Czy przychodzą Ci do głowy jakieś przykłady tego, co to może obejmować?

Artykuł 15 – Osoby zajmujące się prowadzeniem szkolenia zawodowego.

Istnieją dwie sugerowane zmiany w Artykule 15. Chcielibyśmy to rozszerzyć, aby zapewnić silniejszą ochronę dostawcom usług zatrudnienia:

- i. Odpowiednikiem brytyjskim jest Sekcja 55 (dostawcy usług zatrudnienia) Ustawy o równości 2010 r. Artykuł 15 dotyczy tylko szkolenia zawodowego, podczas gdy Sekcja 55 dotyczy szerszego zakresu dostawców usług zatrudnienia, z których jednym jest zapewnienie szkolenia zawodowego.

Sekcja 56 Ustawy o równości z 2010 r. wymienia dziewięć kategorii dostawców usług zatrudnienia. Tylko niektóre z nich są objęte Artykułem 15. Zamierzamy zapewnić, że te, które mają tutaj zastosowanie, zostaną dodane do nowego projektu Ustawy. Artykuł 15 jest równoważny z Sekcją 12 (szkolenie zawodowe) Ustawy o równości zatrudnienia z 1998 r. (Irlandia) i zasadniczo obejmuje ten sam przepis.

- ii. Ponadto Artykuł 15 nie przewiduje wyraźnie wiktyimizacji, w przeciwieństwie do Sekcja 55(3) Ustawy o równości z 2010 r. – chociaż może to być objęte Artykułem 4. Zamierzamy upewnić się, że wiktyimizacja jest objęta ochroną.

Artykuł 16 – Agencje zatrudnienia

Chcemy zwiększyć ochronę niektórych kategorii pracowników tymczasowych przed dyskryminacją rasową i nękaniami ze strony użytkownika końcowego. Dzięki temu nowa propozycja ustawy będzie zgodna z Sekcją 41 Ustawy o równości z 2010 r. Artykuł 16 odpowiada Sekcji 12 (szkolenie zawodowe) Ustawy o równości zatrudnienia z 1998 r. (Irlandia) i zasadniczo obejmuje ten sam przepis.

Rozporządzenie chroni obecnie pracownika agencji, który ubiega się o pracę lub jest zatrudniony przez agencję. Ochrona nie jest przyznawana pracownikowi agencyjnemu, który jest dyskryminowany przez użytkownika końcowego (chyba że ze szczególnych okoliczności sprawy wynika, że pomiędzy pracownikiem agencyjnym a użytkownikiem końcowym istniała umowa o pracę). Kwestia ta do tej pory była przedmiotem orzecznictwa.

Do rozważenia:

Przykładem ilustrującym tę zmianę może być pracownik agencyjny wykonujący pracę w imieniu Służby Cywilnej Irlandia Północna (NICS), który jest chroniony przed złym traktowaniem ze strony personelu NICS. Obecny przepis zapewnia ochronę tylko między dwiema stronami, które mają umowę, tj. pracownikiem i agencją lub agencją i pracodawcą.

Artykuł 26(2) – Adwokaci (Barristers)

Sekcja 47(5) Ustawy o równości z 2010 r. dotyczy wiktyimizacji ucznia lub praktykanta przez adwokata. Ani w ustawodawstwie irlandzkim, ani w obecnym Rozrządzeniu nie ma przepisu regulującego tę kwestię.

Zamierzamy dodać ten przepis do projektu nowej ustawy.

Artykuł 32 – Odpowiedzialność pracodawców i zleceniodawców

Chcemy zapewnić osobistą odpowiedzialność pracownika / agenta za czyny niezgodne z prawem. Ustawodawstwo mówi obecnie, że jeśli pracownik robi coś niezgodnego z prawem podczas wykonywania swojej pracy, to zarówno pracownik, JAK I jego szef ponoszą odpowiedzialność.

Zmiana oznaczałaby, że sam pracownik powinien wziąć odpowiedzialność, jeśli zrobił coś złego, chyba że to jego szef kazał mu to zrobić.

Sekcja 109 Ustawy o równości z 2010 r. nakłada na pracownika i / lub przedstawiciela osobistą odpowiedzialność za niezgodne z prawem czyny popełnione przez tę osobę w trakcie trwania umowy o pracę i / lub umowy agencyjnej, z zastrzeżeniem obrony w Sekcja 109(3), tj. uzasadnionego przekonania w oświadczeniu pracodawcy / zleceniodawcy, że czyn był zgodny z prawem.

W Rozporządzeniu nie ma wyraźnego odpowiednika Sekcji 109. Istnieje element pokrywający się z Artykułem 33 (pomoc w czynie niezgodnym z prawem), chociaż Sekcja 109 nie wymaga ustalenia, że pracownik lub agent wiedział, że czyn był niezgodny z prawem, w przeciwieństwie do Artykułu 33, który naszym zdaniem powinien.

Artykuł 32 jest równoważny z Sekcją 15 (odpowiedzialność pracodawców i zleceniodawców) Ustawy o równości zatrudnienia z 1998 r. (Irlandia) i Sekcją 42 (odpowiedzialność zastępcza) Ustawy o równym statusie z 2000 r. (Irlandia) – obydwa zawierają zasadniczo te same warunki.

Do rozważenia:

Czy zgadzasz się, że pracownik powinien wziąć na siebie odpowiedzialność? A może uważasz, że pracodawca powinien być częściowo odpowiedzialny za działania swojego pracownika?

Artykuł 37 – Szkolenia dyskryminujące

Chcemy poszerzyć zakres dobrowolnych pozytywnych działań, które pracodawcy, usługodawcy i organy publiczne mogą zgodnie z prawem podejmować w celu promowania równości rasowej. Ta zmiana umożliwi pracodawcom szybkie przejście do ukierunkowanych szkoleń dla określonej grupy i umożliwi usługodawcom świadczenie dodatkowych usług lub oddzielnych ułatwień.

Rozszerzenie zakresu dobrowolnych pozytywnych działań, które pracodawcy, usługodawcy i organy publiczne mogą zgodnie z prawem podjąć w celu promowania równości rasowej, byłoby zgodne z Ustawą o równości z 2010 r. (S159) i innymi przepisami dotyczącymi równości w Irlandii Północnej. Rozporządzenie jest obecnie ograniczone do ułatwień w zakresie szkolenia i zachęcania do możliwości oraz umożliwiania działań, jeśli dana osoba „zasadnie uważa”, że jest to wymagane (obecne sformułowanie wymaga gromadzenia danych statystycznych w ciągu 12 miesięcy w celu wykazania potrzeby).

Artykuł 32 jest równoważny z Sekcją 12(7) (szkolenie zawodowe) Ustawy o równości zatrudnienia z 1998 r. (Irlandia).

Do rozważenia:

Obecne przepisy nie obejmują zatrudnienie, czy należy to uwzględnić?

Czy obecny wymóg dotyczący informacji gromadzonych przez 12 miesięcy jest uzasadniony? Jeśli nie, to co, jeśli w ogóle, mogłoby to zastąpić?

Artykuł 40 – Czynności dokonywane z upoważnienia ustawowego

Zamierzamy zmodyfikować lub usunąć ograniczenia w Artykule 40 dotyczące osób zatrudnionych w służbie Korony lub niektórych organów publicznych.

Zasadnicza różnica między artykułem 40 a paragrafem 5 (zatrudnienie w Służbie Koronnej) Załącznika 22 do Ustawy o równości z 2010 r. polega na tym, że Artykuł 40 zachowuje wyłączenie stosowania zakazu z powodów rasowych, podczas gdy paragraf 5 koncentruje się na statusie imigracyjnym (przeszłym i obecnym). Różnica ta może zostać rozwiązana, jeżeli różne podstawy określone w Artykule 3 zostaną dostosowane do tych w Ustawie o równości z 2010 r., tj. dodanie koloru skóry i narodowości jako podstaw dyskryminacji.

Do rozważenia:

Czy zatrudnienie powinno opierać się na statusie imigracyjnym raczej, a nie na narodowości?

Artykuł 72ZA – Inne osoby zajmujące stanowiska

Istnieją dwie sugerowane zmiany w Artykule 72ZA:

- i. Chcemy wprowadzić nową ochronę radnych przed dyskryminacją rasową i szykanami ze strony lokalnych rad gminnych, gdyż nie jest to obecnie ujęte w Rozporządzeniu.
- ii. Oprócz tego, ochrona nominacji dokonywanych przez ministra lub departament zostałyby rozszerzona o wiktymizację.

Artykuł 72ZA nie przewiduje wiktymizacji, w przeciwieństwie do obu sekcji 49 i 50 Ustawy o równości. Artykuł 72ZA ma zastosowanie wyłącznie do powodów rasy, pochodzenia etnicznego lub narodowego, kolor skóry i narodowość zostaną dodane zgodnie z Artykułem 3 powyżej. Nie ma odpowiednika w ustawodawstwie irlandzkim.

Artykuł 72A – Służba Policyjna Irlandii Północnej (PSNI) i Służba Policyjna Rezerwy Irlandia Północna

Ten artykuł określa, w jaki sposób funkcjonariusze PSNI są objęci Rozporządzeniem, w tym traktowani jako pracownicy Komendanta Głównego. Nie obejmuje jednak żadnych innych organów ścigania, które mogą tu pracować. W związku z tym zamierzamy ją zmienić tak, aby obejmowała konkretne organy ścigania, które tu działają, m.in. Biuro ds. Poważnych Oszustw.

Zostaliśmy również poinformowani, że Rozporządzenie nie obejmuje kadetów policyjnych. Departament Sprawiedliwości zwrócił się z prośbą o włączenie kadetów do nowego projektu ustawy.

Dostarczanie towarów, urządzeń, usług i pomieszczeń



Wszyscy chcemy mieć dostęp do usług, które mamy prawo otrzymywać, być traktowani z szacunkiem i uzyskiwać jak najlepsze wyniki. Nikt nie powinien otrzymywać gorszej usługi w oparciu o swój wygląd lub postrzegany stereotyp. Usługi takie jak zabezpieczenie społeczne, opieka zdrowotna i ochrona socjalna powinny być dostępne dla wszystkich. Kluby i stowarzyszenia mają również obowiązek dopilnować, aby członkowie nie byli w niekorzystnej sytuacji lub wykluczeni z powodu swojej rasy.

Kluczowe obszary priorytetowe

Artykuł 20A(1) – Organy publiczne

Chcemy usunąć ograniczenie, które ogranicza ochronę przed dyskryminacją rasową i nękaniami ze strony organów publicznych do czterech obszarów: zabezpieczenia społecznego, opieki zdrowotnej, ochrony socjalnej i przywilejów socjalnych.

Obecny ograniczony zakres „funkcji publicznych” nakazu odzwierciedla ograniczenia zakresu odpowiedniej dyrektywy UE 2000/43/WE.

W Ustawie o równym statusie z 2000 r. (Irlandia) nie ma równoważnego określonego przepisu. Ustawa zabrania czynności dyskryminacyjnych ze strony „osoby”, która zgodnie z definicją w Sekcji 2 (interpretacja) obejmuje organ publiczny, więc władze publiczne są już w sposób dorozumiany uwzględnione.

Ustawa o równości z 2010 r. ma szerszy zakres, a jej celem jest dopasowanie się do podejścia Wielka Brytania.

Do rozważenia:

Czy możesz podać przykłady tego, jakie dodatkowe obszary powinny lub mogłyby zostać uwzględnione?

Artykuł 23(7) – Wyjątki od Artykułów 21(1) i 22: małe mieszkania

Niektóre relacje nie są objęte tym Artykułem. Zamierzamy rozszerzyć zasięg m.in. o partnerów niepozostających w związku małżeńskim, dzieci nieślubne i adoptowane.

Artykuł 25 – Dyskryminacja: stowarzyszenia nieobjęte Artykułem 13

Istnieją dwie sugerowane zmiany w Artykule 25:

- i. Artykuł ten sprawia, że niezgodne z prawem jest dyskryminowanie przez stowarzyszenie osób niebędących członkami ze względu na warunki członkostwa lub odmawianie lub celowe pomijanie przyjęcia wniosku o członkostwo.

Chcemy mieć pewność, że potencjalni goście tych stowarzyszeń również zostaną objęci ustawodawstwem. W poradach prawnych Departamentu wyjaśniono, że obecnie nie ma bezpośredniego odpowiednika Sekcji 102 (goście) Ustawy o równości z 2010 r., ale można argumentować, że goście są objęci Artykułem 25(3). Obecnie nie ma orzecznictwa w tej sprawie, więc dopóki nie zostanie to przetestowane w sądach, stanowisko to nie może być ostatecznie potwierdzone.

Sekcja 8 ustawy o równym statusie z 2000 r. (Irlandia) ma zasadniczo taki sam skutek jak Artykuł 25. Sekcja 9 przewiduje wyjątki, równoważne z Artykułem 25(6).

- ii. Aby nadać Artykułowi 25(2)(a) ten sam poziom ochrony, co Ustawa o równości z 2010 r., zamierzamy dodać słowo „ustalenia” oprócz „warunków”. Ustawa używa obu tych terminów. Jest prawdopodobne, że ustalenia dotyczą czynności wstępnych, tj. przed przyznaniem lub odmową członkostwa, a więc obejmowałyby np. w jaki sposób wnioski o członkostwo są reklamowane lub ułatwiane oraz w jaki sposób przeprowadzane są rozmowy kwalifikacyjne.

Artykuł 27A(2) – Stosunki, które dobiegły końca

Chcemy, aby kluby członkowskie były objęte nowym ustawodawstwem, na przykład w przypadku, gdy związek ze skarżącym już nie istnieje, np. jeśli nie są już członkami klubu.

Wynika to z przeglądu ustawodawstwa Wielkiej Brytanii. Sekcja 108(1) Ustawy o równości z 2010 r. ma zastosowanie do: „przeprowadzenia opisu stanowiącego dyskryminację, który gdyby miał miejsce podczas istnienia stosunku, byłby sprzeczny z niniejszą ustawą”. – obejmuje więc każdą niezgodną z prawem dyskryminację. Ma on na celu zapewnienie, że traktowanie niezgodne z prawem na mocy Ustawy, które wynika z istnienia związku i jest z nim ściśle związane, jest nadal niezgodne z prawem, nawet jeśli związek już nie istnieje.

Artykuł 38 – Sport i zawody sportowe

Chcemy rozszerzyć Artykuł 38, aby zapewnić uwzględnienie „innej działalności o charakterze konkurencyjnym”, np. sportów cyfrowych.

Sekcja 195(6) Ustawy o równości z 2010 r. obejmuje „lub inną działalność o charakterze konkurencyjnym” oraz „lub inną taką działalność”. Nie ma jakiegokolwiek definicji ani wyjaśnienia. Tekst może odnosić się do sportów nietradycyjnych. Na przykład zawody taneczne lub cheerleaderek mogą, ale nie muszą być „sportem lub grą”, ale prawdopodobnie byłyby „inną działalnością o charakterze współzawodnictwa”. Innym przykładem mogą być międzynarodowe gry wideo i zawody e-sportowe, z których żadne nie mieści się w zakresie sportu lub gier, jak pierwotnie przewidywano i jako takie jest mało prawdopodobne, aby mieściły się w ramach Artykułu 38. Jest prawdopodobne, że „gra” obejmowałaby takie gry, jak brydż lub szachy.

Do rozważenia:

Czy przychodzą Ci do głowy inne kategorie, które mogły nie być uwzględnione, ale powinny zostać uwzględnione?

Komisja ds. Równości dla Irlandii Północnej (ECNI)



ECNI jest pozaresortowym organem publicznym ustanowionym na mocy ustawy o Irlandii Północnej z 1998 r. Jego uprawnienia i obowiązki wynikają z szeregu ustaw, zapewniających ochronę przed dyskryminacją ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, religię i poglądy polityczne, płeć i orientację seksualną. Ma również obowiązki wynikające z Ustawy o Irlandii Północnej z 1998 r. w zakresie ustawowych obowiązków dotyczących równości i dobrych stosunków, które mają zastosowanie do władz publicznych. Rozporządzenie o stosunkach rasowych jest jednym ze statutów określających obowiązki ECNI.

Do obowiązków Komisji należy:

- a) działanie na rzecz wyeliminowania dyskryminacji i nękania;
- b) promowanie równości szans i ogólnie dobrych stosunków między osobami należącymi do różnych grup rasowych; i
- c) dokonywanie przeglądu funkcjonowania niniejszego Rozporządzenia i gdy jest to wymagane przez Departament lub w inny sposób uznane za konieczne, opracowywać i przedkładać Departamentowi propozycje zmian niniejszego Rozporządzenia.

Ściśle współpracowaliśmy z ECNI podczas procesu przeglądu Rozporządzenia, w szczególności w odniesieniu do przekazanych im uprawnień. Chcemy, aby ECNI była w najlepszej możliwej pozycji, aby wspierać osoby skarżące i pomagać przedsiębiorstwom, gdy potrzebują porady, aby zrozumieć swoje obowiązki.

Artykuł 29 – Reklamy dyskryminujące

Artykuł ten umożliwia ECNI wniesienie skargi, jeżeli uzna, że reklama jest dyskryminująca. Może się zdarzyć, że dyskryminacja nie jest skierowana przeciwko osobie, co pozwala ECNI na działanie. Obecnie nie ma odpowiednika Artykułu 29 w Ustawie o równości z 2010 r. Zamiast tego wydaje się, że przepis został zawarty w ogólnych zakazach zarówno bezpośredniej, jak i pośredniej dyskryminacji, egzekwowalnych przez indywidualne osoby skarżące. Alternatywnie, Komisja Wielkiej Brytanii (podobnie jak nasza ECNI) ma uprawnienia wykonawcze na mocy Ustawy o równości z 2006 r. w odniesieniu do czynów, które są niezgodne z prawem na mocy ustawy z 2010 r.

Do rozważenia:

Czy uważasz, że ten Artykuł jest konieczny, aby ECNI mogło zająć się sprawą w imieniu społeczności, w której żadna indywidualna osoba nie złożyła skargi? Czy jesteś w stanie przewidzieć okoliczności, w których reklamy mogłyby być dyskryminujące? (Na przykład do celów pozytywnej dyskryminacji niedostatecznie reprezentowanych społeczności)

Artykuł 30 – Polecenie popełnienia czynu niezgodnego z prawem

Istnieją dwie sugerowane zmiany w Artykuł 30:

- i. Zostaliśmy poinformowani, że Artykuł 30 sugeruje jedynie uwzględnienie zachęty pośredniej. Zamierzamy to wyjaśnić.

Artykuł 30 zabrania osobie (która sprawuje władzę nad inną osobą lub jeśli zgodnie z jej życzeniem ta osoba zwykle działa) instruować, pozyskiwać lub próbować nakłonić kogoś do dyskryminacji lub nękania innej osoby.

- ii. Zamierzamy również zapewnić ochronę w przypadku relacji, które się zakończyły.

Do rozważenia:

- i. Przykładem tego może być sklepikarz instruujący swoich pracowników, aby nie wpuszczali ludu wędrownego do sklepu lub aby odmawiali ich obsługi.
- ii. Przykładem zakończonej relacji może być odmowa szkoły lub pracodawcy podania referencji byłemu uczniowi lub byłemu pracownikowi.

Artykuł 43/44 – Pomoc dla organizacji / badań i edukacji

Artykuły 43 i 44 zezwalają ECNI na przyznanie finansowania w pewnych okolicznościach, ale w innych przepisach dotyczących równości istnieją niespójności dotyczące tego, co i w jaki sposób można finansować. Z pomocą ECNI zamierzamy zastanowić się, w jaki sposób moglibyśmy przyjąć bardziej spójne podejście.

Do rozważenia:

Czy właściwe jest, aby ECNI finansowało inne organizacje? Jeśli tak, to w jaki sposób powinno to być nadzorowane przez rząd?

Artykuł 45 – Kodeksy postępowania

Chcielibyśmy zwiększyć uprawnienia ECNI do wydawania kodeksów postępowania (CoP) w odniesieniu do równości rasowej w szerszym zakresie obszarów niż jest to obecnie dozwolone, w tym w zakresie towarów, udogodnień i usług, wykonywania funkcji publicznych i edukacji (uprawnienia ECNI do wydawania CoP są obecnie ograniczone do zatrudnienia i mieszkalnictwa).

Artykuł 45 jest podobny do Sekcji 31 irlandzkiej ustawy o Komisji Praw Człowieka i Równości z 2014 r., ale kodeksy Sekcji 31 mają zastosowanie do dziedzin zatrudnienia, dostarczania towarów i usług, zbywania pomieszczeń oraz zapewniania zakwaterowania, edukacji i klubów.

Do rozważenia:

Czy dodanie większej liczby obszarów jest pozytywnym posunięciem?

Czy znasz jakieś powody, dla których nie powinno się ich dodawać?

Czy byłoby to obciążeniem dla pracodawców?

Czy są jakieś dodatkowe obszary, które można by uwzględnić?

Artykuł 46/47 – Uprawnienie do prowadzenia formalnych dochodzeń / zakres uprawnień

Chcielibyśmy zwiększyć uprawnienia ECNI do prowadzenia formalnych dochodzeń poprzez usunięcie barier proceduralnych. Oznaczałoby to przyznanie ECNI takich samych uprawnień, jakie ma w ramach FETO, do prowadzenia dochodzeń na dwóch poziomach, ogólnym i imiennym. Główny problem związany z tą konkretną sekcją dotyczy wniosku ECNI, co oznacza, że nie ma potrzeby przeprowadzania testu na to, czy istnieje „przekonanie” o bezprawnych czynach, jak ma to miejsce w ustawodawstwie Wielkiej Brytanii i innych przepisów Irlandia Północna.

Moc Rozporządzenia jest wyzwana przez oznaki, że coś poszło nie tak, natomiast moc FETO wyzwala refleksja, że można by coś poprawić.

Zmiana dopasowywałaby uprawnienia ECNI do tych, które posiada w ramach FETO, a także do tych, które posiada EHRC w Wielkiej Brytanii. Ujednoliciłoby to również uprawnienia ECNI z uprawnieniami Irlandzkiej Komisji ds. Praw Człowieka i Równości zgodnie z częścią 3 Ustawy o Irlandzkiej Komisji ds. Praw Człowieka i Równości z 2014 r.

Do rozważenia:

Czy ECNI powinno być w stanie prowadzić dochodzenia bez dowodów? Czy może to być zarówno dodatkowym obciążeniem dla pracodawców, jak i postrzegane jako „szkalowanie” nazwy firmy bez uzasadnionego powodu?

Wprowadzenie monitorowania równości etnicznej może pomóc w uwydatnieniu obszarów nierówności i dostarczyć dowodów, które ECNI musi zbadać.

Artykuł 50(3) – Ograniczenie ujawniania informacji

Ujawnianie informacji zgodnie z Artykułem 50(3) jest znacznie szersze niż jest to dozwolone w Sekcja 6(3)(e) Ustawy o równości z 2010 r. Nasza porada prawna jest taka, że ustawa o równości dopuszcza „bramki” w ramach ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (RODO), które, choć nadal są zgodne, ułatwiłyby ECNI działanie administracyjne. Naszym zamiarem jest zatem, aby ten obszar został zredagowany tak, aby pasował do Ustawy o Równości.

Artykuł 59 – Utrzymująca się dyskryminacja

Artykuł 59 dotyczy sposobu, w jaki ECNI może postępować z uporczywymi sprawcami. ECNI ma obecnie prawo zwrócić się do sądu hrabstwa o wydanie nakazu, jeśli uzna, że ktoś, kto jest już przedmiotem ustaleń trybunału, może zrobić coś niezgodnego z prawem.

Podobne przepisy znajdują się w niektórych aktach prawnych dotyczących Irlandia Północna, ale nie w innych, więc nie ma tu spójności.

Ponieważ nie ma odpowiednika ani w ustawodawstwie brytyjskim, irlandzkim, ani w niektórych przepisach dotyczących Irlandia Północna, rozważa się usunięcie tego artykułu.

Do rozważenia:

Czy uważasz, że ECNI powinno zachować te uprawnienia?

Artykuł 60 – Egzekwowanie artykułów 29 do 31

Artykuł 60 odnosi się do Artykułów 29 – 31 i obejmuje uprawnienia ECNI w odniesieniu do tych trzech konkretnych artykułów. Artykuły te dotyczą okoliczności, które mogą nie wiązać się z dyskryminacją konkretnej osoby. Przykładem może być sytuacja, w której ogłoszenie o pracę sugeruje, że podania od, powiedzmy, Romów, nie są mile widziane. Artykuł 60 przyznaje ECNI prawo do wniesienia roszczenia przeciwko pracodawcy.

Nie ma bezpośredniego odpowiednika Artykułu 60 ani w Ustawie o równości z 2006 r., ani w Ustawie o równości z 2010 r. Równoważny przepis ustawy z 2006 r. został uchylony ustawą z 2010 r.

W ustawodawstwie irlandzkim nie ma na to odpowiednika.

Rozważa się usunięcie tego artykułu, tak jak uczyniono to w Wielkiej Brytanii.

Do rozważenia:

Czy uważasz, że ECNI powinno zachować te uprawnienia?

Artykuł 61 – Postępowanie przygotowawcze w sprawach dotyczących zatrudnienia

Artykuł 61 dotyczy działań wstępnych, które ECNI może podjąć w sprawach dotyczących zatrudnienia, zanim dotrą one do sądu hrabstwa.

Artykuł 60(4) przewiduje, że ECNI może zwrócić się do sądu hrabstwa o wydanie nakazu, jeśli

ECNI uzna, że dana osoba popełniła czyn niezgodny z prawem (na mocy Artykułów 29, 30 lub 31) i że jeśli ta osoba nie zostanie powstrzymana, prawdopodobnie popełni dalsze bezprawne czyny na mocy tego Artykułu. Artykuł 60(5) stanowi, że w odniesieniu do postępowania podlegającego właściwości sądu pracy, ECNI nie zarzuca, że doszło do czynu niezgodnego z prawem, chyba że sąd pracy orzekł w danej kwestii prawomocnie. Nie ma bezpośredniego odpowiednika Artykułu 61 ani w Ustawie o równości z 2006 r., ani w Ustawie o równouprawnieniu z 2010 r. Równoważny przepis ustawy z 2006 r. został uchylony ustawą z 2010 r.

W ustawodawstwie irlandzkim nie ma na to odpowiednika.

Rozważane jest usunięcie tego artykułu, tak jak to zostało zrobione w Wielkiej Brytanii.

Do rozważenia:

Czy uważasz, że ECNI powinno zachować te uprawnienia?

Artykuł 62 – Zobowiązania osób naruszających niniejsze Rozporządzenie

Jeżeli ECNI jest przekonane, że dana osoba popełnia lub popełniła czyn sprzeczny z Rozporządzeniem, ECNI może uzyskać od tej osoby zobowiązanie, że osoba ta zaprzestanie tej działalności. Artykuł 62 jest podobny do Sekcji 23 (umowy) Ustawy z 2006 r. W odniesieniu do tych uprawnień wykonawczych ECNI, istnieje niespójność co do charakteru i zakresu uprawnień dostępnych na mocy różnych aktów prawnych dotyczących równości.

W ustawodawstwie irlandzkim nie ma na to odpowiednika.

Rozważa się uchylenie tego artykułu.

Do rozważenia:

Czy ECNI powinna zachować te uprawnienia?

Nowy dodatek - uprawnienia ECNI do wnoszenia spraw we własnym imieniu

Rozważamy również zalecenie ECNI, że powinni oni mieć możliwość wnoszenia spraw w ich własnym imieniu, a nie w imieniu osoby, która musi być wymieniona.

ECNI ma prawo podejmować we własnym imieniu sprawy dotyczące dyskryminujących reklam (Artykuł 29), nakłaniania do dyskryminacji (Artykuł 30) oraz nacisków w celu dyskryminowania (Artykuł 31). ECNI posiada również uprawnienia do prowadzenia formalnych dochodzeń (Artykuł 46).

Uważają jednak, że powinni mieć możliwość zajmowania się sprawami związanymi z indywidualnymi doświadczeniami dyskryminacji.

Do rozważenia:

Czy przychodzi Ci do głowy jakiś powód, dla którego niektóre osoby mogłyby sądzić, że nie przyniesie to korzyści?

Czy istnieje możliwość, że spowoduje to konflikt między jednostką a ECNI?

Egzekwowanie



Artykuł 52/53 – Właściwość sądów pracy / Środki odwoławcze w przypadku skargi na podstawie Artykułu 52

Proponuje się dwie zmiany w Artykułach 52/53:

- i. Rozważa się zwiększenie uprawnień trybunałów do wydawania zaleceń korzystnych dla wszystkich pracowników, a nie tylko dla osoby składającej skargę na dyskryminację. Jest to zgodne z FETO, ale ten sam przepis wprowadzony w Ustawie o równości z 2010 r. (S124 (2)(c)) został następnie uchylony Ustawą o deregulacji z 2015 r. Konieczne będzie rozważenie konkurujących powodów włączenia, a następnie usunięcia w Wielkiej Brytanii.
- ii. Ponadto zamierzamy wprowadzić skuteczne sankcje za niezastosowanie się do zalecenia trybunału. Sekcja 124 Ustawy o równości z 2010 r. nie przewiduje egzekwowania, w przeciwieństwie do Artykułu 39 (8) naszego FETO, który przewiduje egzekwowanie. Moglibyśmy więc to odzwierciedlić w nowej ustawie.

Alternatywnym sposobem postępowania z uporczywymi lub szczególnie rażącymi sprawcami byłyby procedury egzekucyjnymi ECNI: Artykuł 46 zezwala ECNI na formalne dochodzenie i, w zależności od wyniku, Artykuł 55 upoważnia ECNI do wydania zawiadomienia o niedyskryminacji, co może skutkować skutecznym zobowiązaniem pracodawcy do przestrzegania dobrych praktyk z korzyścią dla pracowników.

Do rozważenia:

- i. Anegdotyczne dowody w tej sprawie wykazały, że w większości przypadków w Wielkiej Brytanii, trybunały najczęściej zalecały szkolenie, a tylko nieliczne, nawet dysponujące takimi uprawnieniami, zalecały coś więcej. Zasugerowano, że szkolenie może być kosztowne ale ostatecznie niezbyt pomocne w zmianie postaw. Ponieważ nadanie tego uprawnienia w Wielkiej Brytanii nie wydaje się być pozytywną zmianą, czy uważasz, że powinno ono zostać tutaj uwzględnione? Czy stanowiłoby to niedopuszczalne obciążenie dla pracodawców?
- ii. Czy uważasz, że ważne byłoby odzwierciedlenie sankcji przewidzianych w ramach FETO, czy też uważasz, że powinniśmy w większym stopniu wykorzystywać uprawnienia ECNI do radzenia sobie z niezgodnością.

Artykuł 52A – Ciężar dowodowy: trybunały pracy

W większości spraw sądowych ciężar dowodu spoczywa na skarżącym / oskarżycielu, który musi udowodnić swoją sprawę zgodnie z wymaganym standardem dowodowym, w zależności od tego, czy jest to sprawa cywilna (bilans prawdopodobieństwa), czy sprawa karna (ponad wszelką wątpliwość). Ciężar ten jest odwrócony w przypadkach, do których ma zastosowanie dyrektywa w sprawie równego traktowania (i inne podobne dyrektywy UE). W takich przypadkach, jeżeli skarżący udowodni fakty, z których trybunał mógłby wywnioskować, w przypadku braku odpowiedniego wyjaśnienia, że pozwany dopuścił się aktu dyskryminacji, trybunał uwzględni skargę, chyba że pozwany udowodni, że nie popełnił danego czynu.

Fakt, że odwrotny ciężar dowodu ma zastosowanie tylko do niektórych roszczeń wynikających z Rozporządzenia, jest anomalią, którą zamierzamy naprawić.

Do rozważenia:

W tej chwili osoba składająca skargę musi udowodnić, że została źle potraktowana.

Ta zmiana oznacza, że to osoba, na którą składa się skargę, musi udowodnić, że nie zrobiła nic złego.

Czy uważasz, że to sprawiedliwe?

Artykuł 63 – Pomoc pokrzywdzonym osobom w uzyskaniu informacji

Dawny odpowiednik w Wielkiej Brytanii to Sekcja 66 (uzyskiwanie informacji) Ustawy z 2010 r. Sekcja 66 została uchylona przez Ustawę o reformie przedsiębiorstw i przepisów (Enterprise & Regulatory Reform Act) z 2013 r., w ramach zmniejszania obciążeń regulacyjnych. Odpowiednik jest zawarty w ustawodawstwie irlandzkim (Sekcja 76 Ustawy z 1998 r.). Zamierzamy rozważyć konkurujące ze sobą przypadki włączenia i późniejszego usunięcia.

Do rozważenia:

Ten artykuł odnosi się do kwestionariusza, który, jak nam powiedziano, powstał we wczesnych dniach ustawodawstwa dotyczącego równości, aby pomóc osobom niezaznajomionym z prawem w uzyskaniu dowodów w ich sprawie. Z biegiem czasu wykorzystanie kwestionariusza rozszerzyło się, a także stało się dłuższe i bardziej szczegółowe. Uznano, że stanowi to zbyt duże obciążenie dla respondentów i było, jak rozumiemy, powodem usunięcia tej Sekcji z Ustawy o równości z 2010 r.

Czy kwestionariusz powinien zostać zachowany? Czy wnioskodawcy powinni mieć możliwość zadawania pytań dotyczących tego czego chcą? Czy powinien istnieć przepisowy kwestionariusz, czy też należy ograniczyć liczbę pytań? Bylibyśmy szczególnie zainteresowani wysłuchaniem każdego, kto wypełnił obecny kwestionariusz lub ma doświadczenie w angażowaniu się w ten proces i wpływ, jaki to ma zarówno dla osób fizycznych, jak i dla firm.

Artykuł 64(3) i (4) – Pomoc ze strony Komisji

Artykuł 64(3) i (4) przewiduje różnice w okresach, w których ECNI powinien rozpatrywać wnioski o pomoc. Nasza rada jest taka, że istnieją tu niespójności w innych przepisach dotyczących równości, gdzie niektóre nie zawierają żadnych okresów czasu. Rozważamy jego usunięcie.

Artykuł 65 – Termin, w którym należy wszcząć postępowanie

Jest to związane z Artykułem 64 powyżej, z podobną niespójnością w innych aktach prawnych. Ponownie, rozważamy jego usunięcie.

Do rozważenia:

Czy uważasz, że istnieje dobry powód, aby zachować ograniczenie czasowe?

Inne



Plany wprowadzenia monitorowania równości etnicznej

W ramach konsultacji dotyczących Strategii Równości Rasowej na lata 2015-2025 pojawiły się dowody na potrzebę monitorowania równości etnicznej w celu dostarczenia dowodów na lepsze kształtowanie polityki w odniesieniu do potrzeb mniejszości etnicznych. Strategia następnie wykorzystywała informacje zebrane podczas konsultacji, aby uzgodnić plan dalszych działań. Częścią tego planu było zaangażowanie badacza do przeprowadzenia pracy w celu zbadania i szeroko zakrojonych konsultacji, jak najlepiej posunąć monitorowanie w przyszłości.

Raport wpłynął do Departamentu w listopadzie 2020 r. Jednym z głównych rezultatów był konsensus, że każde nowe Rozporządzenie o Stosunkach Rasowych powinno być narzędziem legislacyjnym do wdrożenia monitorowania.

Z tego powodu zamierzamy na etapie opracowywania tego nowego prawodawstwa uwzględnić sekcję dotyczącą uchwalenia monitorowania równości etnicznej w drodze prawa wtórnego w późniejszym terminie, po tym, jak posuniemy do przodu monitorowanie równości etnicznej w sektorze publicznym jako środek oferowania dobrych praktyk i porad dla sektora prywatnego.

Będziemy wdzięczni za wszelkie uwagi lub przemyślenia dotyczące konkretnych obszarów, na których powinniśmy się skupić jako priorytetów podczas próby zebrania tych informacji.

Do rozważenia:

Czy uważasz, że są obszary sektora publicznego, na których powinniśmy się skupić w pierwszej kolejności, takie jak mieszkalnictwo lub edukacja?

Wolontariusze

W Rozporządzeniu nie ma obecnie przepisu, który obejmowałby wolontariuszy.

Zostaliśmy poinformowani, że objęcie wolontariuszy byłoby bardzo skomplikowane, biorąc pod uwagę szeroki zakres ról, które obejmuje ten termin. Samo nazwanie porozumienia „dobrowolnym ustaleniem” nie określi jego statusu. Być może łatwiej byłoby zapewnić bardziej sformalizowane ustalenia, ale ważne byłoby zachowanie nieformalności i łatwości. Nie chcielibyśmy zniechęcać jednostek do wolontariatu lub organizacji, zwłaszcza mniejszych, które muszą radzić sobie z niechcianą biurokracją.

Niektórzy wolontariusze mogą być już objęci ubezpieczeniem jako pracownicy, w zależności od relacji z zaangażowaną organizacją. Wskazano, że prawdopodobnie bardziej efektywne jest umożliwienie sądom orzekania w sprawie określenia poszczególnych przypadków dyskryminacji w pracy wolontariackiej.

W ustawie o równości z 2010 r. nie ma przepisu dotyczącego wolontariuszy.

Do rozważenia:

Nasza porada prawna stwierdza, że kwestia ta jest bardzo skomplikowana ze względu na wiele rodzajów wolontariatu i obowiązujących umów. Jeśli uważasz, że powinniśmy włączyć wolontariuszy, jak myślisz, jak mogłoby to działać w dziedzinie, w której nie ma wyczerpującej listy definicji?

Pochodzenie i kasta

Rozważamy również włączenie pochodzenia i kasty.

Nie ma ogólnie przyjętej definicji żadnego z tych terminów. Istnieją argumenty, że kasta w ogóle nie podlega „rasie”. Jednak w pewnych okolicznościach przyjęto, że jest to związane z pochodzeniem, które z kolei można zaakceptować jako podsekcję „pochodzenia etnicznego”.

Do rozważenia:

Istnieją argumenty, że kasta nie ma nic wspólnego z rasą, ale że jest związana ze środowiskiem społecznym. Czy zgadzasz się z tym? Jak moglibyśmy zdefiniować kastę w odniesieniu do rasy i jej kategorii koloru skóry, rasy, narodowości lub pochodzenia etnicznego lub narodowego?

Jak moglibyśmy zdefiniować pochodzenie?

Czy uważasz, że powinniśmy zapewnić ochronę pochodzenia i kasty? Czy powinno to wynikać z pochodzenia etnicznego?

Sekcja 2:

Informacje pomocnicze



Glosariusz

Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Rasowej (CERD)

CERD jest organem niezależnych ekspertów, który monitoruje wdrażanie Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej przez państwa - strony.

Kodeks postępowania SEN Departamentu Edukacji

Departament Edukacji przygotował wytyczne dla Władz Oświatowych i szkół w formie Kodeksu Postępowania w zakresie Identyfikacji i Oceny Specjalnych Potrzeb Edukacyjnych (SEN). Szkoły, zarządy oraz władze służby zdrowia i opieki społecznej muszą wziąć pod uwagę porady zawarte w Kodeksie postępowania przy podejmowaniu decyzji, co należy zrobić dla dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi.

Ustawa o deregulacji 2105 (Wielka Brytania) A52

Ustawa przewidująca zmniejszenie obciążeń wynikających z ustawodawstwa dla przedsiębiorstw lub innych organizacji lub dla osób fizycznych; przewidująca uchylenie ustawodawstwa, które nie ma już praktycznego zastosowania; ustanawiająca przepisy dotyczące wykonywania funkcji regulacyjnych; oraz w celach powiązanych.

Ustawa o równości z 1998 r. (Irlandia)

Ustawy o równości zatrudnienia z lat 1998-2015 zakazują dyskryminacji w wielu obszarach zatrudnienia i związanych z zatrudnieniem. Obejmują one rekrutację i awans; równą płacę; warunki pracy; szkolenie lub doświadczenie; zwolnienia i nękanie, w tym nękanie na tle seksualnym.

Ustawa o reformie przedsiębiorstw i regulacji (Enterprise & Regulatory Reform Act) z 2013 r.

Ustawa o reformie przedsiębiorstw i regulacji, znana również jako ERRA, jest ważną ustawą parlamentu Wielkiej Brytanii mającą na celu zreformowanie otoczenia regulacyjnego, z którym borykają się małe i średnie przedsiębiorstwa.

Ustawa o równym statusie z 2000 r. (Irlandia)

Ustawy o równym statusie 2000-2018 zakazują dyskryminacji w dostarczaniu towarów i usług, zakwaterowaniu i edukacji. Obejmują one dziewięć przyczyn związanych z płcią, stanem cywilnym, stanem rodzinnym, wiekiem, niepełnosprawnością, orientacją seksualną, rasą, religią i przynależnością do społeczności ludu wędrownego.

Dyrektywa 2000/43/WE w sprawie równego traktowania

Dyrektywa o równości rasowej 2000/43/WE jest aktem prawnym Unii Europejskiej dotyczącym europejskiego prawa pracy. Wprowadza ona w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na rasę lub przynależność etniczną.

Ustawa o równości z 2006 r. (Wielka Brytania)

Ustawa przewidująca powołanie Komisji ds. Równości i Praw Człowieka; przewidująca przepisy dotyczące dyskryminacji ze względu na religię lub przekonania; przewidująca umożliwienie wprowadzenia przepisów dotyczących dyskryminacji ze względu na orientację seksualną; przewidująca nakładanie obowiązków związanych z dyskryminacją ze względu na płeć na osoby pełniące funkcje publiczne; przewidująca zmianę Ustawy o dyskryminacji osób niepełnosprawnych z 1995 r.; oraz w celach powiązanych.

Ustawę o Równości z 2010 r. (Wielka Brytania)

Ustawa o równości z 2010 r. jest ustawą parlamentu Zjednoczonego Królestwa, której głównym celem jest konsolidacja, aktualizacja i uzupełnienie licznych wcześniejszych ustaw i rozporządzeń, które stanowiły podstawę prawa antydyskryminacyjnego w Anglii, Szkocji i Walii.

Komisja ds. Równości i Praw Człowieka (Wielka Brytania)

Komisja ds. Równości i Praw Człowieka jest krajowym organem ds. równości Wielkiej Brytanii. Jako ustawowy pozaresortowy organ publiczny ustanowiony na mocy ustawy o równości z 2006 r., Komisja działa niezależnie.

Komisja ds. Równości dla Irlandii Północnej

Komisja ds. Równości w Irlandii Północnej jest pozaresortowym organem publicznym ustanowionym na mocy ustawy o Irlandii Północnej z 1998 r. Jej uprawnienia i obowiązki wynikają z szeregu uchwalonych na przestrzeni ostatnich dziesięcioleci ustaw, zapewniających ochronę przed dyskryminacją ze względu na wiek, niepełnosprawność, rasę, religię i przekonania polityczne, płeć i orientację seksualną. Ma również obowiązki wynikające z Ustawy o Irlandii Północnej z 1998 r. w zakresie ustawowych obowiązków dotyczących równości i dobrych stosunków, które mają zastosowanie do władz publicznych.

Dyrektywa UE 2000/43/WE dotycząca rasy

Celem niniejszej dyrektywy jest ustanowienie ram zwalczania dyskryminacji ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne w celu wprowadzenia w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania.

Rozporządzenie w sprawie sprawiedliwego zatrudnienia i traktowania (Irlandia Północna) z 1998 r. (FETO)

FETO czyni dyskryminację ze względu na przekonania religijne i poglądy polityczne niezgodną z prawem w obszarach zatrudnienia, towarów, obiektów i usług, sprzedaży lub zarządzania gruntami lub nieruchomościami oraz dalszej i wyższej edukacji.

Ustawa o Komisji ds. Praw Człowieka i Równości z 2014 r. (Irlandia)

Ustawa przewidująca ustanowienie organu o nazwie Irlandzka Komisja Praw Człowieka i Równości.

Irlandzka Komisja Praw Człowieka i Równości (IHREC)

Irlandzka Komisja Praw Człowieka i Równości jest irlandzką krajową instytucją zajmującą się prawami człowieka i równością. Jest to niezależny organ publiczny podlegający Oireachtas, posiadający mandat ustanowiony na mocy irlandzkiej ustawy o Komisji Praw Człowieka i Równości z 2014 r.

Ustawa o Irlandii Północnej z 1998 r.

Ustawa o Irlandii Północnej z 1998 r. jest ustawą parlamentu Zjednoczonego Królestwa, która ustanowiła zdecentralizowaną władzę ustawodawczą dla Irlandii Północnej.

Rozporządzenia w sprawie stosunków rasowych (Irlandia Północna) z 1997 r.

Rozporządzenie to zawiera przepisy dotyczące dyskryminacji ze względu na rasę. Przewidywało również ustanowienie i funkcje Komisji ds. Równości Rasowej w Irlandii Północnej (obecnie ECNI).

Strategia równości rasowej na lata 2015-2025

Strategia Równości Rasowej na lata 2015-2025 ustanawia ramy dla departamentów rządowych (i innych) w celu rozwiązania problemu nierówności rasowych, wyeliminowania rasizmu i przestępstw z nienawiści, a wraz z organizacją „Together: Building a United Community”, w celu promowania dobrych relacji rasowych i spójności społecznej.

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

Podgrupa ds. Równości Rasowej

Reprezentatywny panel dla mniejszości etnicznych, który wspiera wdrażanie Strategii Równości Rasowej i zapewnia, że działania rządu są świadome i odpowiednie.

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

Rozporządzenie w sprawie specjalnych potrzeb edukacyjnych i niepełnosprawności (Irlandia Północna) z 2005 r. (SENDO)

SENDO wprowadza prawo dotyczące dyskryminacji ze względu na niepełnosprawność do sektora edukacji i wzmacnia prawa dzieci ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi do nauki w szkołach ogólnodostępnych.

Oceny skutków

Executive Office przeprowadziło ocenę wpływu na potrzeby obszarów wiejskich i kontrolę przesiewową równości w odniesieniu do projektu strategii.

Nowa ustawa ma na celu wspieranie równości szans i dostępu dla szeregu przekrojowych tożsamości reprezentowanych przez społeczności, do których jest skierowana. Projekt ustawy zapewni szerszą i solidniejszą ochronę ofiarom nękania, wiktyimizacji i osobom traktowanym nierówno ze względu na ich rasę. Wszyscy mamy obowiązek równego traktowania ludzi i dążenia do społeczeństwa, które może to wykazać. Pracodawcy i osoby sprawujące władzę lub osoby odpowiedzialne są w takim samym stopniu interesariuszami, jak użytkownicy usług, ponieważ mają moc dawania przykładu i sprawiedliwego traktowania otaczających ich osób. W rezultacie doszliśmy do wniosku, że pełna ocena wpływu na równość nie jest wymagana.

Te oceny przesiewowe zostaną w razie potrzeby ponownie przeanalizowane, jeżeli w wyniku odpowiedzi udzielonych w ramach konsultacji nastąpią istotne zmiany.

Wolność informacji

Ustawa o wolności informacji z 2000 r. – poufność konsultacji

Departament zamierza opublikować podsumowanie odpowiedzi po zakończeniu procesu konsultacji. Twoja odpowiedź i wszystkie inne odpowiedzi na konsultacje mogą również zostać ujawnione na żądanie. Departament może odmówić ujawnienia informacji jedynie w wyjątkowych okolicznościach. Przed złożeniem odpowiedzi prosimy o zapoznanie się z poniższymi ustępami dotyczącymi poufności konsultacji, które zawierają wskazówki dotyczące sytuacji prawnej w odniesieniu do wszelkich udzielonych przez Ciebie informacji w odpowiedzi na te konsultacje publiczne.

Z zastrzeżeniem pewnych ograniczonych postanowień, ustawa o wolności informacji daje obywatelom prawo dostępu do wszelkich informacji będących w posiadaniu organu władzy publicznej, w tym przypadku Departamentu. To prawo dostępu do informacji obejmuje informacje przekazane w odpowiedzi na konsultacje.

Departament nie może automatycznie uznać za poufne informacji przekazanych im w odpowiedzi na konsultacje. Jednak Departament ponosi odpowiedzialność za podjęcie decyzji, czy jakiegokolwiek informacje dostarczone przez Ciebie w odpowiedzi na tę konsultację, w tym informacje o Twojej tożsamości, powinny zostać upublicznione, czy też mają być traktowane jako poufne.

Oznacza to, że mało prawdopodobne jest, aby informacje dostarczone przez Ciebie w odpowiedzi na konsultacje były traktowane jako poufne, z wyjątkiem bardzo szczególnych okoliczności. Kodeks postępowania Lorda Kanclerza dotyczący ustawy o wolności informacji stanowi, że:

- Departament powinien przyjmować informacje od osób trzecich „poufnie” tylko wtedy, gdy jest to konieczne do uzyskania tych informacji w związku z wykonywaniem którejkolwiek z funkcji Departamentu i w przeciwnym razie nie zostałyby one dostarczone;
- Departament nie powinien wyrażać zgody na zachowanie informacji otrzymanych od osób trzecich „poufnie”, które nie mają charakteru poufnego;
- Akceptacja przez Departament przepisów dotyczących poufności musi być uzasadniona przez Komisarza ds. Informacji.

Więcej informacji na temat poufności odpowiedzi można uzyskać, kontaktując się z Biurem Komisarza ds. Informacji (Information Commissioner's Office) (lub pod adresem: www.informationcommissioner.gov.uk).

Informacje o prywatności

Nazwa administratora danych:	The Executive Office
Adres:	The Executive Office, E5.19, Castle Buildings, Stormont Estate, Belfast BT4 3SR
Email:	racereorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
Inspektor ochrony danych:	David Moore Room E3.08, Castle Buildings Stormont Estate Belfast BT4 3SR
Telefon:	028 9052 6123 (wewn. 26123)
Email:	DPO@executiveoffice-ni.gov.uk

Wprowadzenie

Zespół Legislacyjny ds. Równości Rasowej zobowiązuje się do ochrony Twojej prywatności. Niniejsza informacja o ochronie prywatności wyjaśnia, w jaki sposób wykorzystujemy Twoje dane osobowe oraz w jaki sposób będziemy je chronić.

Został zaprojektowany w celu spełnienia wymagań brytyjskiego ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (UK GDPR) oraz ustawy o ochronie danych z 2018 r. (DPA 2018) w zakresie indywidualnego prawa do bycia informowanym o tym, jak i dlaczego zbieramy i wykorzystujemy informacje o Tobie.

Kim jesteśmy

Rolą Zespołu ds. Ustawodawstwa ds. Równości Rasowej (RELT) w ramach TEO jest przegląd aktualnego Rozporządzenia w sprawie stosunków rasowych (Irlandia Północna) z 1997 r.

Cel – Dlaczego przetwarzacie moje dane osobowe?

- RELT oczekuje uwag od zainteresowanych stron w ramach konsultacji publicznych w sprawie przeglądu Rozporządzenia w sprawie stosunków rasowych (Irlandia Północna) z 1997 r. RELT nie poszukuje danych osobowych w ramach konsultacji, ale prawdopodobnie otrzyma nazwiska i adresy / adresy e-mail w ramach odpowiedzi osoby konsultowanej.
- Konsultacje są niezbędnym elementem rozwoju polityki i strategii publicznej.

Rodzaj – Jakie kategorie danych osobowych są przetwarzane?

- Odpowiedzi na konsultacje będą zawierać nazwiska i adresy i / lub adresy e-mail.
- Dane osobowe zebrane na podstawie odpowiedzi na konsultacje będą obejmować Twoje imię, nazwisko, adres i adres e-mail.
- Otrzymane dane osobowe nie będą udostępniane żadnym podmiotom zewnętrznym. Dane będą przetwarzane zgodnie z odpowiedziami udzielonymi przez użytkownika w ramach konsultacji i tylko w tym celu. Otrzymane dane będą przetwarzane przez odpowiednią osobę (osoby) w ramach RELT.

Informacje prawne – Jaka jest podstawa prawna gromadzenia danych osobowych?

- Aby zachować zgodność z brytyjskimi przepisami dotyczącymi ochrony danych, musimy mieć podstawę prawną do przetwarzania wszelkich danych osobowych. W odniesieniu do przetwarzania informacji o potencjalnych konsultacjach TEO opiera się na fakcie, że: UKGDPR ARTYKUŁ 6(1)(e) „przetwarzanie jest niezbędne do wykonania zadania realizowanego w interesie publicznym”.

Źródło – Skąd pozyskujecie moje dane osobowe?

- Dane osobowe będą pochodzić od osoby udzielającej odpowiedzi na konsultację, na przykład między innymi w wiadomości e-mail lub w formie papierowej.

Odbiorcy – Czy udostępniacie moje dane osobowe komukolwiek innemu?

- Nie będziemy udostępniać Twoich danych osobowych innym organizacjom.
- Dostęp do wszelkich przetwarzanych danych osobowych będzie ograniczony tylko do tych osób, które biorą udział w konsultacjach.

Czy przekazujecie moje dane osobowe do innych krajów?

- Żadne z przetwarzanych danych osobowych nie będą przekazywane do żadnych innych krajów ani organizacji międzynarodowych.

Bezpieczeństwo i przechowywanie – W jaki sposób przechowujemy Twoje dane osobowe?

- Departament zapewni, że dane osobowe będą przechowywane nie dłużej niż jest to konieczne.
- Podane przez Ciebie informacje będą przechowywane w oficjalnych akredytowanych systemach zarządzania dokumentacją Departamentu i będą chronione przed nieautoryzowanym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przed przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem.
- Dostęp do tych informacji będą mieli wyłącznie pracownicy bezpośrednio zaangażowani w konsultacje.

W jaki sposób wykorzystujecie moje dane osobowe do podejmowania decyzji dotyczących mnie?

- TEO nie będzie wykorzystywać automatycznego przetwarzania odpowiedzi na tę konsultację.

Jakie mam prawa?

- Masz prawo do bycia poinformowanym, a także możesz uzyskać potwierdzenie, że Twoje dane osobowe są przetwarzane.
- Masz prawo dostępu do swoich danych osobowych.
- Masz prawo do sprostowania danych osobowych, jeśli są one niedokładne lub niekompletne.
- Masz prawo do usunięcia danych osobowych oraz do uniemożliwienia ich przetwarzania w określonych okolicznościach.
- Masz prawo do ograniczenia przetwarzania danych osobowych w określonych okolicznościach.
- Masz prawo do przenoszenia danych w określonych okolicznościach.
- Masz prawo sprzeciwić się przetwarzaniu danych osobowych w określonych okolicznościach.
- Przysługują Ci prawa związane ze zautomatyzowanym podejmowaniem decyzji i profilowaniem. Informujemy, że żadne podane przez Ciebie dane osobowe nie będą wykorzystywane w celu zautomatyzowanego podejmowania decyzji i profilowania.
- Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące swoich indywidualnych praw, odwiedź stronę internetową Biura Komisarza ds. Informacji pod adresem: <https://ico.org.uk/>.

Alternatywne formaty / Zapytania ogólne

- Jeśli masz jakiegokolwiek pytania dotyczące niniejszej Informacji o ochronie prywatności, potrzebujesz kopii w alternatywnym formacie lub języku lub jeśli chcesz skorzystać ze swoich praw jako osoby, której dane dotyczą, skontaktuj się z nami pod adresem e-mail podanym powyżej.

Skargi

- Jeśli nie jesteś zadowolony ze sposobu, w jaki przetwarzane są Twoje dane osobowe, możesz zgłosić swoje wątpliwości Inspektorowi Ochrony Danych w Departamencie (patrz dane kontaktowe na początku niniejszej Informacji o ochronie prywatności).

Jeśli nadal nie jesteś zadowolony, masz prawo złożyć skargę do Biura Komisarza ds. Informacji (ICO):

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

Tel: 0303 123 1113

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

Zmiany w niniejszej Informacji o ochronie prywatności

Niniejsze informacje o ochronie prywatności są poddawane regularnemu przeglądowi, wszelkie aktualizacje będziemy umieszczać na stronie internetowej departamentu.

Niniejsza Informacja o ochronie prywatności została ostatnio zaktualizowana 2 marca 2023 r.

Polityka moderacji

W związku z wszelkimi odpowiedziami w ramach konsultacji i wszelkimi, które mogą zostać opublikowane, stosujemy politykę moderacji, aby zapewnić, że odpowiedzi są odpowiednie i nieszkodliwe dla innych.

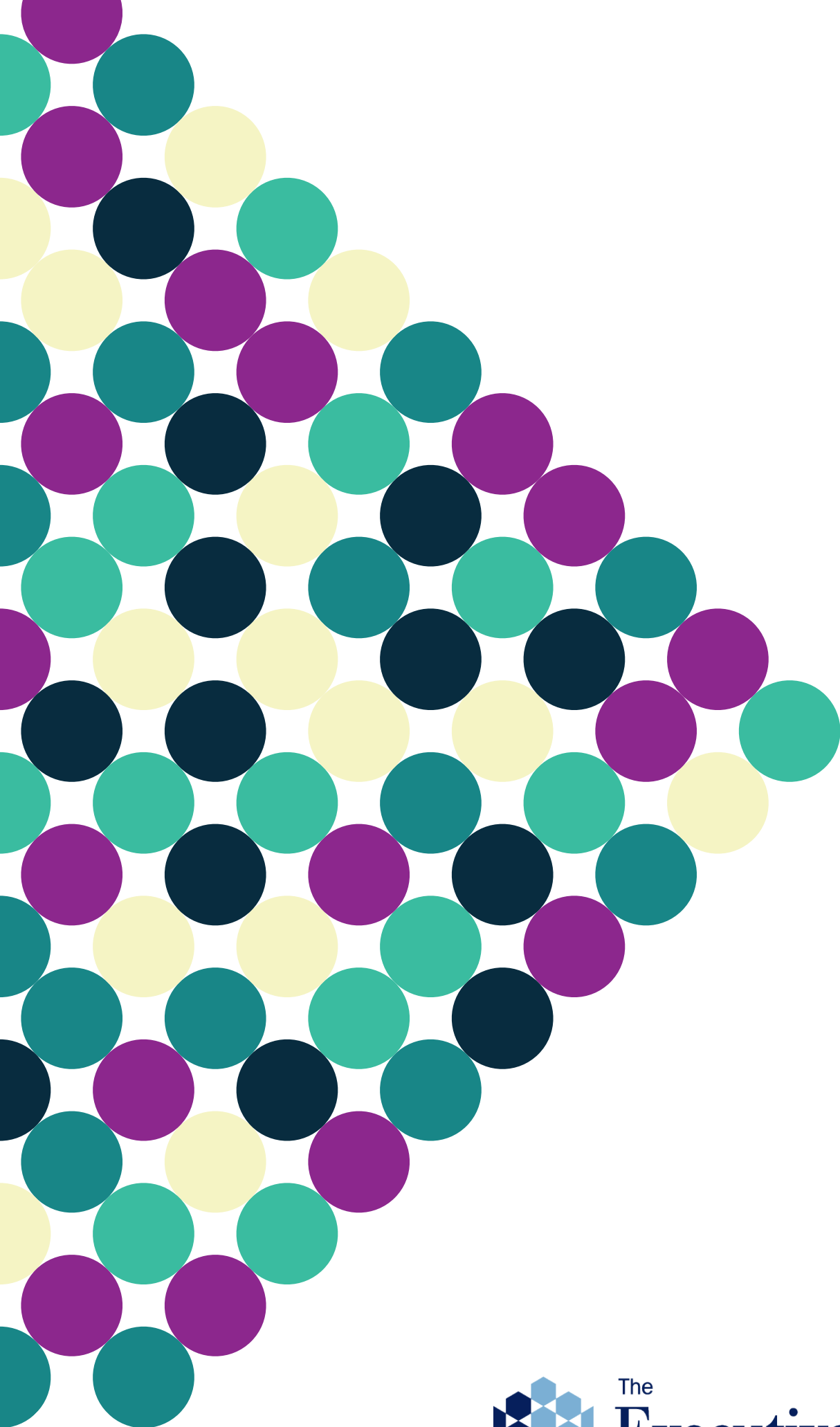
Moderacja odbywa się zgodnie z warunkami określonymi poniżej.

Odpowiedzi zawierające dowolne z poniższych odpowiedzi mogą zostać usunięte:

- groźby lub podżeganie do przemocy;
- używanie wulgaryzmów;
- powielanie lub znaczne powielanie postów tej samej osoby lub podmiotu;
- ogłoszenia o poszukiwaniu pracy lub zawierające reklamy komercyjnego produktu lub usługi; lub
- informacje zamieszczone z naruszeniem prawa, w tym zniesławienie, przyzwolenie lub zachęcanie do nielegalnej działalności, ujawnienie informacji niejawnych lub naruszenie praw autorskich lub znaku towarowego.

Cenimy Twój czas i wkład, naszym celem jest zaakceptowanie jak największej liczby odpowiedzi, przy jednoczesnym zapewnieniu ukierunkowanych, konstruktywnych konsultacji. Aby rozwiązać dodatkowe kwestie, które mogą być uzasadnione, niniejsze zasady moderacji mogą ulec zmianie. Jeśli masz skargę dotyczącą elementu treści generowanej przez użytkowników w tej witrynie lub uważasz, że Twoje własne treści zostały usunięte przez pomyłkę, skontaktuj się z nami pod adresem:

Email: racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk



The
Executive Office