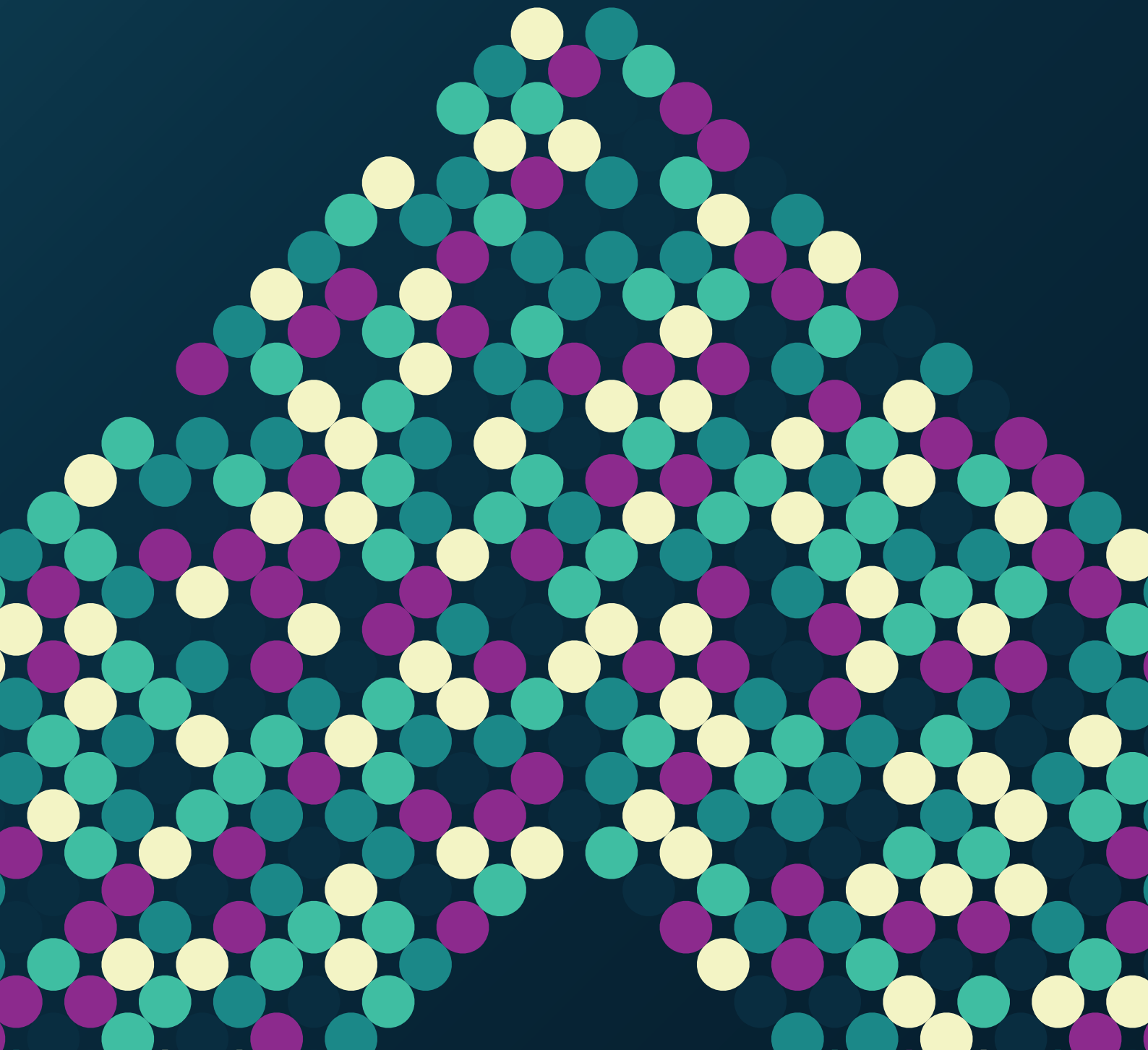


Modificarea Legii din 1997 privind relațiile interrasiale (Irlanda de Nord)

Document de consultare



Cuprins

Prefață	6
Introducere	7
Consultare	8
Răspuns la consultare	9
Plângeri	10
Viață privată, confidențialitate și acces la răspunsurile consultării.....	10
Secțiunea 1: Amendamente sugerate la Legea privind relațiile interrasiale (NI) din 1997 .	11
Modificări care afectează dispoziții multiple	12
Articolul 3 Discriminarea rasială	12
Articolul 4 Discriminarea prin victimizare	12
Articolul 4A Hărțuirea.....	13
Articolul 41 Acte de apărare a securității naționale.....	13
Educație	15
Articolul 4 Discriminarea prin victimizare	15
Articolul 18 Organismele responsabile de unitățile de învățământ	15
Articolul 18 alineatul (1) literele (a) și (b) Organismele responsabile de instituțiile de învățământ	16
Articolul 18 alineatul (1) litera (c) punctul (i) Organismele responsabile de instituțiile de învățământ	16
Articolul 54 alineatul (5) Sesizări întemeiate pe partea III	16
Angajare	17
Articolul 6 Candiđații și angajații	17

Articolul 7A Excepție pentru cerința profesională reală	18
Articolul 8 Excepții pentru calificările profesionale reale.....	18
Articolul 9 alineatul (2) Lucrătorii contractuali	18
Articolul 12 Parteneriate	19
Articolul 14 Organismele eligibile	19
Articolul 15 Persoanele care se ocupă de furnizarea de formare profesională	20
Articolul 16 Agențiile pentru ocuparea forței de muncă	20
Articolul 26 alineatul (2) Avocații pledanți	21
Articolul 32 Răspunderea angajatorilor și a comitenților	21
Articolul 37 Formarea discriminatorie	22
Articolul 40 Acte efectuate sub autoritatea statutară	22
Articolul 72ZA Alți deținători de funcții	23
Articolul 72A Serviciul de Poliție al Irlanda de Nord și Serviciul de Poliție al Irlanda de Nord Reserve	23
Furnizarea de bunuri, facilități, servicii și spații.....	24
Articolul 20a alineatul (1) Autoritățile publice	24
Articolul 23 alineatul (7) Excepții de la articolul 21 alineatul (1) și articolul 22: locuințe mici....	24
Articolul 25 Discriminarea: asociațiile care nu intră sub incidența articolului 13	25
Articolul 27 secțiunea A alineatul (2) Relațiile care au încetat	26
Articolul 38 Sport și competiții	26

Comisia pentru egalitate pentru Irlanda de Nord (ECNI) 27

Articolul 29 Publicitate discriminatorie	27
Articolul 30 Instrucțiuni privind comiterea de fapte ilicite.....	28
Articolul 43/44 Asistența acordată organizațiilor/Cercetarea și educația	28
Articolul 45 Coduri de practică.....	28
Articolul 46/47 Competența de a efectua investigații oficiale/Termenii de referință	29
Articolul 50 alineatul (3) Restricția privind divulgarea informațiilor	29
Articolul 59 Discriminarea repetată.....	30
Articolul 60 Punerea în aplicare a articolelor 29-31	30
Articolul 61 Procedura prealabilă în cauzele de muncă.....	30
Articolul 62 Angajamente ale persoanelor care a încălcat prezenta lege	31
Amendament nou - competența ECNI de a introduce cazuri în nume propriu	31

Punerea în aplicare 33

Articolul 52/53 Competența tribunalelor industriale/remedii cu privire la plângerile formulate în temeiul articolului 52	33
Articolul 52A Sarcina probei: tribunale industriale	34
Articolul 63 Ajutor pentru persoanele vătămate în obținerea de informații	34
Articolul 64 alineatele (3) și (4), asistența acordată de Comisie	35
Articolul 65 Termenul în care trebuie introdusă acțiunea.....	35

Altele 36

Planurile de a introduce monitorizarea egalității etnice	36
Voluntari.....	36
Descendența și Casta	37

Secțiunea 2: Informații justificative	38
Glosar	38
Evaluări de impact	41
Libertatea de informare	42
Confidentialitate	43
Politica de moderare	47

Prefață



Executive Office crede cu tărie în obiectivul său de a îmbunătăți bunăstarea întregului nostru popor. Ne angajăm să ne asigurăm că această modificare a legislației privind egalitatea rasială reflectă pe deplin și răspunde nevoilor comunităților noastre etnice minoritare și le oferă cele mai bune protecții împotriva rasismului și discriminării în mediile în care trăiesc și lucrează.

Activitatea Departamentului cu privire la modificarea actualei legi privind relațiile rasiale (RRO) a avut ca sursă de informare, în primul rând examinarea diferențelor dintre RRO și Legea privind egalitatea din 2010 în Marea Britanie, precum și a dispozițiilor din Irlanda. Apoi, am continuat să colaborăm cu Subgrupul pentru egalitate rasială și cu alte părți interesate, cum ar fi Comisia pentru egalitate pentru Irlanda de Nord (ECNI). În acest moment, am dori să profităm de ocazie pentru a mulțumi tuturor celor implicați pentru că ne-au împărtășit ideile, energia și expertiza lor.

Acum dorim să vă auzim opiniile cu privire la propuneri, care ne vor ghida acțiunile pe măsură ce avansăm în elaborarea de opțiuni de politică pentru miniștrii din următorul mandat, pentru a le permite să introducă acest act normativ important.

Informațiile pe care le primim în cadrul acestei consultări ne vor ajuta să ne asigurăm că Executivul elaborează un proiect legislativ care oferă comunităților noastre etnice minoritare o protecție puternică împotriva rasismului și discriminării și avem nevoie de ajutorul dumneavoastră pentru a-l corecta.

Spuneți-ne care credeți că sunt prioritățile, împărtășiți-ne cunoștințele dumneavoastră și luați parte împreună cu noi la procesul de creație și inovație pentru a ajuta la dezvoltarea unei legislații care va construi și susține o societate mai bună și mai egală.

Deși ne-am confruntat cu cea mai gravă pandemie globală de sănătate din ultimii 100 de ani, începem să vedem și să înțelegem că, în mijlocul dificultăților și provocărilor, există oportunități emergente. Am văzut o trezire și o acceptare a faptului că lumea trebuie să fie un loc mai tolerant și egal, fără rasism și practici discriminatorii. Considerăm că prin realizarea acestui proiect vom fi cu un pas mai aproape de acest obiectiv.

Semnat:

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

DENIS MCMAHON
SECRETAR PERMANENT
EXECUTIVE OFFICE

Introducere

Context - Unde ne aflăm acum

Legea actuală privind relațiile interrasiale a intrat în vigoare în 1997 și a fost modificată ulterior în 2003 și 2009 prin regulamentele de modificare.

Legea interzice discriminarea pe motive rasiale. Motivele rasiale includ culoarea, rasa, naționalitatea sau originile etnice sau naționale.

Legea acoperă la discriminarea rasială în următoarele domenii-cheie:

- Modificări care afectează dispozițiile multiple
- Educație
- Angajare
- Furnizarea de bunuri, facilități, servicii și sedii
- ECNI
- Punerea în aplicare
- Altele

Recunoaștem că, având în vedere trecerea timpului și progresele făcute prin alte acte normative, inclusiv prin Legea egalității introdusă în Marea Britanie în 2010, este necesar să ne revizuim propria legislație pentru a maximiza protecția oferită acelor comunități etnice minoritare care s-au stabilit și se vor stabili aici.

Din acest motiv, Strategia executivului privind egalitatea rasială care acoperă perioada 2015-2025 a prevăzut că, pe durata strategiei, ar trebui să se depună eforturi pentru a ne revizui și a ne restructura legislația privind egalitatea rasială, atât pentru a oferi un grad de protecție similar cu cel din alte jurisdicții cât și, în măsura în care este posibil, pentru a ajunge la un nivel superior care să îi permită să țină pasul cu evoluțiile viitoare din societate.

Abordarea în acest sens a fost de a examina diferențele dintre legislația noastră și cea a legislației echivalente, sau o parte a acesteia, în Marea Britanie și Irlanda. Această analiză a facilitat colaborarea cu diverse părți interesate și colegi pentru a ne oferi o imagine de ansamblu asupra domeniilor și articolelor din cadrul legislației care au nevoie de reformă și, în esență, asupra acelor domenii pe care noua legislație ar trebui să încerce să le abordeze.

Suntem conștienți de faptul că va exista un potențial pentru domenii sau lacune care poate nu au fost luate în considerare și, prin urmare, este important să prezentăm propunerile noastre pentru consultare publică.

Această consultare ne va permite să colectăm mai multe informații cu privire la orice domenii potențiale pe care le-am trecut cu vederea sau să oferim o mai bună înțelegere a problemelor în cauză, ceea ce ar putea justifica o analiză suplimentară a problemei.

Consultare

Consultarea se va desfășura timp de 12 săptămâni de la lansarea consultării. Răspunsurile vor fi apoi analizate și vor constitui baza directă de informare a procesului legislativ pentru a prezenta un nou proiect de lege privind egalitatea rasială care să înlocuiască Legea.

Legislația, prin însăși natura sa, este complicată, mai ales pentru oricine nu este direct implicat în redactarea sau utilizarea ei zilnică. Sperăm ca textul de lege să fie elaborat de cei implicați direct în legislație, dar dorim, de asemenea, să-i încurajăm pe aceia dintre noi care nu sunt familiarizați cu legislația să-și împărtășească opiniile valoroase. În acest document am încercat tot posibilul să explicăm, în termeni uzuali, ce înseamnă articolele și cum vrem să le schimbăm. Linkurile către un chestionar online au fost incluse în secțiunea următoare pentru a vă ajuta să vă trimiteti opiniile.

Deși dorim să primim cât mai multe modificări de la cât mai multe persoane, vă rugăm să comentați la cât mai multe sau cât mai puține modificări, după cum considerați că este adecvat. Pentru o serie de articole am adăugat câteva sugestii cu titlul „A se lua în considerare”, care vă pot ajuta să vă dezvoltați comentariile.

Formate alternative

O versiune electronică a acestui document este disponibilă la www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Copii în alte limbi și formate (inclusiv Braille, cu caracter mari etc.), pot fi puse la dispoziție la cerere. Dacă v-ar ajuta să accesați acest document, versiunea ușor de citit sau pentru copii într-un format sau limbă alternativă, alta decât engleza, vă rugăm să ne contactați folosind adresa de e-mail sau adresa de pe verso.

Răspunsul la consultare

Cel mai bun mod de a răspunde la această consultare este online, prin intermediul sondajului nostru, care poate fi accesat aici:

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

O copie a sondajului este, de asemenea, disponibilă pentru descărcare la următorul link:

www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Chestionarele de sondaj completate pe suport de hârtie (secțiunea 2) și răspunsurile generale scrise ne pot fi trimise prin:

E-mail la: racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk

Sau

Prin poștă la: The Racial Equality Legislation Team

The Executive Office

E3.15, Castle Buildings

Stormont Estate

Belfast

BT4 3SR

Separați versiunile ușor de citit și pentru copii ale documentului de consultare și o chestionarul pentru sondaje pentru copii este disponibil aici:

Ușor de citit versiunea document de consultare:

www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Documentul de consultare a versiunii pentru copii:

www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

Chestionar de sondaj pentru copii:

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

Răspunsurile la această consultare sunt așteptate timp de 12 săptămâni de la lansarea consultării. Așteptăm cu nerăbdare să auzim vești de la tine și suntem dornici să discutăm. Dacă doriți să contactați echipa cu privire la Comandă, abordarea adoptată sau dacă dumneavoastră sau un grup în care sunteți implicat doriți să participați la un eveniment de discuții, vă rugăm să utilizați adresa de e-mail furnizată.

Plângeri

Dacă aveți nelămuriri cu privire la modul în care a fost gestionat acest proces de consultare, trebuie să le trimiteți la următoarea adresă:

Machinery of Government

Room SD03

Stormont Castle

Belfast

BT4 3TT

E-mail: info@executiveoffice-ni.gov.uk

Telefon: 028 9037 8055

Vă rugăm să rețineți că, dacă alegeți să trimiteți plângerea în scris, trebuie să precizați în mod clar motivul plângerii dumneavoastră în bara „subiect” a e-mailului sau în partea de sus a scrisorii.

Viață privată, confidențialitate și acces la răspunsurile la consultări

Departamentul intenționează să publice un rezumat al răspunsurilor la consultare (sub rezerva politicii noastre de moderare). Aceasta poate include o listă de nume ale organizațiilor care au răspuns, dar nu și numele persoanelor fizice, adresele sau alte date de contact.

Secțiunea 1: Amendamente sugerate la Legea privind relațiile rasiale (Irlanda de Nord) din 1997



Legea completă poate fi găsită la legislation.gov.uk sub „The Race Relations (Northern Ireland) Order 1997”.
Obiectul modificării legii include următoarele acte normative:

- Legea egalității din 2010 (Marea Britanie)
- Legea din 1998 privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (Irlanda)
- Legea privind egalitatea de statut din 2000 (Irlanda)

Mai jos sunt prezentate domeniile pe care le-am identificat că trebuie actualizate sau modificate. Deoarece Legea este destul de extinsă, pentru ușurința de referință le-am împărțit într-o serie de domenii.

- Modificări care afectează dispozițiile multiple
- Educație
- Angajare
- Furnizarea de bunuri, facilități, servicii și sedii
- ECNI
- Punerea în aplicare
- Altele

Modificări care afectează Dispoziții multiple



Partea I a Legii conține definiții și interpretări generale. Propunem modificarea unora dintre definiții pentru a extinde domeniul de aplicare pe care îl va acoperi noul proiect de lege, pentru a oferi o mai bună protecție generală. Unele dintre aceste modificări vor avea un efect de domino asupra altor articole.

Articolul 3 – Discriminare rasială

Articolul 3 stabilește motivele discriminării rasiale, în special culoarea, rasa, naționalitatea sau originile etnice sau naționale. Acestea nu sunt reflectate în toată legea, de exemplu articolul 6 alineatul (3) permite în prezent discriminarea pe motive de culoare și naționalitate în gospodăriile private (fără a permite în același timp discriminarea pe motive de rasă, origine etnică și origine națională). Intenționăm să ne asigurăm că toate domeniile sunt acoperite pe tot parcursul noului proiect de lege.

Orice dispoziții noi introduse ca urmare a acestei reforme, de exemplu, care permit practici discriminatorii sau politici informale, ar trebui să se aplice, de asemenea, tuturor celor cinci temeuri, numai dacă acestea pot fi justificate printr-un mijloc proporțional de atingere a unui obiectiv legitim.

Articolul 4 – Discriminarea prin victimizare

Există două modificări sugerate la articolul 4:

- i. Intenționăm să restricționăm definiția victimizării pentru a acoperi numai persoanele fizice. Secțiune 27 alineatul (4) din Legea din 2010 privind egalitatea limitează dispoziția privind victimizarea numai la persoane fizice. În practică, în majoritatea cazurilor, o persoană care întreprinde un astfel de act va fi o persoană fizică, adică o persoană privată, spre deosebire de o persoană juridică, care reprezintă o ficțiune a legii (de exemplu, o societate comercială). Ar fi dificil de prevăzut o situație în care o persoană juridică, care reprezintă o ficțiune a legii, de exemplu o societate comercială ar suferi victimizare care nu ar fi acoperită de protecția acordată persoanelor private.

Articolul 4 din lege oferă o protecție puțin mai largă decât cea acordată prin Legea din 2000 (Irlanda) privind statutul egal, de exemplu, se extinde la o persoană care furnizează informații în legătura cu procedurile, în timp ce articolul 3 alineatul (2) litera (j) din Legea din 2000 se limitează la o persoană care depune mărturie.

- ii. În plus față de cele de mai sus, dorim să modificăm definiția victimizării pentru a elimina necesitatea ca reclamantul să stabilească faptul că tratamentul a fost mai puțin favorabil decât ar fi fost acordat unei alte persoane (un element de comparație). Guvernul Regatului Unit, răspunzând la consultarea privind Legea egalității (2008), a declarat că eliminarea cerinței privind existența unui element de comparație „*oferă un sistem mai eficient, mai funcțional – nu unul*

în care ar trebui să fie mai ușor să câștigi un caz, dar unul în care atenția (este), pe bună dreptate, axată pe a analiza dacă „victima” a suferit un prejudiciu absolut, indiferent de modul în care erau tratate alte persoane în aceleași circumstanțe”.

Efectuarea acestei modificări ar conduce la nealinierea articolului 4 la dispozițiile echivalente din alte acte normative privind egalitatea din Irlanda de Nord. În cazul modificării articolului 4, o persoană care aduce o sesizare de victimizare întemeiată pe mai multe acte normative, de exemplu, atât articolul 4 din lege și articolul 3 alineatul (4) din FETO, care rezultă din aceleași împrejurări de fapt, ar trebui să stabilească un element de comparație pentru FETO, dar nu și pentru lege.

A se lua în considerare:

- i. Vă puteți gândi la exemple în care o societate ar putea face obiectul victimizării?
- ii. Se va îmbunătăți situația dacă nu este nevoie de un „element de comparație”? Are vreo importanță faptul că modificarea va însemna că noile acte normative ar putea să nu fie aliniate cu alte acte normative?

Articolul 4A – Hărțuirea

Intenționăm să extindem definiția hărțuirii rasiale de la „pe motive de” la „cu privire la”. Am fost informați că, din punct de vedere legislativ, această formulare oferă o protecție mai largă.

Articolul 41 – Acte de apărare a securității naționale

Există două modificări sugerate la articolul 41:

- i. Avem în vedere eliminarea excepției de la articolul 41 pentru „apărarea siguranței publice sau a ordinii publice”. „Securitatea națională” reprezintă o noțiune contemporană, însă „apărarea siguranței publice” reprezintă o noțiune încercată și testată. Niciuna dintre cele două noțiuni nu mai este necesară.

Articolul 41 include „apărarea siguranței publice sau a ordinii publice”, precum și „apărarea securității naționale”, în timp ce secțiunea 192 din Legea privind egalitatea o include numai aceasta din urmă. Nu există nicio prevedere echivalentă în legislația irlandeză.

- ii. În plus, articolul 41 prevede în prezent că „actul este justificat”, în timp ce secțiunea 192 din Legea privind egalitatea se referă la „(actul) este proporțional”. Proporționalitatea nu este un concept de sine stătător, ci mai degrabă unul care trebuie evaluat în context. Deci trimiterea la acest concept în legislație este adesea exprimată ca fiind proporțională cu obiectivul de a fi realizată, ceea ce permite măsurarea proporționalității oricărei etape date în

contextul scopului final, pentru a se asigura că nu se iau mai multe măsuri decât este necesar. Justificarea este un concept ușor diferit, în sensul că nu necesită să fie evaluat în context, deși va exista, de obicei, un grad ridicat de suprapunere între cele două. Intenția noastră este de a folosi conceptul „proporțional”.

A se lua în considerare:

- i. Vedeți vreo problemă, într-un context local, cu eliminarea noțiunii de siguranță publică/ordinea publică?
- ii. Credeți că adăugarea termenului „proporționalitate” va ajuta în contextul oricăror cereri dacă se duc în instanță?

Educație



Dorim să ne protejăm toți copiii și tinerii de-a lungul anilor de educație, de la procesul de înscriere la școala primară, până la învățământul secundar și până la facultate și universitate. Ne dorim ca ei să fie în siguranță în aceste medii, dar dacă lucrurile nu merg bine, copiii, tinerii și familiile lor trebuie să știe că vor fi sprijiniți și li se va oferi un proces echitabil.

Intenționăm ca toate măsurile următoare să se aplice tuturor instituțiilor de învățământ, așa cum sunt enumerate în legea actuală.

Domenii cheie

Articolul 4 – Discriminarea prin victimizare

Dacă o plângere a fost făcută de un părinte sau tutore, dorim să modificăm legislația pentru a ne asigura că orice copil sau tânăr care are legătură cu plângerea (inclusiv frații) este protejat împotriva victimizării. Scopul este de a preveni descurajarea părinților de a ridica o acuzație de discriminare cu o școală sau o instituție de învățământ din cauza temerii că copilul lor ar putea suferi represalii ca urmare a acestui fapt.

Acest lucru poate avea implicații asupra altor acte normative în materie de educație, cum ar fi SENDO 2005 și Codul de bune practici al Departamentului de Educație SEN.

Articolul 18 – Organismele responsabile de unitățile de educație

Dorim să introducem obligația de a nu discrimina în furnizarea de facilități de recreere și de formare. Articolul 93 (facilități de recreere sau de formare) din Legea privind egalitatea din 2010 impune „organismului responsabil” obligația de a nu discrimina, hărțui sau victimiza o persoană. Nu există un echivalent direct cu articolul 93 din lege.

A se lua în considerare:

Acestea ar putea include locurile unde se joacă tenis sau terenurile de tenis.

Articolul 18 alineatul (1) literele (a) și (b) – Organismele responsabile de unitățile de educație

Departamentul de educație oferă îndrumări școlilor cu privire la procesul de aplicare, dar acestea nu sunt obligate să-l urmeze. Considerăm că este important să consolidăm legislația pentru a ne asigura că niciun proces de aplicare nu discriminează pe motive legate de Rasă.

Articolul 85 alineatul (1) din Legea privind egalitatea este puțin mai extins, deoarece include trimiterea la „acorduri” care nu sunt prevăzute la articolul 18.

Sfatul nostru este ca adăugarea de „aranjamente” să acopere procesul de aplicare.

Articolul 18 alineatul (1) litera (c) punctul (i) – Organismele responsabile de unitățile de educație

Pentru a ne asigura că am acoperit toate situațiile, dorim să includem o clauză generală. Acest lucru ne va asigura că acoperim motive precum codul de vestimentație al unei școli, care ar putea interzice anumite tipuri de păr, cum ar fi împletiturile tradiționale africane; sau școli care îi descurajează pe copiii romi să participe la zilele porților deschise universitare, din cauza unor preconcepții discriminatorii.

Acest lucru a rezultat din revizuirea legislației Marea Britanie. Articolul 85 alineatul (2) din Legea privind egalitatea din 2010 enumeră șase moduri în care o școală nu trebuie să facă discriminări. Acestea se suprapun în cea mai mare parte cu articolul 18 alineatul (1), cu excepția articolului 85 alineatul (2) litera (a) – „*în modul în care asigură educația pentru elev*”. Aceasta pare să funcționeze ca o clauză generală, ceea ce intenționăm să reproducem.

A se lua în considerare:

Vă puteți gândi la exemple pe care acest lucru nu le poate acoperi?

Articolul 54 alineatul (5) – Creanțe în temeiul părții III

În prezent, există un termen de preaviz de 2 luni care trebuie acordat Departamentului de educație înainte de a se face o sesizare de discriminare. Nu există o perioadă de preaviz echivalentă pentru cererile de discriminare rasială în ceea ce privește furnizarea de bunuri, facilități și servicii. Intenționăm să eliminăm cerința pentru această perioadă de preaviz.

Angajare



A fi salariat este un aspect important al vieții multor oameni. Acest lucru poate fi important pentru stima de sine, susținerea familiei și sentimentul de a aduce o contribuție comunității. Orice persoană ar trebui să aibă șanse egale atunci când candidează pentru un loc de muncă, iar odată angajată, ar trebui să primească un tratament corect, alături de colegii săi. Orice persoană ar trebui să se simtă confortabil la locul său de muncă și nu ar trebui să fie făcută să se simtă izolată sau ostracizată. În cazul în care nu se întâmplă acest lucru, atât Comisia pentru egalitate pentru Irlanda de Nord (ECNI), cât și legea pot oferi ajutor și reparații.

Domenii prioritare cheie

Articolul 6 – Candidații și angajații

Din punct de vedere juridic, definiția unui angajat este foarte complicată. Dorim să ne asigurăm că toate formele de angajați și de ocupare a forței de muncă sunt protejate, de exemplu persoanele care lucrează pe bază de comandă, contractul cu zero ore, persoanele care desfășoară activități independente.

Articolul 6 se referă la persoanele care lucrează pe bază de comandă, care, din cauza situației lor, pot fi încadrați ca angajați sau lucrători. Dar nu este clar dacă sunt acoperite alte categorii, de exemplu contractele care desfășoară activități independente sau contractele cu zero ore, deoarece acest lucru ar depinde de natura contractului și de munca prestată (în ceea ce privește durata, nivelul de supraveghere/subordonare etc.).

Articolul 6 este echivalent cu articolul 8 (discriminarea angajatorilor) din Legea din 1998 privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă; ambele prevăd, în esență, aceiași termeni, deși secțiunea 8 se referă și la lucrătorii din agenții.

În plus, intenționăm să eliminăm excepția din motive de culoare sau naționalitate de la articolul 6 alineatul (3) ca urmare a modificărilor aduse articolului 3 menționat mai sus.

A se lua în considerare:

Am acoperit totul? Vă puteți gândi la orice alte tipuri de locuri de muncă?

Articolul 7A – Excepție de la cerința profesională reală

Aceasta înseamnă că a fi de o anumită rasă sau de origini etnice sau naționale specifice este o cerință profesională reală și determinantă.

Dorim să modificăm articolul 7A pentru a fi în conformitate cu anexa 9 din Legea privind egalitatea din 2010, solicitând angajatorului să stabilească un obiectiv legitim atunci când se ține seama de natura locului de muncă.

Legislația echivalentă din Irlanda este articolul 37 alineatul (2) (excluderea discriminării pe motive speciale în anumite locuri de muncă) din Legea din 1998, care este, în esență, aceeași.

Cerința de a stabili un scop legitim ajută o instanță să pună în context ceea ce este „proporțional”, creând un proces în două etape care măsoară cauza și efectul acțiunilor angajatorului, oferind o protecție mai puternică reclamantului.

Aceasta va fi, de asemenea, modificată pentru a include culoarea și naționalitatea, astfel cum se menționează la articolul 3 de mai sus.

A se lua în considerare:

Un exemplu în acest sens ar putea fi un restaurant italian care se face cunoscut ca având un bucătar italian nativ. Angajatorii ar trebui să poată discrimina din aceste motive? Este corect ca ei să poată?

Articolul 8 – Excepții pentru calificările profesionale reale

Intenționăm să eliminăm articolul 8 care a fost introdus ca urmare a Directivei UE privind rasele SR 2003/341. În practică, articolele 8 și 7A acoperă același motiv și vor fi consolidate prin modificarea articolului 7A pentru a include culoarea și cetățenia (a se vedea articolul 3 de mai sus).

Articolul 9 alineatul (2) – Lucrătorii contractuali

Dorim să îi responsabilizăm pe angajatori dacă nu iau măsuri rezonabile pentru a preveni hărțuirea unui angajat de către o terță parte.

O dispoziție echivalentă a fost introdusă în Legea egalității din 2010, dar apoi abrogată în 2013, ca parte a unei inițiative de reducere a birocrăției pentru angajatori. Comisia pentru eliminarea discriminării rasiale (CERD) a criticat orice diluare în numele reducerii birocrăției.

Dispoziția este inclusă în secțiunea 8 din Legea din 1998 (descrișă ca „lucrători ai agențiilor”).

A se lua în considerare:

Un exemplu în acest sens ar putea fi purtarea abuzivă a unui client față de un angajat, pe motive legate de rasă. Ce ar trebui să facă angajatorul pentru a-și proteja „în mod rezonabil” angajatul?

Articolul 12 – Parteneriatele

Articolul 12 prevede că este ilegal ca o societate formată din șase sau mai mulți asociați să discrimineze o Persoană (în acest caz, un angajat).

Intenționăm să eliminăm excepția pentru organizațiile cu șase sau mai mulți asociați.

Ca urmare a schimbărilor care decurg din asigurarea faptului că culoarea și naționalitatea beneficiază de aceeași protecție pe parcursul noului proiect de lege (a se vedea articolul 3 de mai sus), nu va fi permisă menținerea numărului minim de asociați, deoarece acest lucru ar încălca legislația UE.

Acest lucru este echivalent cu secțiunea 13A (societățile) din Legea din 1998 în Irlanda și nu limitează protecția la societățile care cuprind șase sau mai mulți asociați, astfel cum se prevede la articolul 12.

A se lua în considerare:

Vă puteți gândi la vreun motiv pentru care ar fi benefic să se mențină această dispoziție?

Articolul 14 – Organismele de calificare

Am dori să introducem o protecție mai puternică împotriva discriminării de către organismele de calificare.

Se pare că Legea privind egalitatea din 2010 merge mai departe decât articolul echivalent din Lege, întrucât primul face ilegală discriminarea nu numai în ceea ce privește „aranjamentele” pe care le face o persoană care decide cui să îi confere o calificare relevantă, ci și în ceea ce privește condițiile în care este dispusă să confere o calificare relevantă acelei persoane.

Oficiul juridic al Departamentului explică că există, de asemenea, o lacună în materie de protecție între Lege și Legea privind egalitatea din 2010, deoarece articolul 14 nu prevede „orice alt prejudiciu”, care ar acoperi o gamă mai largă de prejudicii.

Intenționăm să adăugăm atât „aranjamente”, cât și „orice alt prejudiciu”.

A se lua în considerare:

Deși am sugerat adăugarea unor „aranjamente”, s-ar putea să nu fie necesar, deoarece nu este evident ce ar fi necesar pentru a acoperi acest lucru. Vă puteți gândi la orice exemple de ceea ce ar putea acoperi acest lucru?

Articolul 15 – Persoanele care se ocupă de furnizarea de formare profesională.

Există două modificări sugerate la articolul 15. Am dori să extindem acest lucru pentru a oferi o protecție mai puternică furnizorilor de servicii de ocupare a forței de muncă:

- i. Echivalentul Marea Britanie este secțiunea 55 (furnizorii de servicii de ocupare a forței de muncă) din Legea privind egalitatea 2010. Articolul 15 se referă numai la formarea profesională, în timp ce secțiunea 55 se referă la o gamă mai largă de prestatori de servicii de ocupare a forței de muncă, dintre care unul este furnizorul de formare profesională.

Articolul 56 din Legea privind egalitatea din 2010 enumeră nouă categorii de servicii de ocupare a forței de muncă. Furnizorii. Doar unele dintre acestea intră sub incidența articolului 15.

Intenționăm să ne asigurăm că acestea care se aplică aici sunt adăugate la noul proiect de lege. Articolul 15 este echivalent cu secțiunea 12 (formare profesională) din domeniul egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă Legea din 1998 (Irlanda) și acoperă, în esență, aceeași dispoziție.

- ii. De asemenea, articolul 15 nu prevede în mod expres victimizarea, spre deosebire de secțiunea 55 alineatul (3) din Legea privind egalitatea din 2010 – deși acest lucru poate intra sub incidența articolului 4. Intenționăm să ne asigurăm că victimizarea este acoperită.

Articolul 16 – Agențiile pentru ocuparea forței de muncă

Dorim să sporim protecția anumitor categorii de lucrători din agenții împotriva discriminării rasiale și a hărțuirii de către un utilizator final. Acest lucru ar aduce noul proiect de lege în conformitate cu secțiunea 41 din Legea egalității 2010. Articolul 16 este echivalent cu secțiunea 12 (formare profesională) din Legea din 1998 privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă (Irlanda) și acoperă, în esență, aceeași dispoziție.

Legea protejează în prezent un lucrător al agenției care solicită sau este angajat de o agenție. Protecția nu este acordată unui lucrător al agenției care este supus discriminării de către utilizatorul final (cu excepția cazului în care faptele specifice ale cauzei arată că a existat un contract de muncă între lucrătorul agenției și utilizatorul final). Această problemă a făcut obiectul jurisprudenței.

A se lua în considerare:

Un exemplu care demonstrează această schimbare ar putea fi un lucrător al agenției care desfășoară activități în numele serviciului public al Irlanda de Nord, fiind protejat de abuzuri din partea personalului NICS. Dispoziția actuală oferă protecție numai între două părți care au un contract, și anume lucrătorul și agenția sau agenția și angajatorul.

Articolul 26 alineatul (2) – Avocații pledanți

Articolul 47 alineatul (5) din Legea privind egalitatea din 2010 se referă la victimizarea de către un avocat pledant al unui avocat stagiar sau al unui locatar. Nu există nicio dispoziție în legislația irlandeză sau în legea actuală care să acopere acest lucru.

Intenționăm să adăugăm această prevedere la noul proiect de lege.

Articolul 32 – Răspunderea angajatorilor și a comitenților

Dorim să asigurăm răspunderea personală a angajatului/agentului pentru fapte ilicite. În prezent, legislația prevede că dacă un angajat săvârșește o faptă ilicită, în timpul serviciului, atât angajatul cât și angajatorul răspund solidar.

Modificarea ar consta în faptul că angajatul va răspunde singur pentru fapta sa ilicită, exceptând cazul în care a acționat la ordinul superiorului.

Articolul 109 din Legea privind egalitatea din 2010 prevede că un angajat și/sau un comitent răspund personal pentru faptele ilicite comise de aceștia în cursul contractului său de muncă și/sau de agenție, sub rezerva apărării prevăzute la articolul 109 alineatul (3), și anume o convingere rezonabilă în declarația angajatorului/comitentului că actul era licit.

Nu există un prevedere expresă echivalentă în secțiunea 109 din lege. Există un element de suprapunere cu articolul 33 (complicitate la fapte ilicite), deși articolul 109 nu impune să se stabilească faptul că angajatul sau comitentul știa că fapta era ilicită, spre deosebire de articolul 33 atunci când considerăm că ar fi trebuit să știe.

Articolul 32 este echivalent cu articolul 15 (răspunderea angajatorilor și a comitenților) din Legea din 1998 privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă (Irlanda) și cu articolul 42 (răspunderea pentru fapta altuia) din Legea privind statutul egal din 2000 (Irlanda) – ambele prevăd în esență aceleași condiții.

A se lua în considerare:

Sunteți de acord cu asumarea răspunderii de către angajat? Sau credeți că ar trebui să răspundă, în parte, și angajatorul pentru acțiunile angajatului său?

Articolul 37 – Formarea discriminatorie

Dorim să extindem domeniul de aplicare al acțiunilor pozitive voluntare pe care angajatorii, furnizorii de servicii și organismele publice le pot lua în mod legal pentru a promova egalitatea rasială. Această modificare va permite angajatorilor să acționeze rapid pentru a viza formarea unui anumit grup și va permite furnizorilor de servicii să furnizeze servicii suplimentare sau facilități separate.

Extinderea domeniului de aplicare al acțiunilor pozitive voluntare pe care angajatorii, furnizorii de servicii și organismele publice le pot lua în mod legal pentru a promova egalitatea rasială ar fi în conformitate cu Legea egalității din 2010 (S159) și cu alte acte normative privind egalitatea din Irlanda de Nord. Legea se limitează în prezent la facilitățile de formare și la oportunitățile de încurajare și la permisiunea de a acționa în cazul în care o persoană „crede în mod rezonabil” că este necesar (formularea necesită în prezent ca informațiile statistice să fie colectate pe parcursul a 12 luni pentru a demonstra necesitatea).

Articolul 32 este echivalent cu articolul 12 alineatul (7) (formare profesională) din Legea din 1998 privind egalitatea în ceea ce privește încadrarea în muncă (Irlanda).

A se lua în considerare:

Dispozițiile actuale nu includ ocuparea forței de muncă, ar trebui să fie inclusă?

Cerința actuală privind colectarea de informații pe parcursul a 12 luni este rezonabilă? În cazul în care nu este rezonabilă, cu ce ar putea fi înlocuită, dacă există ceva?

Articolul 40 – Acțiuni efectuate sub autoritatea legală

Intenționăm să modificăm sau să eliminăm restricțiile prevăzute la articolul 40 privind persoanele care sunt angajate în serviciul Coroanei sau al anumitor organisme publice.

Diferența de fond dintre articolul 40 și alineatul (5) (Angajarea în serviciul Coroanei) din lista 22 din Legea privind egalitatea din 2010 este că articolul 40 menține neaplicarea interdicției din motive rasiale, în timp ce alineatul (5) se concentrează asupra statutului de imigrant (trecut și prezent). Această diferență poate fi soluționată în cazul în care diferitele motive prevăzute la articolul 3 sunt aliniate cu cele din Legea privind egalitatea din 2010, și anume adăugarea de culoare și naționalitate ca motive de discriminare.

A se lua în considerare:

Ocuparea forței de muncă ar trebui să se bazeze pe statutul de imigrant, mai degrabă decât pe naționalitate?

Articolul 72ZA – Alți titulari de funcții

Există două modificări sugerate la articolul 72ZA:

- i. Am dori să introducem o nouă protecție pentru consilieri împotriva discriminării rasiale și hărțuirii de către consiliile locale, deoarece acest lucru nu este inclus în prezent în Lege.
- ii. În plus, protecția pentru numirile făcute de un ministru sau de un departament ar fi extinsă pentru a include victimizarea.

Articolul 72ZA nu prevede victimizarea, spre deosebire de articolele 49 și 50 din Legea egalității. Articolul 72ZA se aplică numai motivelor de rasă sau origine etnică sau națională, culoarea și naționalitatea se adaugă în conformitate cu articolul 3 de mai sus. Nu există echivalent în legislația irlandeză.

Articolul 72A – Serviciul de Poliție al Irlanda de Nord și Serviciul de Poliție al Irlanda de Nord Reserve

Acest articol stabilește modul în care ofițerii PSNI sunt acoperiți de ordin, inclusiv fiind considerați angajați ai șefului poliției. Cu toate acestea, nu acoperă nicio altă agenție de aplicare a legii care ar putea lucra aici. Prin urmare, intenționăm să îl modificăm pentru a acoperi anumite agenții de aplicare a legii care lucrează aici, de exemplu, Oficiul pentru Fraude Grave.

De asemenea, am fost informați că Legea nu acoperă cadeții de poliție. Departamentul de Justiție a cerut să includem cadeții în noul proiect de lege.

Furnizarea de bunuri, Facilitati, Servicii și sedii



Cu toții ne dorim să putem accesa serviciile pe care avem dreptul să le primim, să fim tratați cu respect și să obținem tot ce este mai bun. Nimeni nu ar trebui să primească un serviciu inferior din cauza felului în care arată sau a stereotipurilor percepute. Serviciile precum securitatea socială, asistența medicală și protecția socială ar trebui să fie accesibile tuturor. Cluburile și societățile au, de asemenea, responsabilitatea de a se asigura că membrii nu sunt dezavantajați sau excluși din cauza rasei lor.

Domenii prioritare cheie

Articolul 20A alineatul (1) – Autoritățile publice

Dorim să eliminăm o restricție care limitează protecția împotriva discriminării rasiale și a hărțuirii de către organismele publice la cele patru domenii ale securității sociale, asistenței medicale, protecției sociale sau avantajului social.

Domeniul de aplicare actual limitat al misiunii „funcțiilor publice” al legii reflectă limitele domeniului de aplicare al Directivei UE 2000/43/CE relevante.

Nu există nicio dispoziție specifică echivalentă în Legea privind statutul egal din 2000 (Irlanda). Legea interzice actele discriminatorii ale unei „persoane”, care este definită în secțiunea 2 (interpretare) pentru a include un organism public, astfel încât autoritățile publice sunt deja incluse în mod implicit.

Legea egalității din 2010 are un domeniu de aplicare mai larg, iar intenția este de a se potrivi cu abordarea Marea Britanie.

A se lua în considerare:

Vă puteți gândi la exemple despre ce domenii suplimentare ar trebui sau ar putea fi acoperite?

Articolul 23 alineatul (7) – Excepții de la articolul 21 alineatul (1) și articolul 22: locuințe mici

Anumite relații nu sunt reglementate de prezentul articol. Intenționăm să lărgim acoperirea pentru a include, de exemplu, parteneri necăsătoriți, copii nelegitimi și adoptați.

Articolul 25 – Discriminarea: asociații care nu intră sub incidența articolului 13

Există două modificări sugerate la articolul 25:

- i. Acest articol stabilește că este ilegal ca o asociație de persoane să discrimineze non- membrii cu privire la condițiile de aderare sau refuzul sau omiterea deliberată de a accepta o cerere de aderare.

Vrem să ne asigurăm că potențialii invitați ai acestor asociații sunt, de asemenea, acoperiți de legislație. Oficiul juridic al Departamentului explică faptul că, în prezent, nu există nicio echivalență directă cu secțiunea 102 (invitați) din Legea privind egalitatea din 2010, dar este discutabil faptul că invitații intră sub incidența articolului 25 alineatul (3). În prezent, nu există nicio jurisprudență în acest sens, astfel încât până când acest lucru nu este testat în instanță, poziția nu poate fi confirmată definitiv.

Articolul 8 din Legea privind statutul egal din 2000 (Irlanda) are în esență același lucru efect ca articolul 25. Secțiunea 9 prevede excepții, echivalente cu articolul 25 alineatul (6).

- ii. Pentru a aduce articolul 25 alineatul (2) litera (a) la același nivel de protecție ca Legea privind egalitatea din 2010, intenționăm să adăugăm cuvântul „aranjamente” în plus față de „termeni”. Legea le folosește pe amândouă. Este probabil ca aranjamentele să se ocupe de preliminarii, adică înainte ca aderarea să fie acceptată sau refuzată, astfel încât ar include, de exemplu, modul în care sunt promovate sau facilitate cererile de aderare, precum și modul în care sunt realizate interviurile.

Articolul 27A alineatul (2) – Relații care au încetat

Dorim să ne asigurăm că cluburile membrilor sunt reglementate de noua legislație, de exemplu în cazul în care relația cu reclamantul nu mai există, de exemplu dacă reclamantul nu mai este membru al clubului.

Acest lucru a rezultat din revizuirea legislației Marea Britanie. Articolul 108 alineatul (1) din Legea privind egalitatea din 2010 se aplică *„efectuării unei descrieri care constituie discriminare ar încălca, dacă ar avea loc în timpul relației, această lege.”* – deci acoperă orice discriminare ilegală. Aceasta urmărește să garanteze că un tratament de tipul celui stabilit de lege ca fiind ilegal, care rezultă din existența unei relații și este strâns legat de aceasta, este încă ilegal, chiar dacă relația nu mai există.

Articolul 38 – Sportul și competițiile

Dorim să extindem articolul 38 pentru a ne asigura că „alte activități de natură concurențială”, de exemplu sportul digital, sunt acoperite.

Articolul 195 alineatul (6) din Legea privind egalitatea din 2010 include „sau altă activitate de natură concurențială” și „sau altă astfel de activitate”. Nu există nicio definiție sau clarificare. Textul se poate referi la sporturi netradiționale. De exemplu, o competiție de dans sau majorete poate fi sau nu „un sport sau un joc”, dar ar fi probabil o „altă activitate de natură concurențială”. Un alt exemplu poate fi reprezentat de jocurile video internaționale și de competițiile e-sports, dintre care niciuna nu s-ar încadra în domeniul de aplicare al sportului sau al jocurilor, astfel cum s-a prevăzut inițial și, ca atare, este puțin probabil să se încadreze la articolul 38. Este probabil ca un „joc” să includă jocuri precum bridge sau șah.

A se lua în considerare:

Vă puteți gândi la orice alte categorii care nu pot fi acoperite, dar ar trebui să fie incluse?

Comisia pentru egalitate pentru Irlanda de Nord (ECNI)



ECNI este un organism public ne-departamental instituit prin Legea Irlandei de Nord din 1998. Competențele și îndatoririle sale derivă dintr-o serie de statute, care oferă protecție împotriva discriminării pe motive de vârstă, handicap, rasă, religie și opinie politică, sex și orientare sexuală. Aceasta are, de asemenea, responsabilități care decurg din Legea Irlandei de Nord din 1998 în ceea ce privește obligațiile legale în materie de egalitate și relații bune care se aplică autorităților publice.

Legea privind relațiile rasiale este unul dintre statutele care stabilește atribuțiile ECNI.

Comisiei îi revine sarcina:

- a) să depună eforturi în vederea eliminării discriminării și hărțuirii;
- b) să promoveze egalitatea de șanse și bunele relații între persoane diferite grupuri rasiale în general; și
- c) să țină sub control funcționarea prezentei legi și, atunci când acest lucru este impus de Departament sau dacă consideră că este necesar în alt mod să întocmească și să transmită Departamentului propuneri de modificare a prezentei legi.

Am colaborat îndeaproape cu ECNI în procesul de revizuire a legii, în special în ceea ce privește competențele care i-au fost acordate. Dorim ca ECNI să fie în cea mai bună poziție posibilă pentru a sprijini reclamanții și pentru a ajuta societățile acolo unde au nevoie de consiliere pentru a-și înțelege îndatoririle.

Articolul 29 – Publicitate discriminatorie

Acest articol permite ECNI depună o plângere în cazul în care consideră că o publicitate este discriminatorie. Este posibil ca discriminarea să nu fie îndreptată împotriva unei persoane, astfel încât acest lucru să permită ECNI să acționeze.

Nu există în prezent o dispoziție echivalentă cu articolul 29 din Legea privind egalitatea din 2010. În schimb, se pare că această dispoziție a fost inclusă în interdicțiile generale împotriva discriminării directe și indirecte, care pot fi puse în aplicare de către reclamanții individuali. Alternativ, Comisia Marea Britanie (similară cu ECNI) are competențe de executare în temeiul Legii privind egalitatea din 2006 cu privire la acte care sunt ilegale în temeiul

Legii din 2010.

A se lua în considerare:

Credeți că este necesar să existe un articol care să îi permită ECNI să înainteze un caz în numele comunității, dacă nicio persoană nu a depus o plângere? Puteți avea în vedere circumstanțe în care ar trebui să se permită ca publicitate să fie discriminatorie? (De exemplu, în scopul discriminării pozitive pentru comunitățile subreprezentate)

Articolul 30 – Instrucțiuni privind comiterea de fapte ilicite

Există două modificări sugerate la articolul 30:

- i. Am fost informați că articolul 30 implică doar includerea stimulentei indirecte. Intenționăm să clarificăm acest lucru.

Articolul 30 statuează că este ilegal ca o persoană (care are autoritate asupra altei persoane sau pentru satisfacerea doințelor căreia acționează respectiva persoană) să instruiască, să determine sau să încerce să determine acea persoană să discrimineze sau să hărțuiască o altă persoană.

- ii. De asemenea, intenționăm să oferim acoperire pentru relațiile care s-au încheiat.

A se lua în considerare:

- i. Un exemplu în acest sens ar putea fi un negustor care își instruieste angajații să nu primească Turisți în magazin sau să refuze să îi servească.
- ii. Un exemplu de relație care s-a încheiat ar putea fi refuzul unei școli sau al unui angajator să ofere o scrisoare de recomandare unui fost elev sau fost angajat.

Articolul 43/44 – Asistență pentru organizații/Cercetare și educație

Articolele 43 și 44 permit ECNI să acorde finanțare în anumite circumstanțe, dar există o inconsecvență între alte acte normative privind egalitatea în ceea ce privește ceea ce poate fi finanțat și modul în care poate fi finanțat. Cu ajutorul ECNI intenționăm să analizăm modul în care am putea avea o abordare mai coerentă.

A se lua în considerare:

Este oportun ca ECNI să finanțeze alte organizații? Dacă da, cum ar trebui să fie supravegheat acest lucru de către Guvern?

Articolul 45 – Coduri de practică

Am dori să sporim competențele ECNI de a emite coduri de bune practici în ceea ce privește egalitatea rasială într-o gamă mai largă de domenii decât este permis în prezent, inclusiv bunuri, facilități și servicii, exercitarea funcțiilor publice și a educației (competențele ECNI de a emite CoP sunt în prezent limitate la ocuparea forței de muncă și locuințe).

Articolul 45 este similar cu articolul 31 din Legea comisiei irlandeze pentru drepturile omului și egalitate din 2014, dar secțiunea 31 de coduri se aplică în domeniile ocupării forței de muncă, furnizării de bunuri și servicii, înstrăinării spațiilor și furnizării de cazare, educație și cluburi.

A se lua în considerare:

Adăugarea mai multor domenii este o mișcare pozitivă?
Vă puteți gândi la orice motive pentru care acestea nu ar trebui adăugate?
Ar fi o povară pentru angajatori?
Există domenii suplimentare care ar putea fi acoperite?

Articolul 46/47 – Competența de a efectua investigații oficiale/Termenii de referință

Am dori să sporim competențele ECNI de a efectua investigații oficiale prin eliminarea barierelor procedurale. Acest lucru ar însemna să se acorde ECNI aceleași competențe pe care le are în cadrul FETO, să investigheze pe două niveluri, general și persoană numită. Principala problemă a acestei secțiuni se referă la solicitarea ECNI, ceea ce înseamnă că nu este necesar să se efectueze un test pentru a stabili dacă există sau nu o „convingere” de fapte ilicite, așa cum există în Marea Britanie și în alte acte normative privind Irlanda de Nord.

Puterea Ordinului este declanșată de semne că ceva nu a mers bine, în timp ce puterea FETO este declanșată de o reflecție că lucrurile ar putea fi îmbunătățite.

Schimbarea ar corespunde competențelor ECNI cu cele pe care le are în cadrul FETO și, de asemenea, cu cele deținute de EHRC în Marea Britanie. De asemenea, ar alinia mai bine competențele ECNI la cele ale Comisiei irlandeze pentru drepturile omului și egalitate în temeiul părții a 3-a din Legea din 2014 a Comisiei irlandeze pentru drepturile omului și egalitate.

A se lua în considerare:

Ar trebui ca ECNI să poată investiga fără dovezi? Ar putea fi aceasta atât o povară suplimentară pentru angajatori și considerată pentru a „păta” numele unei companii fără un motiv întemeiat?
Atunci când este introdusă monitorizarea egalității etnice, acest lucru poate contribui la evidențierea domeniilor de inegalitate și poate furniza dovezi pe care ECNI trebuie să le investigheze.

Articolul 50 alineatul (3) – Restricție privind divulgarea informațiilor.

Divulgarea informațiilor în conformitate cu articolul 50 alineatul (3) este considerabil mai mare decât cea permisă de articolul 6 alineatul (3) litera (e) din Legea privind egalitatea din 2010. Opinia noastră juridică este că Legea privind egalitatea permite „porți de acces” în cadrul Regulamentului general privind protecția datelor (RGPD), care, deși încă în conformitate, ar facilita funcționarea administrativă a ECNI. Prin urmare, intenționăm ca acest domeniu să fie elaborat pentru a corespunde Legii privind egalitatea.

Articolul 59 – Discriminarea repetată

Articolul 59 se referă la modul în care ECNI poate trata persoanele care discriminează în mod repetat. ECNI are în prezent competența de a se adresa unei instanțe județene pentru a obține o măsură provizoriu, în cazul în care consideră că este iminent ca o persoană, care face deja obiectul constatărilor unei instanțe, să comită o acțiune ilicită.

Există prevederi similare în unele acte normative ale Irlandei de Nord, dar nu și în altele, deci nu există coerență aici.

Întrucât nu există nicio prevedere echivalentă nici în legislația Marea Britanie, nici în cea irlandeză, nici în legislația Irlandei de Nord, se ia în considerare eliminarea acestui articol.

A se lua în considerare:

Credeți că ECNI ar trebui să-și păstreze această competență?

Articolul 60 – Aplicarea articolelor 29-31

Articolul 60 se referă la articolele 29-31 și acoperă competențele ECNI în legătură cu aceste trei articole speciale. Aceste articole se referă la circumstanțe care nu pot implica discriminarea unei anumite persoane. Un exemplu ar putea fi acela în care dintr-un anunț de angajare se deduce că cererile de la, să zicem, romi, nu sunt binevenite. Articolul 60 conferă ECNI competența de a introduce o acțiune împotriva angajatorului.

Nu există o dispoziție echivalentă direct cu articolul 60 nici în legile din 2006, nici în cele din 2010 privind egalitatea. Dispoziția echivalentă din Legea din 2006 a fost abrogată prin Legea din 2010.

Nu există nicio prevedere echivalentă în legislația irlandeză.

Se ia în considerare eliminarea acestui articol, așa cum s-a procedat în Marea Britanie.

A se lua în considerare:

Credeți că ECNI ar trebui să-și păstreze această competență?

Articolul 61 – Acțiunea preliminară în cauzele privind ocuparea forței de muncă

Articolul 61 se referă la acțiunile preliminare pe care ECNI le poate lua în cauzele privind ocuparea forței de muncă, înainte ca acestea să ajungă la Tribunalul Județean.

Articolul 60 alineatul (4) prevede ca ECNI să se adreseze instanței județene o cerere de măsuri provizorii în cazul în care apare către ECNI că o persoană a săvârșit o faptă ilicită (în temeiul articolelor 29, 30 sau 31)

și că, cu excepția cazului în care este imobilizată, este susceptibilă să facă alte fapte ilicite incriminate în articolul respectiv. Articolul 60 alineatul (5) prevede că, în ceea ce privește procedurile care intră în competența Tribunalului industrial, ECNI nu poate afirma că există o faptă ilicită dacă nu există o decizie definitivă a unui tribunal industrial în această privință. Nu există o prevedere echivalentă cu articolul 61 nici în Actele din 2006, nici în cele din 2010 privind egalitatea. Dispoziția echivalentă din Legea din 2006 a fost abrogată prin Legea din 2010.

Nu există nicio prevedere echivalentă în legislația irlandeză.

Se ia în considerare eliminarea acestui articol, așa cum s-a făcut în Marea Britanie.

A se lua în considerare:

Credeți că ECNI ar trebui să-și păstreze această competență?

Articolul 62 – Angajamente ale persoanelor care încalcă prezentul ordin

În cazul în care ECNI este convinsă că o persoană comite sau a comis o faptă care încalcă legea, ECNI poate obține de la persoana respectivă un angajament că va înceta să încalce legea. Articolul 62 este similar cu articolul 23 (acorduri) din Legea din 2006. În ceea ce privește aceste competențe de asigurare a respectării drepturilor omului, există o inconsecvență în ceea ce privește natura și amploarea competențelor disponibile în temeiul diferitelor acte normative privind egalitatea.

Nu există nicio prevedere echivalentă în legislația irlandeză.

Se are în vedere abrogarea prezentului articol.

A se lua în considerare:

Ar trebui ca ECNI să își păstreze aceste competențe?

Noua adăugire - competența ECNI de a introduce acțiuni în nume propriu

De asemenea, luăm în considerare recomandarea ECNI conform căreia acestea ar trebui să poată introduce cereri pentru persoanele private în nume propriu și nu în numele persoanelor respective.

ECNI are competența de a se pronunța în nume propriu în ceea ce privește publicitatea discriminatorie (articolul 29), instrucțiunile de discriminare (articolul 30) și presiunea de a discrimina (articolul 31). ECNI are, de asemenea,

competențele de a efectua investigații oficiale (articolul 46). Cu toate acestea, ei consideră că ar trebui să fie în măsură să formuleze acțiuni pentru cazurile de discriminare a persoanelor fizice.

A se lua în considerare:

Vă puteți gândi la orice motiv pentru care persoanele fizice pot simți că acest lucru nu ar fi benefic?

Există posibilitatea ca acest lucru să provoace conflicte între individ și ECNI?

Punerea în aplicare



Articolul 52/53 – Competența tribunalelor industriale/remedii cu privire la plângerile formulate în temeiul articolului 52

Există două modificări sugerate la articolul 52/53:

- i. Se ia în considerare creșterea competențelor tribunalelor de a face recomandări de care să beneficieze întreaga forță de muncă și nu doar persoana care introduce plângerea privind discriminarea. Acest lucru este în conformitate cu FETO, dar aceeași dispoziție introdusă în Legea privind egalitatea din 2010 [S124 alineatul (2) litera (c)] a fost ulterior abrogată până în 2015 Legea dereglementării. Motivele concurente pentru includerea și apoi eliminarea în Marea Britanie vor trebuie să fie luate în considerare.
- ii. În plus, intenționăm să introducem sancțiuni eficiente pentru nerespectarea unei recomandări a tribunalului. Articolul 124 din Legea privind egalitatea din 2010 nu prevedea punerea în aplicare, spre deosebire de articolul 39 alineatul (8) din FETO, care prevede punerea în aplicare. Deci, am putea oglindi acest lucru în noul proiect de lege.

Un mijloc alternativ de a aborda persoanele care încalcă legea în mod repetat sau fățiș ar fi procedurile de punere în aplicare a ECNI: Articolul 46 permite ECNI să efectueze investigații oficiale iar, în cazul unui rezultat pozitiv, articolul 55 împuternicește ECNI să emită o notificare privind nediscriminarea, ceea ce poate duce la obligarea efectivă a angajatorului de a respecta bunele practici, în beneficiul angajaților.

A se lua în considerare:

- i. Dovezile empirice în această privință au arătat că, în majoritatea cazurilor în Marea Britanie, tribunalele au recomandat cel mai frecvent formarea și că puține tribunale, chiar dacă aveau competența de a face acest lucru, au recomandat ceva mai mult de atât. S-a sugerat că formarea poate fi costisitoare iar, în ultimă instanță, nu s-a dovedit utilă în schimbarea atitudinilor. Întrucât oferirea acestei competențe către Marea Britanie nu pare să fi fost o schimbare pozitivă, credeți că ar trebui inclusă aici? Ar pune acest lucru o povară inacceptabilă asupra angajatorilor?
- ii. Credeți că ar fi important să oglindiți sancțiunile prevăzute în FETO sau credeți că ar trebui să utilizăm mai mult competențele ECNI pentru a face față încălcării legii.

Articolul 52A – Sarcina probei: tribunale industriale

În majoritatea cazurilor de litigiu, sarcina probei îi revine reclamantului/urmăririi penale, care trebuie să își dovedească cauza la standardul de probă necesar, în funcție de faptul dacă este vorba despre o cauză civilă (balanța probabilităților) sau penală (dincolo de orice îndoială rezonabilă). Această sarcină este inversată în cazurile în care se aplică Directiva privind egalitatea de tratament (și alte directive similare ale UE). În astfel de cazuri, în cazul în care reclamantul dovedește fapte din care tribunalul ar putea concluziona, în absența unei explicații adecvate, că pârâtul a comis un act de discriminare, tribunalul va admite plângerea, cu excepția cazului în care pârâtul dovedește că nu a comis fapta.

Faptul că sarcina inversă a probei se aplică numai anumitor cereri în întemeiate pe Lege este o anomalie pe care intenționăm să o rectificăm.

A se lua în considerare:

În momentul de față, persoana care se plânge trebuie să dovedească faptul că a fost tratată rău. Această modificare va însemna că persoana împotriva căreia este introdusă plângerea este cea care trebuie să dovedească că nu a făcut nimic rău. Credeți că acest lucru este corect?

Articolul 63 – Ajutor pentru persoanele vătămate în obținerea de informații

Fosta prevedere echivalentă Marea Britanie a fost Secțiunea 66 (obținerea de informații) din Legea din 2010. Secțiunea 66 a fost abrogată prin Legea privind reforma întreprinderilor și a reglementărilor din 2013, ca parte a reducerii sarcinii de reglementare. Prevederea echivalentă este inclusă în legislația irlandeză (articolul 76 din Legea din 1998). Intenționăm să cântărim cazurile concurente în vederea includerii și a eliminării ulterioare.

A se lua în considerare:

Acest articol se referă la un chestionar, despre care ni s-a spus că își are originea în primele zile ale legislației privind egalitatea, pentru a-i ajuta pe cei care nu sunt familiarizați cu legea să obțină probe pentru cazul lor. Odată cu trecerea timpului, utilizarea chestionarului s-a extins iar chestionarul a devenit, de asemenea, mai lung și mai detaliat. Acest lucru a fost considerat a pune o povară prea mare asupra respondenților și a fost, înțelegem, motivul invocat pentru abrogarea secțiunii din Legea privind egalitatea din 2010.

Ar trebui păstrat chestionarul? Reclamanții ar trebui să poată întreba ce vor? Ar trebui să existe un chestionar prescris sau o restricție privind numărul de întrebări? Am fi deosebit de interesați să auzim de la oricine a completat chestionarul actual sau are experiență în implicarea în acest proces cu privire la impactul pe care îl are atât pentru persoane fizice, cât și pentru întreprinderi.

Articolul 64 alineatele (3) și (4) – Asistența din partea Comisiei

Articolul 64 alineatele (3) și (4) prevede variații ale termenelor în care ECNI ar trebui să prelucreze cererile de asistență. Opinia noastră este că există o inconsecvență între alte legi privind egalitatea aici, unele neavând perioade de timp. Luăm în considerare eliminarea acestuia.

Articolul 65 – Termenul în care trebuie introdusă acțiunea

Acest lucru este legat de articolul 64 de mai sus, cu o incoerență similară în ceea ce privește alte acte normative. Din nou, ne gândim să-l eliminăm.

A se lua în considerare:

Credeți că există motive întemeiate pentru a păstra limitarea timpului?

Altele



Planuri de introducere a monitorizării egalității etnice

În cadrul consultării pentru Strategia privind egalitatea rasială 2015-2025, au existat dovezi ale necesității ca monitorizarea egalității etnice să furnizeze dovezi pentru o mai bună elaborare a politicilor în raport cu nevoile celor din comunitățile etnice minoritare. Strategia a utilizat apoi informațiile obținute în urma consultării pentru a conveni asupra unui plan pentru calea de urmat. O parte a acestui plan a fost de a angaja un cercetător pentru a efectua o lucrare de investigație și pentru a-l consulta pe scară largă cu privire la modul cel mai bun de a lua de monitoriza în continuare.

Raportul a fost primit de Departament în noiembrie 2020. Unul dintre principalele rezultate a fost consensul că orice lege nouă privind relațiile interrasiale ar trebui să fie vehiculul legislativ pentru punerea în aplicare a monitorizării.

Din acest motiv, intenționăm ca în etapa de elaborare a acestei noi legislații să includem o secțiune care să adopte monitorizarea egalității etnice prin intermediul legislației secundare, la o dată ulterioară, odată ce am promovat monitorizarea egalității etnice în sectorul public ca mijloc de a oferi bune practici și consiliere sectorului privat.

Am saluta orice comentarii sau gânduri pe care le aveți cu privire la orice domenii, în special, pe care credeți că ar trebui să ne concentrăm ca priorități atunci când încercați să colectăm aceste informații.

A se lua în considerare:

Credeți că există domenii ale sectorului public pe care credeți că ar trebui să ne concentrăm mai întâi, cum ar fi locuințele sau educația?

Voluntari

În prezent, nu există nicio prevedere în Ordin care să acopere voluntarii.

Am fost sfătuiți că ar fi foarte complicat să acoperim voluntarii, având în vedere gama largă de roluri pe care le cuprinde termenul. Simpla numire a unui aranjament într-un „aranjament voluntar” nu va determina statutul acestuia. Ar putea fi mai ușor să se prevadă aranjamente mai formalizate, dar ar fi important să se mențină informalitatea și ușurința. Nu am dori să descurajăm persoanele de la voluntariat sau organizațiile, în special cele mai mici, care trebuie să facă față birocrăției nedorite.

Este posibil ca unii voluntari să fie deja acoperiți ca angajați, în funcție de relația cu organizația implicată. S-a indicat că este probabil mai eficient să se permită instanțelor să se pronunțe cu privire la definirea anumitor cazuri de discriminare pe motive de muncă voluntară.

Nu există nicio dispoziție pentru voluntari în Legea egalității din 2010.

A se lua în considerare:

Sfatul nostru juridic este că această problemă este foarte complicată din cauza multiplelor tipuri de muncă voluntară și a acordurilor în vigoare. Dacă credeți că ar trebui să includem voluntarii, cum credeți că ar putea funcționa acest lucru în domeniile în care nu există o listă exhaustivă de definiții?

Descendență și castă

Avem în vedere, de asemenea, includerea descendenței și a castei.

Nu există o definiție general acceptată a niciunui termen. Există argumente că nu putem defini deloc casta ca fiind o subcategorie a noțiunii de „rasă”. Cu toate acestea, în anumite circumstanțe, s-a acceptat că aceasta este legată de descendență, care, la rândul său, poate fi acceptată ca o subsecțiune a „originii etnice”.

A se lua în considerare:

Există argumente că noțiunea de castă nu are nimic de-a face cu rasa, ci este legată de mediul social. Sunteți de acord cu acest lucru? Cum am putea defini casta, în raport cu rasa și categoriile sale de culoare, rasă, naționalitate sau origini etnice sau naționale?

Cum am putea defini descendența?

Credeți că ar trebui să oferim protecție pentru descendență și castă? Ar trebui să facem acest lucru prin intermediul originii etnice?

Secțiunea 2:

Informații justificative



Glosar

Comisia pentru eliminarea discriminării rasiale (CERD)

CERD este un organism de experți independenți care monitorizează punerea în aplicare a Convenției privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială de către statele sale părți.

Departamentul de Educație CODUL DE BUNE PRACTICI AL SEN

Departamentul educației a oferit îndrumări autorității educaționale și școlilor sub forma unui Cod de bune practici privind identificarea și evaluarea nevoilor educaționale speciale. Școlile, consiliile de administrație și autoritățile din domeniul sănătății și serviciilor sociale trebuie să ia în considerare sfaturile oferite în Codul de bune practici atunci când decid ce ar trebui să facă pentru copiii cu nevoi educaționale speciale.

Legea privind dereglementarea 2105 (Marea Britanie) A52

o lege care să prevadă reducerea sarcinilor care rezultă din legislație pentru întreprinderi sau alte organizații sau pentru persoane fizice; să prevadă abrogarea legislației care nu mai are o utilizare practică; să prevadă exercitarea funcțiilor de reglementare; și în scopuri conexe.

Legea egalității din 1998 (Irlanda)

Legea privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă din 1998-2015 interzice discriminarea într-o gamă largă de încadrare în muncă și de domenii legate de încadrarea în muncă. Printre acestea se numără recrutarea și promovarea; remunerație egală; condițiile de muncă; formare sau experiență; concedierea și hărțuirea, inclusiv hărțuirea sexuală.

Legea privind reforma întreprinderilor și a reglementărilor din 2013

Legea privind reforma întreprinderilor și a reglementărilor din 2013, cunoscută și sub numele de ERRA, este o lege majoră a Parlamentului Regatului Unit care vizează reformarea mediului de reglementare cu care se confruntă întreprinderile mici și mijlocii.

Legea privind egalitatea de statut din 2000 (Irlanda)

Legea privind egalitatea de statut din 2000-2018 interzice discriminarea în ceea ce privește furnizarea de bunuri și servicii, cazarea și educația. Acestea acoperă cele nouă motive de gen, stare civilă, statut familial, vârstă, handicap, orientare sexuală, rasă, religie și apartenență la comunitatea de nomazi (travellers).

Directiva 2000/43/CE privind egalitatea de tratament

Directiva 2000/43/CE privind egalitatea rasială este un act juridic al Uniunii Europene privind dreptul european al muncii. Acesta pune în aplicare principiul egalității de tratament între persoane, indiferent de rasă sau grup etnic.

Legea privind egalitatea din 2006 (Marea Britanie)

un act care să prevadă înființarea Comisiei pentru egalitate și drepturile omului; să conțină prevederi privind discriminarea pe motive de religie sau convingeri; să permită luarea unor măsuri împotriva discriminării pe motive de orientare sexuală; să impună atribuții legate de discriminarea pe criterii de sex persoanelor care îndeplinesc funcții publice; modificarea Legii privind discriminarea persoanelor cu handicap din 1995; și în scopuri conexe.

Legea egalității din 2010 (Marea Britanie)

Legea egalității din 2010 este un act al Parlamentului Regatului Unit cu scopul principal de a consolida, actualiza și completa numeroasele acte și regulamente anterioare, care au stat la baza legislației împotriva discriminării în Anglia, Scoția și Țara Galilor.

Comisia pentru egalitate și drepturile omului (Marea Britanie)

Comisia pentru egalitate și drepturile omului este organismul național de promovare a egalității al Marea Britanie. În calitate de organism public nedepartamental statutar instituit prin Legea privind egalitatea din 2006, Comisia își desfășoară activitatea în mod independent.

Comisia pentru egalitate pentru Irlanda de Nord

Comisia pentru egalitate pentru Irlanda de Nord este un organism public ne-departamental instituit prin Legea Irlandei de Nord din 1998. Competențele și îndatoririle sale derivă dintr-o serie de statute care au fost adoptate în ultimele decenii, oferind protecție împotriva discriminării pe motive de vârstă, handicap, rasă, religie și opinie politică, sex și orientare sexuală. Aceasta are, de asemenea, responsabilități care decurg din Legea Irlandei de Nord din 1998 în ceea ce privește obligațiile legale în materie de egalitate și relații bune care se aplică autorităților publice.

Directiva UE privind cursa 2000/43/CE

Scopul prezentei directive este de a stabili un cadru pentru combaterea discriminării pe motive de rasă sau origine etnică, în vederea punerii în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament.

Ordinul din 1998 privind ocuparea echitabilă a forței de muncă și tratamentul (Irlanda de Nord) (FETO)

FETO face ca discriminarea pe motive de convingeri religioase și opinii politice să fie ilegală în domeniul ocupării forței de muncă, al bunurilor, al facilităților și al serviciilor, al vânzării sau gestionării terenurilor sau proprietăților și al învățământului superior.

Legea comisiei pentru drepturile omului și egalitate din 2014 (Irlanda)

O lege care să prevadă înființarea unui organism cunoscut sub numele de Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate.

Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate (IHREC)

Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate este instituția națională pentru drepturile omului și egalitate din Irlanda. Este un organism public independent care raportează parlamentului bicameral din Irlanda (Oireachtas), cu un mandat instituit în temeiul Legii comisiei irlandeze pentru drepturile omului și egalitate din 2014.

Legea Irlandei de Nord din 1998

Legea Irlandei de Nord din 1998 este un act al Parlamentului Regatului Unit care a instituit o legislatură deconcentrată pentru Irlanda de Nord.

Legea privind relațiile interrasiale din 1997 (Irlanda de Nord)

Prezenta lege conține prevederi privind discriminarea pe motive rasiale. Acesta a prevăzut, de asemenea, înființarea și funcțiile Comisiei pentru egalitate rasială pentru Irlanda de Nord (în prezent VNB).

Strategia privind egalitatea rasială 2015-2025

Strategia privind egalitatea rasială 2015-2025 stabilește un cadru pentru departamentele guvernamentale (și altele) pentru a combate inegalitățile rasiale, pentru a eradica rasismul și infracțiunile motivate de ură și, împreună cu: Construirea unei Comunități Unite, pentru a promova bunele relații rasiale și coeziunea socială.
www.executiveoffice-ni.gov.uk/publications/racial-equality-strategy-2015-2025

Subgrupul pentru egalitate rasială

Un grup reprezentativ pentru comunitățile etnice minoritare care sprijină punerea în aplicare a Strategiei privind egalitatea rasială și menține acțiunile guvernului actuale și relevante.
www.executiveoffice-ni.gov.uk/the-racial-equality-subgroup

Ordinul din 2005 privind nevoile educaționale speciale și persoanele cu handicap (Irlanda de Nord) (SENDO)

SENDO introduce legea privind discriminarea persoanelor cu handicap în sectorul educației și consolidează drepturile copiilor cu nevoi educaționale speciale, care urmează să fie școlarizați în învățământul de masă.

Evaluări de impact

Executive Office a efectuat o evaluare a impactului asupra nevoilor rurale și un exercițiu de examinare a egalității cu privire la proiectul de strategie.

Noul proiect de lege este menit să sprijine egalitatea de șanse și accesul la gama de identități transversale reprezentate de comunitățile pe care le vizează. Proiectul de lege va asigura o protecție mai largă și mai robustă pentru victimele hărțuirii, victimizării și pentru cele tratate inegal pe criterii de rasă. Cu toții avem responsabilitatea de a trata oamenii în mod egal și de a ne strădui să construim o societate care poate demonstra acest lucru. Angajatorii și cei aflați într-o poziție de autoritate sau responsabilitate sunt, în egală măsură, părți interesate ca și utilizatorii serviciilor, deoarece dețin puterea de a conduce prin exemplu și de a arăta un tratament echitabil celor din jurul lor. Prin urmare, am ajuns la concluzia că nu este necesară o evaluare completă a impactului asupra egalității.

Aceste evaluări ale examinării vor fi revizuite, dacă este necesar, în cazul în care există modificări semnificative ca urmare a răspunsurilor la consultare.

Libertatea de informare

Legea privind libertatea de informare din 2000 – Confidențialitatea consultărilor

Departamentul intenționează să publice un rezumat al răspunsurilor după finalizarea procesului de consultare. Răspunsul dumneavoastră și toate celelalte răspunsuri la consultare pot fi, de asemenea, dezvăluite la cerere. Departamentul poate refuza divulgarea informațiilor numai în circumstanțe excepționale. Înainte de a vă trimite răspunsul, vă rugăm să citiți paragrafele de mai jos privind confidențialitatea consultărilor și acestea vă vor oferi îndrumări cu privire la poziția juridică cu privire la orice informații furnizate de dumneavoastră ca răspuns la această consultare publică.

Sub rezerva anumitor dispoziții limitate, Legea privind libertatea de informare conferă publicului dreptul de acces la orice informații deținute de o autoritate publică, în acest caz, departamentul. Acest drept de acces la informații include informațiile furnizate ca răspuns la o consultare.

Departamentul nu poate considera în mod automat ca fiind confidențiale informațiile care i-au fost furnizate ca răspuns la o consultare. Cu toate acestea, are responsabilitatea de a decide dacă orice informații furnizate de dumneavoastră ca răspuns la această consultare, inclusiv informațiile despre identitatea dumneavoastră, ar trebui să fie făcute publice sau să fie tratate ca fiind confidențiale.

Aceasta înseamnă că este puțin probabil ca informațiile furnizate de dumneavoastră ca răspuns la consultare să fie tratate ca fiind confidențiale, cu excepția unor circumstanțe foarte speciale. Codul de bune practici al Lordului Cancelar privind Legea privind libertatea de informare prevede că:

- Departamentul ar trebui să accepte informații de la terți „în mod confidențial” numai dacă este necesar să se obțină aceste informații în legătură cu exercitarea oricăreia dintre funcțiile departamentului și nu ar fi furnizate în alt mod;
- Departamentul nu ar trebui să fie de acord să dețină informațiile primite de la terți „cu titlu confidențial”, care nu au un caracter confidențial;
- acceptarea de către departament a dispozițiilor privind confidențialitatea trebuie să se facă din motive întemeiate, care să poată fi justificate de comisarul pentru informații.

Mai multe informații despre confidențialitatea răspunsurilor sunt disponibile contactând Biroul comisarului pentru informații (sau la www.informationcommissioner.gov.uk).

Confidențialitate

Numele operatorului de date:	The Executive Office
Adresă:	The Executive Office, E5.19, Castle Buildings Stormont Estate, Belfast BT4 3SR
E-mail:	racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
Responsabilul cu protecția datelor:	David Moore Room E3.08, Castle Buildings Stormont Estate Belfast BT4 3SR
Telefon:	028 9052 6123 (ext. 26123)
E-mail:	DPO@executiveoffice-ni.gov.uk

Introducere

Echipa legislației privind egalitatea rasială se angajează să vă protejeze confidențialitatea. Această notificare de confidențialitate explică modul în care utilizăm informațiile dumneavoastră cu caracter personal și modalitățile în care vom proteja aceste informații.

Acesta este conceput pentru a îndeplini cerințele Regulamentului general privind protecția datelor din Regatul Unit (GDPR din Regatul Unit) și ale Legii privind protecția datelor din 2018 (DPA 2018), în ceea ce privește dreptul dumneavoastră individual de a fi informat cu privire la modul și motivul pentru care colectăm și utilizăm informații despre dvs.

Cine suntem

Rolul echipei de legislație privind egalitatea rasială (RELT) în cadrul TEO este de a revizui actuala Lege privind relațiile interrasiale (Irlanda de Nord) din 1997.

Scop – De ce procesați informațiile mele personale?

- RELT solicită observații din partea părților interesate în cadrul consultării sale publice privind modificarea Legii privind relațiile rasiale (Irlanda de Nord) din 1997. RELT nu solicită date cu caracter personal în cadrul consultării, dar este probabil să primească nume și adrese/adrese de e-mail ca parte a răspunsului unei consultații.
- Consultarea este o parte necesară a dezvoltării politicilor și strategiei publice.

Tip – Ce categorii de date cu caracter personal prelucrați?

- Răspunsurile la consultare vor include nume și adrese și/sau adrese de e-mail.
- Datele cu caracter personal colectate din răspunsurile la consultare vor include numele, prenumele, adresa și adresa de e-mail.
- Datele cu caracter personal primite nu vor fi partajate cu nicio parte externă. Datele vor fi prelucrate în conformitate cu răspunsurile la consultare pe care utilizatorul le-a transmis și numai din acest motiv. Datele primite vor fi prelucrate de către persoana/persoanele relevante în cadrul RELT.

Legal – Care este temeiul dumneavoastră legal pentru colectarea informațiilor cu caracter personal?

- Pentru a respecta legislația britanică privind protecția datelor, trebuie să avem o bază legală pentru prelucrarea oricăror informații cu caracter personal. În ceea ce privește prelucrarea informațiilor privind eventualele consultări, TEO se bazează pe faptul că: UKGDPR ARTICOLUL 6 alineatul (1) litera (e) „prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini efectuate în interes public.”

Sursa – De unde îmi obțineți datele cu caracter personal?

- Datele cu caracter personal vor proveni de la persoana care răspunde la consultare, cum ar fi, cu titlu de exemplu dar nelimitativ, e-mail sau hârtie de hârtie.

Destinatari – Partajați informațiile mele personale cu oricine altcineva?

- Nu vom partaja datele dumneavoastră cu caracter personal cu alte organizații.
- Accesul la orice informații cu caracter personal prelucrate va fi restricționat numai la acele persoane care sunt implicate în consultare.

Transferați datele mele cu caracter personal în alte țări?

- Niciuna dintre informațiile cu caracter personal prelucrate nu va fi transferată către alte țări sau organizații internaționale.

Securitate și păstrare – Cum păstrăm informațiile dumneavoastră cu caracter personal?

- Departamentul se va asigura că datele cu caracter personal nu sunt păstrate mai mult decât este necesar.
- Informațiile pe care le furnizați vor fi păstrate în sistemele oficiale de gestionare a înregistrărilor acreditate ale Departamentului și vor fi protejate împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale și împotriva pierderii, distrugerii sau deteriorării accidentale.
- Numai personalul direct implicat în consultare va avea acces la aceste informații.

Cum îmi folosiți datele cu caracter personal pentru a lua decizii cu privire la mine?

- TEO nu va utiliza procesarea automată pentru răspunsuri la această consultare.

Ce drepturi am?

- Aveți dreptul de a fi informat și puteți obține, de asemenea, confirmarea faptului că informațiile dumneavoastră cu caracter personal sunt prelucrate.
- Aveți dreptul de a vă accesa informațiile cu caracter personal.
- Aveți dreptul de a rectifica informațiile cu caracter personal în cazul în care acestea sunt inexacte sau incomplete.
- Aveți dreptul de a șterge informațiile cu caracter personal și de a preveni prelucrarea în anumite circumstanțe.
- Aveți dreptul de a restricționa prelucrarea informațiilor cu caracter personal în anumite circumstanțe.
- Aveți dreptul la portabilitatea datelor în circumstanțe specifice.
- Aveți dreptul de a vă opune prelucrării informațiilor cu caracter personal în circumstanțe specifice.
- Aveți drepturi în ceea ce privește luarea automată a deciziilor și crearea de profiluri. Vă informăm că nicio informație cu caracter personal furnizată de dumneavoastră nu va fi utilizată în scopul luării automate a deciziilor și al creării de profiluri.
- Dacă aveți întrebări cu privire la drepturile dumneavoastră personale, vă rugăm să vizitați site-ul web al Biroului comisarului pentru informații la <https://ico.org.uk/>.

Formate alternative / Întrebări generale

- Dacă aveți întrebări cu privire la această Notificare privind confidențialitatea, aveți nevoie de o copie într-un format sau limbă alternativă sau doriți să vă exercitați oricare dintre drepturile dumneavoastră în calitate de persoană vizată, vă rugăm să ne contactați la adresa de e-mail de mai sus.

Plângeri

- În cazul în care sunteți nemulțumit de modul în care sunt prelucrate datele dumneavoastră cu caracter personal, vă puteți adresa preocupările responsabilului cu protecția datelor al Departamentului (consultați datele de contact de la începutul prezentei Notificări privind confidențialitatea).

Dacă încă nu sunteți mulțumit, aveți dreptul de a depune o plângere la Biroul comisarului pentru informații (ICO):

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

Tel: 0303 123 1113

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

Modificări ale acestei Notificări privind confidențialitatea

Păstrăm această Notificare privind confidențialitatea sub o revizuire regulată și vom plasa orice actualizări pe site-ul web al departamentului.

Această Notificare privind confidențialitatea a fost actualizată ultima dată la 2 martie 2023.

Politica de moderare

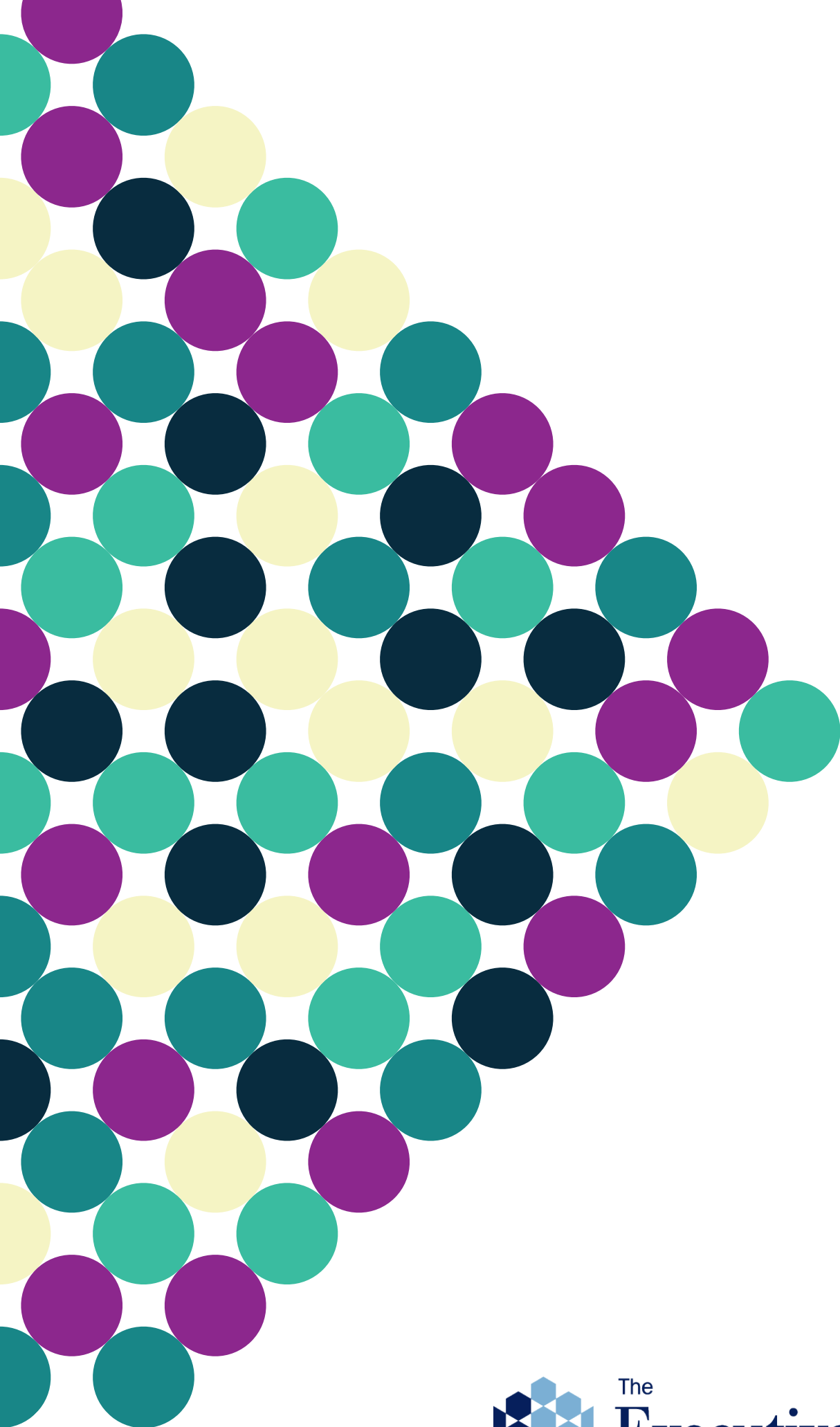
În legătură cu orice răspunsuri la consultare și orice date care pot fi publicate, aplicăm o politică de moderare pentru a ne asigura că răspunsurile sunt adecvate și nu dăunează altora. Moderarea se efectuează în conformitate cu termenii stabiliți mai jos.

Răspunsurile care includ oricare dintre următoarele pot fi șterse:

- amenințări sau incitări la violență;
- utilizarea obscenității;
- duplicarea sau duplicarea substanțială a postărilor de către aceeași persoană sau entitate;
- anunțuri privind căutarea unui loc de muncă sau care conțin reclame pentru un produs sau serviciu comercial; sau
- informațiile postate cu încălcarea legii, inclusiv calomnia, aprobarea sau încurajarea activităților ilegale, dezvăluirea informațiilor clasificate sau încălcarea unui drept de autor sau a unei mărci comerciale.

Apreciem timpul și contribuția dumneavoastră, iar scopul nostru este să acceptăm cât mai multe răspunsuri, asigurându-ne în același timp că are loc o consultare concentrată și constructivă. Pentru a aborda chestiuni suplimentare care pot fi justificate, această politică de moderare poate fi modificată. Dacă aveți o reclamație cu privire la un element de conținut generat de utilizatori pe acest site sau simțiți că propriul conținut a fost eliminat din greșeală, vă rugăm să ne contactați la:

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



The
Executive Office