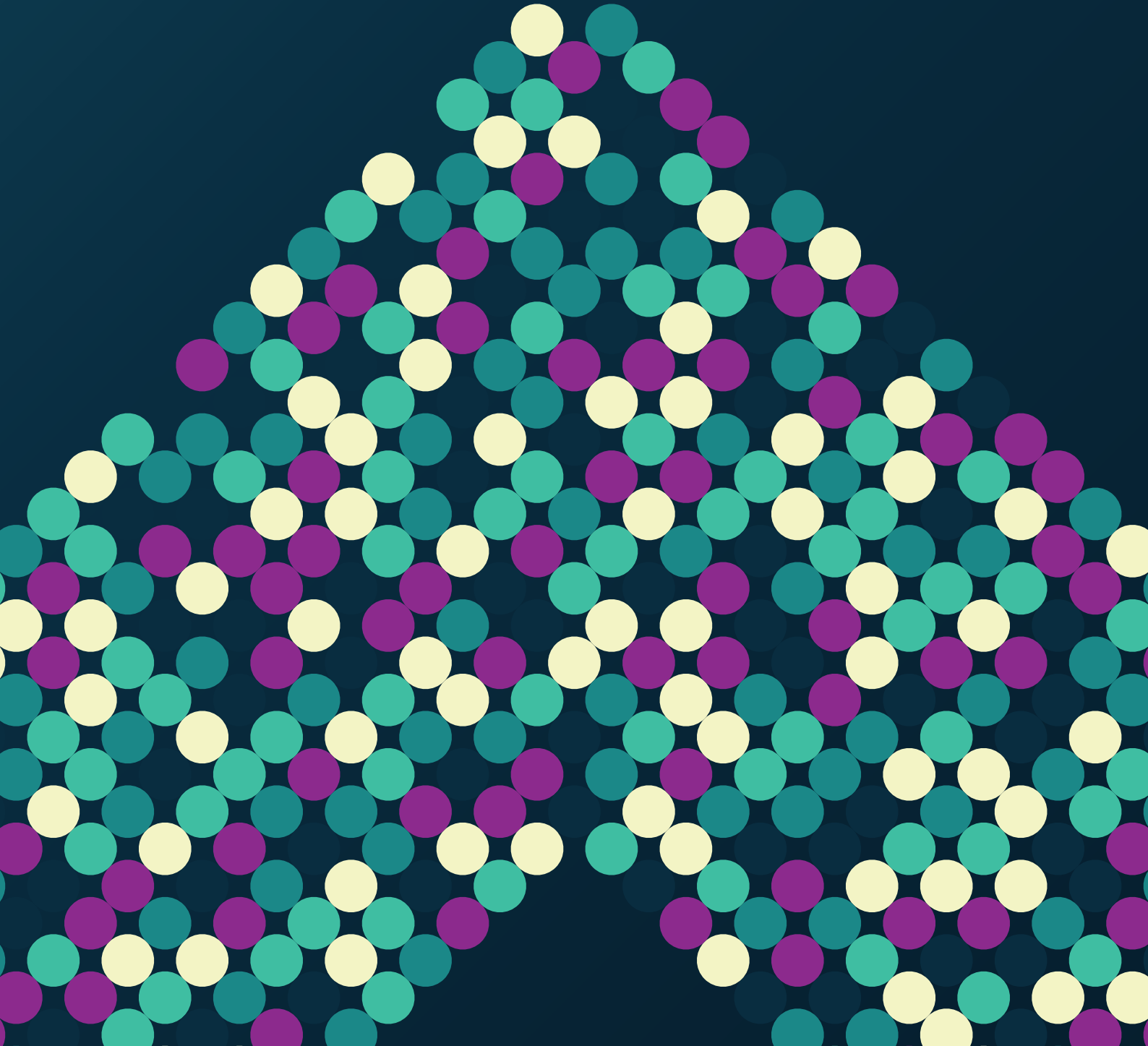




The
Executive Office

مراجعة الأمر المتعلق بالعلاقات العرقية لعام 1997

وثيقة المشاورة



جدول المحتويات

6.....	تقديم
7.....	مقدمة
8.....	المشاوره
9.....	الرد على المشاوره
10.....	الشكاوي
10.....	الخصوصية والسرية والوصول إلى ردود المشاوره
11.....	المادة 1: التعديلات المقترحة إدخالها على أمر العلاقات العرقية لعام 1997.....
12.....	التغييرات التي تؤثر على أحكام متعددة
12.....	البند 3 التمييز العنصري
12.....	البند 4 التمييز عن طريق استهداف الضحية
13.....	البند 4 أ التحرش
13.....	البند 41 قوانين حماية الأمن القومي
15.....	التعليم
15.....	البند 4 التمييز عن طريق استهداف الضحية
15.....	البند 18 الهيئات المسؤولة عن المؤسسات التعليمية
16.....	البند 18 (1) (أ) و (ب) الهيئات المسؤولة عن المؤسسات التعليمية
16.....	البند 18 (1) (ج) (ط) الهيئات المسؤولة عن المؤسسات التعليمية
16.....	البند 54(5) المطالبات بموجب الجزء الثالث
17.....	التوظيف
17.....	البند 6 المتقدمون والموظفون

- البند 7 أ استثناء للمتطلبات المهنية الحقيقية 18
- البند 8 استثناءات للمؤهلات المهنية الحقيقية 18
- البند 9 (2) العمال المتعاقدون 18
- البند 12 الشراكات 19
- البند 14 الهيئات المؤهلة 19
- البند 15 الأشخاص المعنيون بتوفير التدريب المهني 20
- البند 16 وكالات التوظيف 20
- البند 26 (2) المحامون 21
- البند 32 مسؤولية أصحاب العمل والمديرين 21
- البند 37 التدريب التمييزي 22
- البند 40 الأفعال التي تتم بموجب السلطة القانونية 22
- البند 72 أ أصحاب المناصب الأخرى 23
- البند 72 أ دائرة الشرطة في إيرلندا الشمالية ودائرة الشرطة في احتياطي إيرلندا الشمالية 23

24..... توفير السلع والمرافق والخدمات والمباني

- البند 20 أ (1) السلطات العامة 24
- البند 23 (7) استثناءات من البندين 21(1) و22: مساكن صغيرة 24
- البند 25 التمييز: الجمعيات غير المشمولة بالبند 13 25
- البند 27 أ (2) العلاقات التي انتهت 26
- البند 38 الرياضة والمسابقات 26

27 لجنة المساواة لإيرلندا الشمالية (ECNI)

- 27 البند 29 الإعلانات التمييزية
- 28 البند 30 تعليمات لارتكاب أفعال غير مشروعة
- 28 البند 43/44 مساعدة المنظمات/البحث والتعليم
- 28 البند 45 مدونات الممارسة
- 29 البند 46/47 سلطة إجراء التحقيقات الرسمية / الاختصاصات
- 29 البند 50 (3) القيود المفروضة على الكشف عن المعلومات
- 30 البند 59 التمييز المستمر
- 30 البند 60 إنفاذ المواد من 29 إلى 31
- 30 البند 61 الدعوى الابتدائية في قضايا العمل
- 31 البند 62 تعهدات الأشخاص المخالفين لهذا الأمر
- 31 إضافة جديدة - سلطة ECNI لرفع القضايا باسمها الخاص

33 الإنفاذ

- 33 البند 52/53 اختصاص المحاكم الصناعية/سبل الانتصاف بشأن الشكوى بموجب البند 52
- 34 البند 52 أعبء الإثبات: المحاكم المهنية
- 34 البند 63 مساعدة المتضررين في الحصول على المعلومات
- 35 البند 64 (3) و (4) المساعدة من اللجنة
- 35 البند 65 الفترة التي تقام فيها الدعوى

36 غير ذلك

- 36 خطط لإدخال رصد المساواة العرقية
- 36 المتطوعون
- 37 النسب والطبقة

38 المادة 2: المعلومات الداعمة

38..... المصطلحات

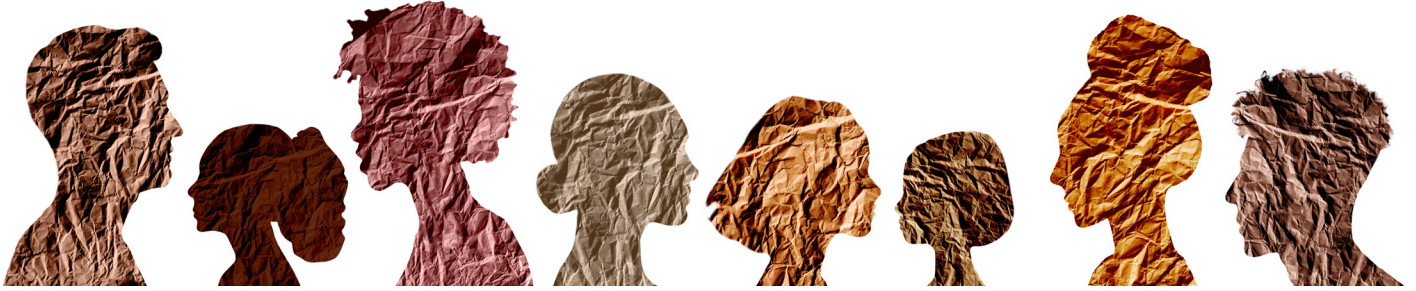
41..... تقييم التأثير الناتج عن التغيير

42..... حرية المعلومات

43..... إشعار الخصوصية

47..... سياسة الإشراف

تقديم



يؤمن المكتب التنفيذي إيماناً راسخاً بهدفه المتمثل في تحسين رفاهية جميع موظفينا. ونحن ملتزمون بالتأكد من أن هذا المراجعة لتشريعات المساواة العرقية تعكس احتياجات طوائف الأقليات العرقية وتستجيب لها بشكل كامل وتوفر لهم أفضل حماية من العنصرية والتمييز في البيئات التي يعيشون ويعملون فيها.

تم إبلاغ عمل الإدارة بشأن مراجعة أمر العلاقات العرقية الحالي من خلال فحص الاختلافات بين RRO وقانون المساواة لعام 2010 في بريطانيا العظمى وكذلك الأحكام في إيرلندا. ثم واصلنا المشاركة مع المجموعة الفرعية للمساواة العرقية وأصحاب المصلحة الآخرين مثل لجنة المساواة في إيرلندا الشمالية (ECNI). في هذه المرحلة، نود أن ننتهز الفرصة لنشكر جميع المشاركين على مشاركتنا أفكارهم وطاقاتهم وخبراتهم.

والآن نريد أن نسمع آراءكم بشأن المقترحات، التي ستوجه أعمالنا ونحن نمضي قُدماً في إنتاج خيارات السياسة العامة للوزراء في الولاية المقبلة للسماح لهم بتقديم هذا التشريع الهام.

وستساعدنا المعلومات التي نتلقاها في هذه المشاورة في ضمان أن تضع السلطة التنفيذية تشريعاً في القانون يوفر لطوائف الأقليات العرقية حماية قوية من العنصرية والتمييز، ونحن بحاجة إلى مساعدتكم للقيام بذلك بشكل صحيح.

أخبرنا ما هي الأولويات برأيك، وشاركنا معرفتك واعمل معنا للإبداع والابتكار للمساعدة في تطوير التشريعات التي ستبني وتحافظ على مجتمع أفضل وأكثر مساواة.

وعلى الرغم من أننا شهدنا أسوأ جائحة صحية عالمية منذ 100 عام، فقد بدأنا نرى ونفهم أن هناك فرصاً تنشأ في خضم الصعوبات والتحديات. لقد شهدنا صحة وقبولاً بأن العالم بحاجة إلى أن يكون مكاناً أكثر تسامحاً ومساواة وخالياً من العنصرية والممارسات التمييزية. ونرى أن الاضطلاع بهذا العمل سيقربنا أكثر من تحقيق ذلك الهدف.

دينيس مكماهون
سكرتير دائم
المكتب التنفيذي

موقع من قبل:

مقدمة

الخلفية - أين نحن الآن

دخل أمر العلاقات العرقية الحالي حيز التنفيذ في عام 1997 وتم تعديله لاحقاً في عامي 2003 و 2009 من خلال تعديل اللوائح.

ويحظر الأمر التمييز على أسس عنصرية. وتشمل الأسباب العرقية اللون أو العرق أو الجنسية أو الأصول الإثنية أو القومية.

ويغطي القانون التمييز العنصري في المجالات الرئيسية التالية:

- التغييرات التي تؤثر على أحكام متعددة
- التعليم
- التوظيف
- توفير السلع والمرافق والخدمات والمباني
- ECNI
- الإنفاذ
- أمور أخرى

نحن ندرك أنه نظراً لمرور الوقت والتقدم في أماكن أخرى، بما في ذلك من خلال قانون المساواة الذي تم تقديمه في بريطانيا العظمى في عام 2010، هناك حاجة إلى مراجعة تشريعاتنا الخاصة لتحقيق أقصى قدر من الحماية لمجتمعات الأقليات العرقية التي جعلت من بريطانيا العظمى موطناً لها.

لهذا السبب، نصت استراتيجية المساواة العرقية للسلطة التنفيذية 2015-2025 على أنه خلال عمر الاستراتيجية، يجب القيام بالعمل على مراجعة وتجديد تشريعاتنا المتعلقة بالمساواة العرقية لجعلها تتماشى مع الحماية المقدمة في ولايات قضائية أخرى وحيثما أمكن المضي قدماً للمساعدة في تحسينها في المستقبل.

وكان النهج المتبع في هذا الصدد هو دراسة الاختلافات بين تشريعاتنا والتشريعات المماثلة، أو جزء منها، في بريطانيا وإيرلندا. وقد سهل هذا التحليل المشاركة مع مختلف أصحاب المصلحة والزملاء لإعطائنا لمحة عامة عن المجالات والمواد داخل التشريع التي تحتاج إلى إصلاح وبشكل أساسي تلك المجالات التي ينبغي أن تسعى التشريعات الجديدة إلى معالجتها.

نحن ندرك أنه ستكون هناك إمكانية لمجالات أو ثغرات ربما لم يتم النظر فيها، وبالتالي من المهم أن نقدم مقترحاتنا للتشاور العام.

ستسمح لنا هذه المشاورة بجمع المزيد من المعلومات حول أي مجالات محتملة أغفلنا عنها أو تقديم رؤية أفضل للقضايا المطروحة والتي قد تتطلب مزيداً من النظر لمعالجتها.

المشاورة

ستستمر المشاورة لمدة 12 أسبوعاً من إطلاق المشاورة. وسيجري بعد ذلك تحليل الردود وإبلاغ العملية التشريعية مباشرة لتقديم مشروع قانون جديد للمساواة العرقية ليحل محل الأمر.

التشريع، بطبيعته، معقد، خاصة لأي شخص لا يشارك بشكل مباشر في كتابته أو استخدامه على أساس يومي. نأمل أن نسمع من أولئك المعنيين مباشرة بالتشريع ولكننا نريد أيضاً تشجيع أولئك الذين ليسوا على دراية بالتشريعات على مشاركة آرائهم القيمة. لقد بذلنا قصارى جهدنا في هذه الوثيقة لشرح، من الناحية اليومية، ما تعنيه الفقرات وكيف نريد تغييرها. تم تضمين روابط لاستبيان عبر الإنترنت في القسم التالي لمساعدتك في تقديم وجهات نظرك.

نريد أن نسمع من أكبر عدد ممكن من الأشخاص حول أكبر عدد ممكن من التغييرات، ونرجو ألا تتردد في التعليق على أقل عدد ممكن أو أكبر عدد تراه مناسباً. بالنسبة لعدد من الفقرات، أضفنا بعض الاقتراحات المثيرة للتفكير تحت عنوان "ضع في اعتبارك"، والتي قد تساعدك على تطوير تعليقاتك.

التنسيقات البديلة

ويمكن الاطلاع على نسخة إلكترونية من هذه الوثيقة على الموقع www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

ويمكن توفير نسخ بلغات وأنساق أخرى (بما في ذلك طريقة برايل والطباعة بحروف كبيرة وما إلى ذلك) عند الطلب. إذا كان من المفيد الوصول إلى هذا المستند أو النسخة سهلة القراءة أو نسخة الأطفال بتنسيق بديل أو لغة أخرى غير الإنجليزية، فيرجى الاتصال بنا باستخدام البريد الإلكتروني أو العنوان أعلاه.

الرد على المشاورة

أفضل طريقة للرد على هذه المشاورة هي عبر الإنترنت، من خلال استبياننا الذي يمكن الوصول إليه هنا:
<https://consultations.nidirect.gov.uk/>

نسخة من الاستبيان متاحة لك أيضاً للتنزيل على الرابط التالي:
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations

يمكن إرسال استبيانات المسح المطبوعة المكتملة (القسم 2) والردود المكتوبة العامة إلينا عن طريق:
البريد الإلكتروني على: racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
أو

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

فصل النسخ سهلة القراءة وإصدارات الأطفال من وثيقة المشاورة،
و استبيان مسح الأطفال متاح هنا:
وثيقة مشاورة نسخة سهلة القراءة:
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations
وثيقة مشاورة نسخة الأطفال:
www.executiveoffice-ni.gov.uk/consultations
استبيان مسح نسخة الأطفال:
<https://consultations.nidirect.gov.uk/>

ندعو إلى إرسال الردود على هذه المشاورة خلال مدة 12 أسبوعاً بعد إطلاق المشاورة. نتطلع إلى الاستماع منك ونحرص على التواصل معك. إذا كنت ترغب في الاتصال بالفريق بشأن الطلب، أو النهج الذي يتم اتباعه، أو إذا كنت أنت أو مجموعة تشارك معها ترغب في المشاركة في حدث مشاركة، فيرجى استخدام عنوان البريد الإلكتروني المقدم.

الشكاوي

إذا كانت لديك أي مخاوف بشأن الطريقة التي تم بها التعامل مع عملية التشاور هذه، فيجب عليك إرسالها إلى العنوان التالي:

Machinery of Government

Room SD03

Stormont Castle

Belfast

BT4 3TT

البريد الإلكتروني: info@executiveoffice-ni.gov.uk

تلفون: 8055 9037 028

يرجى ملاحظة أنه إذا اخترت إرسال شكاواك كتابياً، فيجب أن تذكر بوضوح سبب شكاواك في شريط "الموضوع" في بريدك الإلكتروني، أو في أعلى رسالتك.

الخصوصية والسرية والوصول إلى ردود المشاورة

تعتزم الإدارة نشر ملخص للردود على المشاورة (وفقاً لسياسة الإشراف الخاصة بنا). قد يشمل ذلك قائمة بأسماء المنظمات التي استجابت ولكن ليس الأسماء الشخصية أو العناوين أو تفاصيل الاتصال الأخرى.

المادة 1: التعديلات المقترح إدخالها على أمر العلاقات العرقية لعام 1997



يمكن العثور على الأمر الكامل في legislation.gov.uk تحت "أمر العلاقات العرقية (إيرلندا الشمالية) لعام 1997". وتشمل التشريعات التي استعرضها الأمر ما يلي:
قانون المساواة لعام 2010 بريطانيا العظمى

- قانون المساواة في العمل لعام 1998 (إيرلندا)
- قانون المساواة في المركز لعام 2000 (إيرلندا)

فيما يلي المجالات التي حددناها والتي تحتاج إلى تحديث أو تغيير. وبما أن الأمر واسع جداً، فقد قسمناها، تيسيراً للرجوع إليها، إلى عدد من المجالات.

- التغييرات التي تؤثر على أحكام متعددة
- التعليم
- التوظيف
- توفير السلع والمرافق والخدمات والمباني
- ECNI
- الإنفاذ
- أمور أخرى

التغييرات التي تؤثر على الأحكام المتعددة

ويتضمن الجزء الأول من الأمر تعاريف وتفسيرات عامة. نقترح تغيير بعض التعاريف لتوسيع النطاق الذي سيغطيه مشروع القانون الجديد، لتوفير حماية شاملة أفضل. سيكون لبعض التغييرات تأثير غير مباشر على مواد أخرى.

البند 3 - التمييز العنصري

يحدد البند 3 أسباب التمييز العنصري، ولا سيما اللون أو العرق أو الجنسية أو الأصل الإثني أو القومي. ولا تنعكس هذه المبادئ في جميع أجزاء الأمر، فعلى سبيل المثال، يسمح البند 6 (3) حالياً بالتمييز على أساس اللون والجنسية في البيوت الخاصة (بينما لا يسمح بالتمييز على أساس العرق والأصل الإثني والأصل القومي). ونعتمد ضمان تغطية جميع المجالات في جميع أجزاء مشروع القانون الجديد.

وأي أحكام جديدة أدخلت نتيجة لهذا الإصلاح، مثل السماح بالممارسات التمييزية أو السياسات غير الرسمية، ينبغي أن تنطبق أيضاً على جميع الأسباب الخمسة، فقط إذا أمكن تبريرها بوسائل متناسبة لتحقيق هدف مشروع.

البند 4 - التمييز عن طريق استهداف الضحية

هناك تغييران مقترحان للبند 4:

i. نعتزم قصر تعريف استهداف الضحية على الأفراد فقط. المادة 27 (4) من قانون المساواة لعام 2010 يقصر حكم استهداف الضحية على الأفراد فقط. في الممارسة العملية، في معظم الحالات، يكون الشخص الذي يقوم بمثل هذا الفعل شخصاً قانونياً طبيعياً أي الفرد، على عكس الشخص الاعتباري الاصطناعي (مثل الشركة). سيكون من الصعب تصور سيناريو يكون فيه شخص اعتباري، على سبيل المثال شركة يعاني من استهداف الضحية الذي لن تغطيه الحماية الممنوحة للأفراد.

ويوفر البند 4 من الأمر حماية أوسع قليلاً مما يتوافق بموجب قانون المساواة في المركز لعام 2000 (إيرلندا)، على سبيل المثال، يمتد ليشمل الشخص الذي يقدم معلومات فيما يتعلق بالإجراءات القانونية والقضائية (مثل المحاكمة)، في حين أن المادة 3 (2) (ي) من قانون 2000 تقتصر على الشخص الذي يقدم الأدلة.

ii. بالإضافة إلى ما سبق، نريد تعديل تعريف استهداف الضحية لإزالة ضرورة أن يثبت صاحب الشكوى أن المعاملة كانت أقل مواتاة مما كان سيُتاح لشخص آخر (مقارنة). حكومة المملكة المتحدة جاء في الرد على المشاورة بشأن مشروع قانون المساواة (2008) أن إزالة اشتراط وجود أساس للمقارنة "يقدم نظاماً أكثر فعالية وقابلية للتطبيق - وليس نظاماً واحداً حيث سيكون من الأسهل بالضرورة الفوز بقضية، ولكن حيث الاهتمام يركز بحق على النظر فيما إذا كانت "الضحية" قد عانت من ضرر مطلق بغض النظر عن كيف تمت معاملة الآخرين في نفس الظروف".

سيؤدي إجراء هذا التغيير إلى عدم موافقة البند 4 مع ما يكافئه من أحكام في تشريعات المساواة الأخرى في إيرلندا الشمالية. إذا تم تعديل البند 4 الشخص الذي يجلب دعوى استهداف الضحية بموجب تشريعات متعددة، على سبيل المثال البند 4 من الأمر والبند 3 (4) من FETO، الناشئة عن نفس الظروف الواقعية، يجب أن يتم إنشاء مقارنة لـ FETO ولكن ليس للأمر.

فكر فيما يلي:

- i. هل يمكنك التفكير في أي أمثلة قد تعاني فيها الشركة من استهداف الضحية؟
- ii. هل ستتحسن الأمور إذا لم تكن هناك حاجة إلى "مقارنة"؟ هل يهم أن التغيير يعني أن التشريع الجديد قد يكون غير متوافق مع الآخرين؟

البند 4 أ - التحرش

نعتزم توسيع تعريف التحرش العنصري من "على أساس" إلى "مرتبط بـ". وقد أبلغنا بأن هذه الصياغة، من الناحية التشريعية، توفر حماية أوسع.

البند 41 - القوانين التي تحافظ على سلامة الأمن القومي

هناك تغييران مقترحان للبند 41:

- i. نحن ندرس إزالة الإعفاء في البند 41 من أجل "حماية السلامة العامة" أو النظام العام. "الأمن القومي" هو الصياغة المعاصرة، ولكن "حماية السلامة العامة" هي شكل مجرب ومختبر من الصياغة. كلا الشكلين من الكلمات لم يعد ضرورياً.

ويشمل البند 41 "حماية السلامة العامة أو النظام العام"، وكذلك "حماية الأمن القومي"، في حين أن المادة 192 من قانون المساواة لا تشمل سوى هذا الأخير. لا يوجد ما يكافئها في التشريع الإيرلندي.

- ii. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب البند 41 حالياً أن يكون "الفعل مبرراً"، في حين أن المادة 192 من قانون المساواة تشير إلى أن "القانون" متناسب. "التناسب ليس مفهوماً قائماً بذاته، بل هو مفهوم يجب تقييمه في السياق. لذلك غالباً ما يتم التعبير عن الإشارة إليه في التشريع على أنه متناسب مع الهدف المراد تحقيقه، ما يسمح بقياس تناسب أي خطوة معينة في السياق: ما هو الهدف النهائي، لضمان ألا تذهب الخطوة إلى أبعد من الضرورة. التبرير هو مفهوم مختلف قليلاً، من حيث أنه لا يتطلب تقييمه في السياق، على الرغم من أنه عادة ما يكون هناك درجة عالية من التداخل بين الاثنين. نعتزم استخدام كلمة "التناسب".

فَكِّر فيما يلي:

- i. هل ترى أي مشاكل، في السياق المحلي، في إزالة صياغة السلامة العامة / النظام العام؟
- ii. هل تشعر أن إضافة مصطلح "التناسب" سيساعد في سياق أي مطالبات إذا ذهبوا إلى المحكمة؟

التعليم

نريد حماية جميع أطفالنا وشبابنا طوال سنوات تعليمهم، من عملية التقديم إلى مدرستهم الأولى، من خلال التعليم الثانوي وحتى الكلية والجامعة. نريد لهم أن يكونوا آمنين في تلك البيئات، ولكن إذا ساءت الأمور، يحتاج الأطفال والشباب وأسرهم إلى معرفة أنه سيتم دعمهم ومنحهم جلسة استماع عادلة.

نعتمد أن ينطبق كل ما يلي على جميع المؤسسات التعليمية، كما هو مدرج في الأمر الحالي.

المجالات الرئيسية

البند 4 - التمييز عن طريق استهداف الضحية

إذا تم تقديم شكوى من قبل أحد الوالدين أو الوصي، فنحن نريد تغيير التشريع لضمان حماية أي طفل أو شاب مرتبط بالشكوى (بما في ذلك الأشقاء) من استهداف الضحية. والهدف من ذلك هو الحيلولة دون تثبيط عزيمة الآباء عن تقديم ادعاء بالتمييز في مدرسة أو مؤسسة تعليمية بسبب الخوف من أن يعاني أطفالهم من الانتقام نتيجة لذلك.

وقد يكون لذلك آثار على التشريعات الأخرى المتعلقة بالتعليم مثل SENDO 2005 ومدونة ممارسات SEN التابعة لوزارة التعليم.

البند 18 - الهيئات المسؤولة عن المؤسسات التعليمية

نريد أن نقدم واجب عدم التمييز في أحكام المرافق الترفيهية والتدريبية. وتفرض المادة 93 (المرافق الترفيهية أو التدريبية) من قانون المساواة لعام 2010 واجباً على "الهيئة المسؤولة" بعدم التمييز ضد أي شخص أو مضايقته أو استهدافه كضحية. لا يوجد مكافئ مباشر للمادة 93 في الأمر.

فكر فيما يلي:

يمكن أن يشمل ذلك الملاعب أو ملاعب التنس وما يشابهها.

البند 18(1) (أ) و (ب) - الهيئات المسؤولة عن المؤسسات التعليمية

تقدم وزارة التعليم إرشادات للمدارس بشأن عملية التقديم، لكنها ليست ملزمة باتباعها. نشعر أنه من المهم تعزيز التشريع للتأكد من عدم وجود عملية تقدم تمييزاً على أسس تتعلق بالعرق.

والمادة 85(1) من قانون المساواة هي أكثر شمولاً قليلاً لأنها تتضمن إشارة إلى "الترتيبات" التي لا ترد في البند 18.

نصيحتنا هي أن إضافة "ترتيبات" ستغطي عملية التقديم.

البند 18(1) (ج) (ط) - الهيئات المسؤولة عن المؤسسات التعليمية

للتأكد من أننا غطينا جميع الاحتمالات، نريد تضمين نوع "شامل للجميع". سيضمن ذلك أننا نغطي أسباباً مثل قانون الزي المدرسي، والذي قد يحظر أنواعاً معينة من الشعر، مثل الضفائر الأفريقية التقليدية. أو المدارس التي لا تشجع أطفال مجتمع الروما على حضور الأيام الجامعية المفتوحة، بناء على افتراضات تمييزية.

وقد نشأ هذا من مراجعة تشريعات المملكة المتحدة. تسرد المادة 85 (2) من قانون المساواة لعام 2010 ست طرق يجب على المدرسة من خلالها عدم التمييز. تتداخل هذه في الغالب مع البند 18 (1)، باستثناء المادة 85 (2) (أ) - "في الطريقة التي يوفر بها التعليم للتلميذ". يبدو أن هذا يعمل كنوع عام من العبارات "الشاملة"، وهو ما نعتزم تكراره.

فكر فيما يلي:

هل يمكنك التفكير في أي أمثلة قد لا يغطيها هذا؟

البند 54(5) - المطالبات بموجب الجزء الثالث

في الوقت الحاضر هناك فترة إشعار لشهرين والتي يجب أن تعطى لوزارة التعليم قبل تقديم ادعاء التمييز. لا توجد فترة إشعار مماثلة لمطالبات التمييز العنصري في توفير السلع والمرافق والخدمات. نعتزم إزالة متطلبات فترة الإشعار هذه.

التوظيف

يعد العمل المأجور جانباً مهماً في حياة الكثير من الناس. يمكن أن يكون مهماً لاحترام الذات ودعم عائلتك والشعور بالمساهمة في المجتمع. يجب أن يتمتع الجميع بفرصة متساوية عند التقدم لوظيفة، وبمجرد حصولهم على وظيفة، يتوقعون الحصول على معاملة عادلة مع زملائهم. يجب أن يشعر الجميع بالراحة في بيئة عملهم ويجب ألا يشعروا بالعزلة أو النبذ. إذا ساءت الأمور، يمكن لكل من لجنة المساواة في (ECNI) NI والأمر تقديم المساعدة والتعويض.

المجالات الرئيسية ذات الأولوية

البند 6 - مقدمو الطلبات والموظفون

من الناحية القانونية، فإن تعريف الموظف معقد للغاية. نريد أن نتأكد من حماية جميع أشكال الموظفين والتوظيف، على سبيل المثال الوظائف المؤقتة، وعقد ساعات الصفر، والعاملين لحسابهم الخاص.

يغطي البند 6 الأفراد الذين يعملون في "وظائف مؤقتة" الذين، بسبب ظروفهم، يمكن تصنيفهم كموظفين أو عمال. ولكن ليس من الواضح ما إذا كانت فئات أخرى مثل عقود العاملين لحسابهم الخاص أو عقود ساعات الصفر مشمولة، لأن هذا سيعتمد على طبيعة العقد والعمل المضطلع به (من حيث المدة ومستوى الإشراف / التبعية وما إلى ذلك).

البند 6 يكافئ المادة 8 (التمييز من جانب أرباب العمل) من قانون المساواة في العمل لعام 1998؛ كلاهما ينص على نفس الشروط إلى حد كبير، على الرغم من أن المادة 8 تغطي أيضاً عمال الوكالة.

وبالإضافة إلى ذلك، نعتزم إزالة الاستثناء لأسباب تتعلق باللون أو الجنسية في البند 6 (3) نتيجة للتغييرات التي أدخلت على البند 3 المذكورة أعلاه.

فكر فيما يلي:

هل غطينا كل شيء؟ هل يمكنك التفكير في أي أنواع أخرى من التوظيف؟

البند 7 أ - استثناء من المتطلبات المهنية الحقيقية

وهذا يعني أن تكون من عرق معين أو من أصول عرقية أو قومية معينة هو مطلب مهني حقيقي ومحدد.

نريد تعديل البند 7 أ ليتماشى مع الجدول 9 من قانون المساواة لعام 2010 من خلال مطالبة صاحب العمل بتحديد هدف مشروع فيما يتعلق بطبيعة التوظيف.

والتشريع المقابل في إيرلندا هو المادة 37 (2) (استبعاد التمييز على أسس معينة في بعض الوظائف) من قانون عام 1998، وهو نفس التشريع إلى حد كبير.

إن شرط تحديد هدف مشروع سيساعد الهيئة القضائية على وضع ما هو "متناسب" في سياقه، ما يخلق عملية من مرحلتين تقيس سبب وتأثير تصرفات صاحب العمل، وهذا من شأنه أن يوفر حماية أقوى للمدعي.

سيتم تغيير هذا أيضاً ليشمل اللون والجنسية كما هو مذكور في البند 3 أعلاه.

فكر فيما يلي:

مثال على ذلك قد يكون مطعمًا إيطاليًا يعلن عن نفسه على أنه يحتوي على طاهٍ إيطالي حقيقي. هل ينبغي أن يكون أصحاب العمل قادرين على التمييز على هذه الأسس؟ هل من العدل أن يتمكنوا من ذلك؟

البند 8 - استثناءات المؤهلات المهنية الحقيقية

نعتزم حذف البند 8 الذي تم إدراجه بسبب توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن العرق SR 2003/341. ومن الناحية العملية، يغطي البنود 8 و7 نفس الأساس وسيتم تعزيزهما بتعديل البند 7 أ ليشمل اللون والجنسية (انظر البند 3 أعلاه).

البند (2)9 - العمال المتعاقدون

نريد أن نجعل أصحاب العمل مسؤولين إذا فشلوا في اتخاذ خطوات عملية معقولة لمنع مضايقة الموظف من قبل طرف ثالث.

تم إدخال حكم مماثل في قانون المساواة لعام 2010، ولكن تم إلغاؤه بعد ذلك في عام 2013 كجزء من مبادرة للحد من البيروقراطية لأصحاب العمل. وانتقدت لجنة القضاء على التمييز العنصري أي تخفيف باسم الحد من الروتين.

ويرد هذا الحكم في المادة 8 من قانون عام 1998 (الموصوف باسم "عمال الوكالة").

فكر فيما يلي:

مثال على ذلك قد يكون الموظف يتعرض لإساءة عنصرية من قبل العميل. ما الذي يجب على صاحب العمل فعله لحماية موظفه "بشكل معقول"؟

البند 12 - الشراكات

تنص البند 12 على أنه من غير القانوني لشركة تتكون من ستة شركاء أو أكثر التمييز ضد شخص (في هذه الحالة موظف).

نعتزم حذف الاستثناء للمؤسسات التي لديها ستة شركاء أو أكثر.

نتيجة للتغييرات الناتجة عن ضمان أن يتمتع اللون والجنسية بنفس الحماية في جميع أنحاء مشروع القانون الجديد (انظر البند 3 أعلاه)، لن يكون مسموحاً بالاحتفاظ بالحد الأدنى لعدد الشركاء، لأن هذا سيكون انتهاكاً لقانون الاتحاد الأوروبي.

وهذا يكافئ المادة 13 أ (الشراكات) من قانون عام 1998 في إيرلندا ولا يقصر الحماية على الشراكات التي تضم ستة شركاء أو أكثر، كما هو الحال في البند 12.

فكر فيما يلي:

هل يمكنك التفكير في أي سبب يجعل من المفيد الاحتفاظ بهذا؟

البند 14 - الهيئات المؤهلة

ونود أن نقدم حماية أقوى من التمييز من جانب هيئات التأهيل.

ويبدو أن قانون المساواة لعام 2010 يذهب إلى أبعد من البند المكافئ المتضمن في الأمر، حيث أن البند الأول يجعل من غير القانوني التمييز ليس فقط في "الترتيبات" التي يتخذها الشخص لاتخاذ قرار بشأن من يمنح مؤهلاً ذا صلة، ولكن أيضاً فيما يتعلق بالشروط التي يكون مستعداً على أساسها لمنح مؤهل ذي صلة لذلك الشخص.

وتوضح المشورة القانونية للإدارة أيضاً أن هناك أيضاً فجوة في الحماية بين الأمر وقانون المساواة لعام 2010 لأن البند 14 لا ينص على "أي ضرر آخر" وهذا يغطي مجموعة واسعة من المسائل.

نعتزم إضافة كل من "الترتيبات" و "أي ضرر آخر".

فكر فيما يلي:

وعلى الرغم من أننا اقترحنا إضافة "ترتيبات"، فقد لا يكون ذلك ضرورياً، لأنه ليس من الواضح ما الذي يلزم تغطيته بهذا. هل يمكنك التفكير في أي أمثلة لما قد يغطيها هذا؟

البند 15 - الأشخاص المعنيون بتوفير التدريب المهني.

هناك تغييران مقترحان للبند 15. نود توسيع هذا لتوفير حماية أقوى لمقدمي خدمات التوظيف:

i. المكافئ في بريطانيا العظمى هو المادة 55 (مقدمو خدمات التوظيف) من قانون المساواة 2010. ويتناول البند 15 التدريب المهني فقط، في حين أن المادة 55 تتناول مجموعة واسعة من مقدمي خدمات التوظيف، أحدها هو توفير التدريب المهني.

تسرد المادة 56 من قانون المساواة لعام 2010 تسع فئات من مقدمي خدمة - التوظيف. ولا يغطي البند 15 سوى بعض هذه التوصيات. نعتزم ضمان أن تضاف تلك التي تنطبق هنا إلى مشروع القانون الجديد. البند 15 يكافئ المادة 12 (التدريب المهني) من قانون المساواة في العمل لعام 1998 (إيرلندا) ويغطي إلى حد كبير نفس الحكم.

ii. كما أن البند 15 لا ينص صراحة على استهداف الضحية، على النقيض من المادة 55 (3) من قانون المساواة لعام 2010 - على الرغم من أنه ربما تمت تغطية هذا بالبند 4. نعتزم ضمان تغطية استهداف الضحية.

البند 16 - وكالات التوظيف

نريد زيادة الحماية لفئات معينة من العاملين في الوكالات ضد التمييز العنصري والمضايقة من قبل المستخدم النهائي. وهذا من شأنه أن يجعل مشروع القانون الجديد متمشياً مع المادة 41 من قانون المساواة لعام 2010. البند 16 يكافئ المادة 12 (التدريب المهني) من قانون المساواة في العمل لعام 1998 (إيرلندا) ويغطي إلى حد كبير نفس الحكم.

يحمي الأمر حالياً عامل الوكالة الذي يتقدم بطلب إلى وكالة أو يعمل لديها. ولا تمنح الحماية لعامل وكالة يتعرض للتمييز من جانب المستخدم النهائي (ما لم تبين وقائع القضية المحددة وجود عقد عمل بين عامل الوكالة والمستخدم النهائي). وكان هذا موضوع السوابق القضائية.

فكر فيما يلي:

ومن الأمثلة التي تدل على هذا التغيير قيام موظف وكالة بأعمال نيابة عن الخدمة المدنية الوطنية وحمايته من إساءة المعاملة من جانب موظفي الخدمة المدنية الوطنية. ولا يوفر الحكم الحالي الحماية إلا بين طرفين لديهما عقد، أي العامل والوكالة أو الوكالة وصاحب العمل.

البند 26(2) - المحامون

تتناول المادة 47 (5) من قانون المساواة لعام 2010 استهداف الضحية من قبل محام لتلميذ أو مستأجر. لا يوجد حكم في التشريع الإيرلندي، أو في الأمر الحالي، لتغطية ذلك.

ونعتزم إضافة هذا الحكم إلى مشروع القانون الجديد.

البند 32 - مسؤولية أصحاب العمل والمديرين

نريد أن نوفر المسؤولية الشخصية للموظف / الوكيل عن الأعمال غير القانونية. ينص التشريع حالياً على أنه إذا فعل الموظف شيئاً مخالفاً للقانون، أثناء قيامه بعمله، فإن كلا من الموظف ورئيسه مسؤولان.

يعني التغيير أن الموظف يجب أن يتحمل المسؤولية إذا ارتكب شيئاً خاطئاً، ما لم يكن رئيسه هو الذي طلب منه القيام بذلك.

المادة 109 من قانون المساواة لعام 2010 تجعل الموظف و / أو الوكيل مسؤولاً شخصياً عن الأفعال غير القانونية التي يرتكبها ذلك الشخص أثناء عمله / أو عقد الوكالة، رهناً بالدفاع في المادة 109 (3)، أي اعتقاد معقول في بيان صاحب العمل / المدير بأن الفعل كان قانونياً.

لا يوجد مكافئ صريح للمادة 109 في الأمر. هناك عنصر تداخل مع البند 33 (المساعدة في الأعمال غير القانونية)، على الرغم من أن المادة 109 لا تتطلب إثبات أن الموظف أو الوكيل كان على علم بأن الفعل غير قانوني، على عكس البند 33 حيث نعتقد أنه ينبغي.

البند 32 يكافئ المادة 15 (مسؤولية أصحاب العمل والمديرين) من قانون المساواة في العمل لعام 1998 (إيرلندا) والمادة 42 (المسؤولية غير المباشرة) من قانون المساواة في المركز لعام 2000 (إيرلندا) - كلاهما ينص على نفس الشروط إلى حد كبير.

فكر فيما يلي:

هل توافق على أن الموظف يجب أن يتحمل المسؤولية؟ أو هل تعتقد أن صاحب العمل يجب أن يكون مسؤولاً جزئياً عن تصرفات موظفيه؟

البند 37 - التدريب التمييزي

نريد توسيع نطاق العمل الإيجابي الطوعي الذي يمكن لأصحاب العمل ومقدمي الخدمات والهيئات العامة العمل التطوعي بشكل قانوني لتعزيز المساواة العرقية. سيسمح هذا التغيير لأصحاب العمل بالتحرك بسرعة لاستهداف التدريب في مجموعة معينة ويسمح لمقدمي الخدمات بتقديم خدمات إضافية أو مرافق منفصلة.

إن توسيع نطاق الإجراءات الإيجابية الطوعية التي يمكن لأصحاب العمل ومقدمي الخدمات والهيئات العامة اتخاذها بشكل قانوني لتعزيز المساواة العرقية سيكون متماشياً مع قانون المساواة لعام 2010 (S159) وتشريعات المساواة الأخرى في إيرلندا الشمالية. ويقتصر الأمر حالياً على مرافق التدريب وتشجيع الفرص والسماح باتخاذ إجراء إذا كان الشخص "يعتقد بشكل معقول" أنه مطلوب (تتطلب الصياغة حالياً جمع معلومات إحصائية على مدى 12 شهراً لإثبات الحاجة).

يكافئ البند 32 المادة 12 (7) (التدريب المهني) من قانون المساواة في العمل لعام 1998 (إيرلندا).

فكر فيما يلي:

الأحكام الحالية لا تشمل التوظيف، هل يجب تضمين ذلك؟
هل المتطلبات الحالية للمعلومات التي تم جمعها على مدى 12 شهراً معقولة؟ إذا لم يكن الأمر كذلك، فما الذي يمكن أن يحل محل هذا، إن وجد؟

البند 40 - الأفعال التي تتم بموجب السلطة القانونية

نعتزم تعديل أو إزالة القيود الواردة في البند 40 على الأشخاص الذين يتم توظيفهم في خدمة التاج أو بعض الهيئات العامة.

الفرق الجوهرية بين البند 40 والفقرة 5 (توظيف التاج) من الجدول 22 من قانون المساواة لعام 2010 هو أن البند 40 يحتفظ بعدم تطبيق الحظر على أسس عنصرية، في حين أن تركيز الفقرة 5 ينصب على وضع الهجرة (الماضي والحاضر). ويمكن حل هذا الاختلاف إذا كانت الأسباب المختلفة في البند 3 تتماشى مع تلك الواردة في قانون المساواة لعام 2010، أي إضافة اللون والجنسية كأسباب للتمييز.

فكر فيما يلي:

هل يجب أن يستند التوظيف إلى وضع الهجرة بدلاً من الجنسية؟

البند 72ZA - أصحاب المناصب الأخرى

هناك تغييران مقترحان للبند 72ZA:

i. نود أن نقدم حماية جديدة لأعضاء المجالس من التمييز العنصري والمضايقات من قبل المجالس المحلية لأن هذا غير مدرج حالياً في الأمر.

ii. بالإضافة إلى ذلك، ستكون حماية التعيينات التي يقوم بها وزير أو إدارة موسعة لتشمل استهداف الضحية.

لا ينص البند 72ZA على استهداف الضحية، على عكس المادتين 49 و 50 من قانون المساواة. ينطبق البند 72ZA فقط على أساس العرق أو المجموعة الإثنية أو القومية. سيضاف اللون والجنسية كما هو مذكور في البند 3 أعلاه. لا يوجد ما يكافئ ذلك في التشريع الإيرلندي.

البند 72 أ - دائرة الشرطة في إيرلندا الشمالية ودائرة الشرطة للقوات الاحتياطية لإيرلندا الشمالية

ويحدد هذا البند كيفية تغطية دائرة الشرطة الوطنية بموجب الأمر، بما في ذلك اعتبارهم موظفين لدى رئيس الشرطة. ومع ذلك، فإنه لا يغطي أي وكالات إنفاذ قانون أخرى قد تعمل هنا. لذلك نعتزم تعديله ليشمل وكالات إنفاذ القانون المحددة التي تعمل هنا مثل مكتب مكافحة جرائم الاحتيال الخطيرة.

كما أبلغنا بأن الأمر لا يشمل طلاب الشرطة. طلبت وزارة العدل أن ندرج الطلاب في مشروع القانون الجديد.

توفير البضائع، المرافق والخدمات والمباني

نريد جميعاً أن نكون قادرين على الوصول إلى الخدمات التي لدينا الحق في تلقيها، وأن نعامل باحترام وأن نحصل على أفضل النتائج. لا ينبغي لأحد أن يتلقى خدمة رديئة بناءً على مظهره أو صورته النمطية المتصورة. يجب أن تكون الخدمات مثل الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية والحماية الاجتماعية في متناول الجميع. تقع على عاتق النوادي والجمعيات أيضاً مسؤولية التأكد من أن الأعضاء ليسوا محرومين أو مستبعدين بسبب عرقهم.

المجالات الرئيسية ذات الأولوية

البند 20 أ (1) - السلطات العامة

نريد إزالة القيد الذي يحد من الحماية من التمييز العنصري والمضايقات من قبل الهيئات العامة إلى المجالات الأربعة للضمان الاجتماعي أو الرعاية الصحية أو الحماية الاجتماعية أو الميزة الاجتماعية.

يعكس النطاق المحدود الحالي لاختصاص "الوظائف العامة" للأمر حدود نطاق توجيه الاتحاد الأوروبي 2000/43/EC ذي الصلة.

ولا يوجد حكم محدد مماثل في قانون المساواة في المركز لعام 2000 (إيرلندا). ويحظر القانون الأفعال التمييزية التي يرتكبها "الشخص"، الذي يعرف في المادة 2 (التفسير) بأنه يشمل هيئة عامة، ومن ثم فإن السلطات العامة مشمولة ضمناً بالفعل.

قانون المساواة لعام 2010 أوسع نطاقاً والقصد من ذلك هو مطابقة نهج بريطانيا العظمى.

فكر فيما يلي:

هل يمكنك التفكير في أمثلة على المجالات الإضافية التي ينبغي أو يمكن تغطيتها؟

البند 23(7) - الاستثناءات من البندين 21(1) و22: مساكن صغيرة

لا يتم تغطية بعض العلاقات في هذا البند. نعتزم توسيع التغطية لتشمل، على سبيل المثال، الشركاء غير المتزوجين والأطفال غير الشرعيين والمتبنين.

البند 25 - التمييز: الجمعيات التي لا تندرج ضمن البند 13

هناك تغييران مقترحان للبند 25:

i. يجرم هذا البند قيام جمعية من الأشخاص بالتمييز ضد غير الأعضاء فيما يتعلق بشروط العضوية أو الرفض أو الإغفال المتعمد لقبول طلب عضوية.

نريد أن نضمن أن الضيوف المحتملين لهذه الجمعيات مشمولون أيضاً بالتشريع. توضح المشورة القانونية للدائرة أنه لا يوجد حالياً أي مكافئ مباشر للمادة 102 (الضيوف) من قانون المساواة لعام 2010، ولكن يمكن القول إن النزلاء مشمولون بالبند 25(3). لا يوجد حالياً سوابق قضائية في هذا الشأن لذلك لن يمكن تأكيد الموقف بشكل قاطع ما لم يتم اختباره في المحاكم.

المادة 8 من قانون المساواة في المركز لعام 2000 (إيرلندا) لها نفس التأثير إلى حد كبير مثل البند 25. تينص المادة 9 على استثناءات، تكافئ البند 25(6).

ii. لجعل البند 25 (2) (أ) في نفس مستوى الحماية مثل قانون المساواة لعام 2010، نعتزم إضافة كلمة "ترتيبات" بدلاً من كلمة "شروط". ويستخدم القانون كليهما. ومن المرجح أن تتناول الترتيبات الخطوات الأولية، أي قبل أن يتم منح العضوية أو رفضها، لذلك ستشمل على سبيل المثال كيف سيتم الإعلان عن طلبات العضوية أو تسهيلها، وكيفية إجراء المقابلات.

البند 27 أ (2) - العلاقات التي انتهت

نريد أن نضمن تغطية أندية الأعضاء بالتشريع الجديد، على سبيل المثال عندما لا تكون العلاقة مع مقدم الشكوى موجودة، على سبيل المثال إذا لم يعد عضواً في النادي.

وقد نشأ هذا من مراجعة تشريعات المملكة المتحدة. تنطبق المادة 108 (1) من قانون المساواة لعام 2010 على "سلوك ما، يوصف على أنه يشكل تمييزاً، إذا حدث أثناء العلاقة، يخالف هذا القانون". - لذلك فهي تغطي أي تمييز غير قانوني. وهي مصممة لضمان أن المعاملة من النوع الذي يجرمه القانون والناجمة عن وجود علاقة وترتبط ارتباطاً وثيقاً بها لا تزال غير قانونية حتى وإن لم تعد العلاقة قائمة.

البند 38 - الرياضة والمسابقات

نريد توسيع البند 38 لضمان تغطية "الأنشطة الأخرى ذات الطبيعة التنافسية" مثل الرياضات الرقمية.

تتضمن المادة 195 (6) من قانون المساواة لعام 2010 "أو أي نشاط آخر ذي طبيعة تنافسية" و "أو نشاط آخر من هذا القبيل". لا يوجد تعريف أو توضيح. قد يشير النص إلى الرياضات غير التقليدية. على سبيل المثال، قد تكون أو لا تكون مسابقة الرقص أو التشجيع "رياضة أو لعبة" ولكن من المحتمل أن تكون "نشاطاً آخر ذا طبيعة تنافسية". وثمة مثال آخر مثل ألعاب الفيديو الدولية ومسابقات الرياضات الإلكترونية، التي لا يندرج أي منها ضمن نطاق الألعاب الرياضية أو الألعاب، على النحو المتوخى أصلاً، ومن ثم فمن غير المرجح أن تكون ضمن البند 38. من المحتمل أن تتضمن "اللعبة" ألعاباً مثل البريدج أو الشطرنج.

فكر فيما يلي:

هل يمكنك التفكير في أي فئات أخرى قد لا يتم تغطيتها ولكن يجب تضمينها؟



لجنة المساواة لإيرلندا الشمالية (ECNI)

ECNI هي هيئة عامة غير إدارية أنشئت بموجب قانون إيرلندا الشمالية لعام 1998. وتستمد سلطاتها وواجباتها من عدد من القوانين التي توفر الحماية من التمييز على أساس السن والإعاقة والعرق والدين والرأي السياسي والجنس والتوجه الجنسي. كما أن لديها مسؤوليات ناشئة عن قانون إيرلندا الشمالية لعام 1998 فيما يتعلق بواجبات المساواة القانونية والعلاقات الجيدة التي تنطبق على السلطات العامة. أمر العلاقات العرقية هو أحد القوانين التي تحدد واجبات ECNI.

يكون من واجب اللجنة:

- العمل من أجل القضاء على التمييز والتحرش؛
- تعزيز تكافؤ الفرص والعلاقات الطيبة بين الأشخاص من مختلف المجموعات العرقية بشكل عام؛ و
- أن يبقى عمل هذا الأمر قيد المراجعة، وعندما يكون هذا مطلوباً من قبل الدائرة أو يُعتقد أنه ضروري، يتعين وضع وتقديم مقترحات إلى الدائرة لتعديل هذا الأمر.

لقد عملنا بشكل وثيق مع ECNI من خلال عملية مراجعة الأمر، وتحديدًا فيما يتعلق بالصلاحيات الممنوحة لها. نريد أن تكون ECNI في أفضل وضع ممكن لدعم مقدمي الشكاوى ومساعدة الشركات التي يحتاجون فيها إلى المشورة لفهم واجباتهم.

البند 29 - الإعلانات التمييزية

يسمح هذا البند لـ ECNI بتقديم شكوى إذا شعرت أن الإعلان تمييزي. قد يكون الأمر أن التمييز ليس موجهاً ضد فرد، ما يسمح لـ ECNI بالتصرف.

لا يوجد حالياً ما يكافئ البند 29 في قانون المساواة لعام 2010. وبدلاً من ذلك، يبدو أن حكماً قد أدرج في الحظر العام على التمييز المباشر وغير المباشر على السواء، وهو حظر يمكن إنفاذه من جانب فرادى المشتكين. بدلاً من ذلك، تتمتع لجنة بريطانيا العظمى (على غرار ECNI لدينا) بسلطات إنفاذ بموجب قانون المساواة لعام 2006 فيما يتعلق بالأفعال غير القانونية بموجب قانون 2010.

فكر فيما يلي:

هل تشعر أنه من الضروري وجود هذا البند لـ ECNI للمضي قُدماً في قضية نيابة عن المجتمع حيث لم يرفع أي فرد شكوى؟ هل يمكنك تصور أي ظروف يسمح فيها للإعلانات بأن تكون تمييزية؟ (على سبيل المثال، لأغراض التمييز الإيجابي للمجموعات الممثلة تمثيلاً ناقصاً)

البند 30 - تعليمات لارتكاب أعمال غير مشروعة

هناك تغييران مقترحان للبند 30:

i. وقد أُبلغنا بأن البند 30 يعني ضمناً إدراج الحوافز غير المباشرة. ونعتزم أن نوضح ذلك.

البند 30 يجعل من غير القانوني لأي شخص (له سلطة على شخص آخر أو وفقاً لرغبات من يتصرف هذا الشخص عادة) لتوجيهه أو شراء أو محاولة تحريض شخص ما على التمييز أو مضايقة شخص آخر.

ii. نعتزم أيضاً توفير غطاء للعلاقات التي انتهت.

فكر فيما يلي:

- i. مثال على ذلك قد يكون صاحب متجر يأمر موظفيه بعدم السماح بالدخول للأفراد من المجموعات العرقية الرحالة إلى المتجر أو رفض خدمتهم.
- ii. مثال على العلاقة التي انتهت قد يكون رفض المدرسة أو صاحب العمل إعطاء إشارة إلى تلميذ سابق أو موظف سابق.

البند 43/44 - مساعدة المنظمات/البحث والتعليم

تسمح المادتان 43 و 44 لـ ECNI بتقديم التمويل في ظروف معينة، ولكن هناك عدم اتساق عبر تشريعات المساواة الأخرى هنا حول ما يمكن تمويله وكيف. بمساعدة ECNI، نعتزم النظر في كيفية اتباع نهج أكثر اتساقاً.

فكر فيما يلي:

هل من المناسب أن تمويل ECNI منظمات أخرى؟ وإذا كان الأمر كذلك، فكيف ينبغي أن تشرف الحكومة على ذلك؟

البند 45 - مدونات قواعد الممارسة

نود زيادة سلطات ECNI لإصدار مدونات الممارسات فيما يتعلق بالمساواة العرقية في مجموعة واسعة من المجالات مما هو مسموح به حالياً، بما في ذلك السلع والمرافق والخدمات، وممارسة الوظائف العامة والتعليم (تقتصر سلطات ECNI لإصدار CoP حالياً على التوظيف والإسكان).

البند 45 مشابه للمادة 31 من قانون اللجنة الإيرلندية لحقوق الإنسان والمساواة لعام 2014، لكن مدونات المادة 31 تنطبق على مجالات التوظيف، وتوفير السلع والخدمات، والتخلص من المباني وتوفير الإقامة والتعليم والنوادي.

فكر فيما يلي:

هل إضافة المزيد من المجالات خطوة إيجابية؟
هل يمكنك التفكير في أي أسباب لعدم إضافتها؟
هل سيكون عبئاً على أصحاب العمل؟
هل هناك أي مجالات إضافية يمكن تغطيتها؟

البند 46/47 - سلطة إجراء التحقيقات الرسمية/الاختصاصات

نود زيادة صلاحيات ECNI لإجراء تحقيقات رسمية عن طريق إزالة الحواجز الإجرائية. وهذا يعني منح المفوضية الأوروبية للاستخبارات الوطنية نفس الصلاحيات التي تتمتع بموجبها FETO، للتحقيق على مستويين، عام وشخص مسمى. تتعلق المشكلة الرئيسية في هذا القسم بالذات بطلب ECNI ما يعني أنه ليست هناك حاجة لإجراء اختبار لما إذا كان هناك "اعتقاد" بأفعال غير قانونية كما هو الحال في بريطانيا العظمى وتشريعات إيرلندا الشمالية الأخرى.

يتم تشغيل صلاحيات الأمر من خلال علامات على حدوث خطأ ما، في حين أن سلطة FETO يتم تشغيلها من خلال التفكير في أنه يمكن تحسين الأمور.

ومن شأن هذا التغيير أن يطابق صلاحيات اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان مع تلك التي تمتلكها FETO وأيضاً مع تلك التي تمتلكها اللجنة EHRC لحقوق الإنسان في بريطانيا. كما أنه سيجعل سلطات ECNI أكثر انسجاماً مع سلطات اللجنة الإيرلندية لحقوق الإنسان والمساواة بموجب الجزء 3 من قانون لجنة حقوق الإنسان والمساواة الإيرلندية لعام 2014.

فكر فيما يلي:

هل يجب أن تكون ECNI قادرة على التحقيق دون دليل؟ هل يمكن أن يكون هذا عبئاً إضافياً على أصحاب العمل ويُنظر إليه على أنه "يشوه" اسم الشركة دون سبب وجيه؟
عندما يتم إدخال مراقبة المساواة العرقية، قد يساعد ذلك في تسليط الضوء على مجالات عدم المساواة وتقديم أدلة تحتاج ECNI إلى التحقيق فيها.

البند 50(3) - تقييد الكشف عن المعلومات

الكشف عن المعلومات وفقاً للبند 50 (3) أوسع بكثير مما تسمح به المادة 6 (3) (هـ) من قانون المساواة لعام 2010. نصيحتنا القانونية هي أن قانون المساواة يسمح بـ "البوابات" ضمن اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) والتي، على الرغم من أنها لا تزال ضمن الامتثال، من شأنها أن تسهل على ECNI العمل إدارياً. ولذلك، نعتزم صياغة هذا المجال ليتناسب مع قانون المساواة.

البند 59 – التمييز المستمر

ويتعلق البند 59 بالكيفية التي يمكن بها لـ ECNI أن تتعامل مع المجرمين المستمرين. تتمتع ECNI حالياً بسلطة التقدم بطلب إلى محكمة المقاطعة للحصول على أمر قضائي، إذا شعرت أن شخصاً ما، وهو بالفعل محور ما تتوصل إليه الهيئة القضائية، من المحتمل أن يفعل شيئاً غير قانوني.

هناك أحكام مماثلة في بعض أجزاء من تشريعات إيرلندا الشمالية ولكن ليس في غيرها، لذلك لا يوجد اتساق هنا.

وبما أنه لا يوجد ما يكافئها في تشريعات بريطانيا العظمى أو الإيرلندية أو بعض التشريعات الشمال إيرلندية، يجري النظر في حذف هذا البند.

فكر فيما يلي:

هل تعتقد أن ECNI يجب أن تحتفظ بهذه السلطة؟

البند 60 – إنفاذ المواد من 29 إلى 31

يشير البند 60 إلى البنود 29-31 ويغطي صلاحيات ECNI فيما يتعلق بهذه البنود الثلاثة المحددة. هذه البنود تغطي الظروف التي قد لا تنطوي على تمييز ضد فرد معين. ومن الأمثلة على ذلك الحالات التي يستنتج فيها إعلان عن وظيفة أن الطلبات المقدمة من مجتمع الروما على سبيل المثال غير مرحب بها. البند 60 يمنح ECNI سلطة رفع دعوى ضد صاحب العمل.

لا يوجد مكافئ مباشر للبند 60 في قوانين المساواة لعام 2006 أو 2010. تم إلغاء الحكم المقابل في قانون 2006 بموجب قانون 2010.

لا يوجد ما يكافئه في التشريع الإيرلندي.

ويجري النظر في حذف هذا البند، كما حدث في بريطانيا العظمى .

فكر فيما يلي:

هل تعتقد أن ECNI يجب أن تحتفظ بهذه السلطة؟

البند 61 – الإجراءات الأولية في قضايا العمل

يتناول البند 61 الإجراءات الأولية التي يمكن أن تتخذها ECNI في قضايا التوظيف، قبل وصولها إلى محكمة المقاطعة.

ينص البند 60 (4) على أن تتقدم ECNI بطلب إلى محكمة المقاطعة للحصول على أمر قضائي إذا ظهر لـ ECNI أن الشخص قد قام بعمل غير قانوني (بموجب البنود 29 أو 30 أو 31) وأنه ما لم يتم تقييده فمن المحتمل أن يقوم بمزيد من الأعمال غير القانونية بموجب هذا البند. وينص البند 60 (5) على أنه فيما يتعلق بالإجراءات التي تدخل في اختصاص المحكمة المهنية، لا تدعي المحكمة وقوع فعل غير قانوني ما لم يكن هناك استنتاج نهائي من جانب محكمة مهنية. ولا يوجد مكافئ مباشر للبند 61 في قانوني المساواة لعام 2006 أو لعام 2010. تم إلغاء الحكم المقابل في قانون 2006 بموجب قانون 2010.

لا يوجد ما يكافئه في التشريع الإيرلندي.

ويجري النظر في حذف هذا البند، كما حدث في قضية بريطانيا العظمى .

فكر فيما يلي:

هل تعتقد أن ECNI يجب أن تحتفظ بهذه السلطة؟

البند 62 - تعهدات الأشخاص المخالفين لهذا الأمر

إذا اقتنعت ECNI بأن شخصاً ما يرتكب أو ارتكب فعلاً مخالفاً للأمر، فيجوز لـ ECNI الحصول من هذا الشخص على تعهد بأنه سيتوقف. البند 62 مماثل للمادة 23 (الاتفاقات) من قانون 2006. وفيما يتعلق بسلطات الإنفاذ هذه التي تتمتع بها الـ ECNI، هناك عدم اتساق في طبيعة ومدى السلطات المتاحة بموجب مختلف تشريعات المساواة.

لا يوجد ما يكافئه في التشريع الإيرلندي.

ويجري النظر في إلغاء هذا البند.

فكر فيما يلي:

هل يجب أن تحتفظ ECNI بهذه الصلاحيات؟

إضافة جديدة - سلطة ECNI لرفع القضايا باسمها الخاص

نحن ننظر أيضاً في توصية ECNI بأن يكونوا قادرين على رفع قضايا للأفراد باسمها بدلاً من الاضطرار إلى ذكر اسم الفرد.

وتتمتع اللجنة بسلطة النظر في القضايا باسمها فيما يتعلق بالإعلانات التمييزية (البند 29)، وتعليمات التمييز (البند 30)، والضغط من أجل التمييز (البند 31). ECNI لديها أيضاً صلاحيات إجراء تحقيقات رسمية (البند 46). غير أنهم يرون أنه ينبغي أن يكونوا في وضع يسمح لهم برفع قضايا تتعلق بتعرض الأفراد للتمييز.

فكر فيما يلي:

هل يمكنك التفكير في أي سبب قد يجعل الأفراد يشعرون أن هذا لن يكون مفيداً؟
هل هناك احتمال أن يتسبب ذلك في حدوث تعارض بين الفرد و ECNI؟

سلطة الإنفاذ

البند 52/53 - اختصاص المحاكم الصناعية/سبل الانتصاف بشأن الشكوى بموجب البند 52

هناك تغييران مقترحان على البندين 52/53:

i. ويجري النظر في زيادة السلطات الممنوحة للمحاكم، التوصيات التي تفيد القوى العاملة بأكملها وليس فقط الشخص الذي يرفع شكوى التمييز. هذا يتماشى مع FETO، ولكن نفس الحكم تم إلغاؤه لاحقاً في قانون المساواة لعام 2010 (S124 (2) (c)) بحلول عام 2015 قانون رفع القيود. الأسباب المتنافسة للإدراج ثم الإزالة في بريطانيا العظمى سوف تحتاج إلى النظر فيها.

ii. وبالإضافة إلى ذلك، نعتزم فرض جزاءات فعالة على عدم الامتثال لتوصية المحكمة. لم تنص المادة 124 من قانون المساواة لعام 2010 على الإنفاذ، على عكس البند 39 (8) من FETO الذي ينص على الإنفاذ. لذلك، يمكننا أن نعكس هذا في مشروع القانون الجديد.

ستكون الوسيلة البديلة للتعامل مع المجرمين المستمرين أو الفاضحين بشكل خاص هي إجراءات إنفاذ ECNI: البند 46 يسمح بالتحقيقات التي يتعين أن تجريها ECNI، ورهنًا بالنتيجة، البند 55 يعطي الـ ECNI صلاحية إصدار إشعار بعدم التمييز، والذي يمكن أن يؤدي إلى أن يكون صاحب العمل ملزمًا فعليًا بالامتثال بالممارسات الجيدة، لصالح القوى العاملة.

فكر فيما يلي:

- i. أظهرت الأدلة المتواترة بشأن هذه المسألة أنه في معظم الحالات في بريطانيا العظمى، كثيراً ما أوصت المحاكم بالتدريب وأن عدداً قليلاً منها، حتى مع وجود القدرة على فعل ذلك، أوصى بأي شيء آخر. يُقترح أن التدريب يمكن أن يكون مكلفاً لكن في النهاية ليس مفيداً بشكل مفرط في تغيير المواقف. كما أن إعطاء هذه القوة في بريطانيا العظمى لا يبدو أنه كان تغييراً إيجابياً، هل تعتقد أنه يجب تضمينه هنا؟ هل سيضع هذا عبئاً غير مقبول على أصحاب العمل؟
- ii. هل تشعر أنه سيكون من المهم عكس العقوبات المنصوص عليها بموجب FETO أم تعتقد أننا يجب أن نستفيد بشكل أكبر من صلاحيات ECNI للتعامل مع عدم الامتثال.

البند 52 أ - عبء الإثبات: المحاكم المهنية

وفي معظم قضايا التقاضي، يقع عبء الإثبات على عاتق الشاكي/الادعاء، الذي يجب أن يثبت قضيته وفقاً لمعايير الإثبات المطلوبة، اعتماداً على ما إذا كانت قضية مدنية (توازن الاحتمالات) أو جنائية (بما لا يدع مجالاً للشك المعقول). وينعكس هذا العبء في الحالات التي ينطبق عليها توجيه المساواة في المعاملة (وغيره من توجيهات الاتحاد الأوروبي المماثلة). وفي مثل هذه الحالات، إذا أثبت مقدم الشكوى وقائع يمكن للمحكمة أن تستنتج منها، في غياب تفسير كاف، أن المدعى عليه قد ارتكب عملاً تمييزياً، تؤيد المحكمة الشكوى، ما لم يثبت المدعى عليه أنه لم يرتكب الفعل.

وحقيقة أن عبء الإثبات العكسي لا ينطبق إلا على بعض المطالبات بموجب الأمر هو شذوذ نعتزم تصحيحه.

فكر فيما يلي:

في الوقت الحالي، يتعين على الشخص الذي يشكو أن يثبت أنه عومل معاملة سيئة. سيعني هذا التغيير أن الشخص الذي يتم الشكوى منه هو الذي يجب أن يثبت أنه لم يرتكب أي خطأ. هل تعتقد أن هذا عادل؟

البند 63 - مساعدة الأشخاص المتضررين في الحصول على المعلومات

كان المكافئ السابق في بريطانيا العظمى هو المادة 66 (الحصول على المعلومات) من قانون 2010. تم إلغاء المادة 66 بموجب قانون إصلاح المؤسسات والتنظيم لعام 2013، كجزء من تقليل العبء التنظيمي. ويرد هذا المكافئ في التشريع الإيرلندي (المادة 76 من قانون عام 1998). نعتزم تقييم الحالات المتنافسة لإدراجها وإزالتها لاحقاً.

فكر فيما يلي:

يشير هذا البند إلى استبيان، قيل لنا إنه نشأ في الأيام الأولى لتشريع المساواة، لمساعدة أولئك الذين ليسوا على دراية بالقانون في الحصول على أدلة لقضيتهم. مع مرور الوقت، اتسع استخدام الاستبيان وأصبح أيضاً أطول وأكثر تفصيلاً. واعتبر هذا عبئاً كبيراً جداً على المستجيبين وكان، كما نفهم، السبب المقدم لإلغاء المادة من قانون المساواة لعام 2010. هل ينبغي الاحتفاظ بالاستبيان؟ هل يجب أن يكون المطالبون قادرين على السؤال عما يريدون؟ هل يجب أن يكون هناك استبيان محدد، أو قيود على عدد الأسئلة؟ سنكون مهتمين بشكل خاص بالاستماع إلى أي شخص أكمل الاستبيان الحالي أو لديه خبرة في المشاركة في هذه العملية وتأثيرها على كل من الأفراد والشركات.

البند 64(3) و (4) - المساعدة المقدمة من اللجنة

وينص البند 64(3) و(4) على تغييرات في الفترات الزمنية التي ينبغي أن تعالج فيها ECNI طلبات المساعدة. نصيحتنا هي أن هناك عدم اتساق بين تشريعات المساواة الأخرى هنا، حيث لا يحتوي بعضها على فترات زمنية. نحن نفكر في إزالته.

البند 65 - الفترة التي سيتم خلالها رفع الدعوى

ويرتبط ذلك بالبند 64 أعلاه، مع وجود تناقض مماثل عبر التشريعات الأخرى. مرة أخرى، نحن نفكر في إزالته.

فكر فيما يلي:

هل تعتقد أن هناك سبباً وجيهاً للحفاظ على الحد الزمني؟

أمور أخرى

خطى لإدخال رصد المساواة العرقية

كجزء من المشاورة الخاصة باستراتيجية المساواة العرقية 2015-2025، كان هناك دليل على الحاجة إلى رصد المساواة العرقية هنا لتقديم أدلة على صنع سياسات أفضل فيما يتعلق باحتياجات أولئك الذين ينتمون إلى مجتمعات الأقليات العرقية. ثم استخدمت الاستراتيجية المعلومات التي تم الحصول عليها من المشاورة للاتفاق على خطة للمضي قُدماً. كان جزء من هذه الخطة هو إشراك باحث للقيام بعمل للتحقيق والتشاور على نطاق واسع حول أفضل السبل للمضي قُدماً في الرصد.

وقد تسلمت الإدارة التقرير في تشرين الثاني/نوفمبر 2020. وتمثلت إحدى النتائج الرئيسية في توافق الآراء على أن أي نظام جديد للعلاقات بين الأعراق ينبغي أن يكون الأداة التشريعية لتنفيذ الرصد.

ولهذا السبب، نعتزم خلال مرحلة صياغة هذا التشريع الجديد إدراج مادة لسن رصد المساواة العرقية من خلال تشريع ثانوي، في وقت لاحق، بمجرد أن نمضي قُدماً في رصد المساواة العرقية في القطاع العام كوسيلة لتقديم الممارسات الجيدة والمشورة للقطاع الخاص.

نرحب بأي تعليقات أو أفكار لديك حول أي مجالات على وجه الخصوص تشعر أنه يجب علينا التركيز عليها كأولويات عند محاولة جمع هذه المعلومات.

فكر فيما يلي:

هل تعتقد أن هناك مجالات في القطاع العام تشعر أننا يجب أن نركز عليها أولاً مثل الإسكان أو التعليم؟

المتطوعون

ولا يوجد حالياً أي حكم في الأمر يشمل المتطوعين.

لقد تم إبلاغنا أنه سيكون من المعقد للغاية لتغطية المتطوعين بالنظر إلى مجموعة واسعة من الأدوار التي يشملها المصطلح. إن مجرد تسمية ترتيب ما بأنه "ترتيب طوعي" لن يحدد وضعه. قد يكون من الأسهل توفير ترتيبات أكثر رسمية، ولكن سيكون من المهم الحفاظ على الطابع غير الرسمي والسهولة. لا نريد ردع الأفراد عن التطوع أو المنظمات، وخاصة الصغيرة منها، التي تضطر إلى التعامل مع الروتين غير المرغوب فيه.

قد يتم تغطية بعض المتطوعين بالفعل كموظفين اعتماداً على العلاقة مع المنظمة المعنية. وقد أشير إلى أنه ربما يكون من الأكثر فعالية السماح للمحاكم بالتوصل إلى قرارات فيما يتعلق بتعريف حالات معينة من التمييز في العمل الطوعي.

لا يوجد حكم للمتطوعين في قانون المساواة لعام 2010.

فكر فيما يلي:

نصيحتنا القانونية هي أن هذه المسألة معقدة للغاية بسبب تعدد أنواع العمل التطوعي والاتفاقات المعمول بها. إذا كنت تعتقد أننا يجب أن ندرج المتطوعين، فكيف تعتقد أنه يمكن أن ينجح في مجال لا توجد فيه قائمة شاملة بالتعاريف؟

النسب والطبقة

وننظر أيضاً في إدراج النسب والطبقة.

لا يوجد تعريف مقبول عموماً لأي من المصطلحين. هناك حجج مفادها أن الطبقة لا تقع تحت "العرق" على الإطلاق. ومع ذلك، في بعض الظروف، تم قبول أنه مرتبط بالنسب، والذي بدوره يمكن قبوله كقسم فرعي من "الأصول العرقية".

فكر فيما يلي:

هناك حجج مفادها أن الطبقة لا علاقة لها بالعرق ولكنها مرتبطة بالبيئة الاجتماعية. هل توافق على هذا؟ كيف يمكننا تعريف الطبقة، فيما يتعلق بالعرق وفئاته من اللون أو العرق أو الجنسية أو الأصول الإثنية أو القومية؟ كيف يمكننا تعريف النسب؟ هل تعتقد أننا يجب أن نوفر الحماية للنسب والطبقة؟ هل يجب أن يكون هذا من خلال الأصول العرقية؟

القسم 2: المعلومات الداعمة



المصطلحات

لجنة القضاء على التمييز العنصري (CERD)

لجنة القضاء على التمييز العنصري هي هيئة من الخبراء المستقلين ترصد تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري من قبل الدول الأطراف فيها.

مدونة ممارسات SEN الخاصة بوزارة التعليم

قدمت وزارة التعليم التوجيهية لهيئة التعليم والمدارس في شكل مدونة ممارسات بشأن تحديد وتقييم الاحتياجات التعليمية الخاصة. يجب على المدارس والمجالس وسلطات الخدمات الصحية والاجتماعية النظر في المشورة المقدمة في مدونة الممارسات عند تحديد ما يجب عليهم فعله للأطفال ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة.

قانون رفع القيود 2105 بريطانيا العظمى A52

قانون ينص على تخفيف الأعباء الناجمة عن التشريعات على الشركات أو المنظمات الأخرى أو على الأفراد؛ النص على إلغاء التشريعات التي لم يعد لها فائدة عملية؛ وضع أحكام بشأن ممارسة الوظائف التنظيمية؛ ولأغراض متصلة.

قانون المساواة لعام 1998 (إيرلندا)

تحظر قوانين المساواة في العمل 1998-2015 التمييز في مجموعة واسعة من مجالات التوظيف والمجالات المتعلقة بالتوظيف. وتشمل هذه التعيينات والترقيات؛ المساواة في الأجر؛ ظروف العمل التدريب أو الخبرة؛ الفصل والتحرش بما في ذلك التحرش الجنسي.

قانون إصلاح المؤسسات والتنظيم لعام 2013

قانون إصلاح المؤسسات والتنظيم لعام 2013، المعروف أيضاً باسم ERA، هو قانون رئيسي لبرلمان المملكة المتحدة يهدف إلى إصلاح البيئة التنظيمية التي تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم.

قانون المساواة في المركز لعام 2000 (إيرلندا)

تحظر قوانين المساواة في المركز 2000-2018 التمييز في توفير السلع والخدمات والسكن والتعليم. وهي تغطي الأسباب التسعة وهي الجنس والحالة الاجتماعية والحالة الأسرية والعمر والإعاقة والتوجه الجنسي والعرق والدين والعضوية في مجتمع الرحالة.

توجيه المساواة في المعاملة 2000/43/EC

توجيه المساواة بين الأعراق 2000/43/EC هو قانون قانوني للاتحاد الأوروبي، يتعلق بقانون العمل الأوروبي. وهو ينفذ مبدأ المساواة في المعاملة بين الأشخاص بغض النظر عن المجموعة العرقية أو الإثنية.

قانون المساواة لعام 2006 بريطانيا العظمى

قانون ينص على إنشاء لجنة المساواة وحقوق الإنسان؛ وضع أحكام بشأن التمييز على أساس الدين أو المعتقد؛ للتمكين من وضع أحكام بشأن التمييز على أساس التوجه الجنسي؛ فرض واجبات تتعلق بالتمييز على أساس الجنس على الأشخاص الذين يؤديون وظائف عامة؛ تعديل قانون التمييز على أساس الإعاقة لعام 1995؛ ولأغراض متصلة.

قانون المساواة لعام 2010 (بريطانيا العظمى)

قانون المساواة لعام 2010 هو قانون صادر عن برلمان المملكة المتحدة يهدف أساساً إلى توحيد وتحديث واستكمال العديد من القوانين واللوائح السابقة، والتي شكلت أساس قانون مكافحة التمييز في إنجلترا واسكتلندا وويلز.

لجنة المساواة وحقوق الإنسان (بريطانيا العظمى)

لجنة المساواة وحقوق الإنسان هي الهيئة الوطنية للمساواة في بريطانيا. وتعمل اللجنة، بوصفها هيئة عامة قانونية غير إدارية أنشئت بموجب قانون المساواة لعام 2006، بشكل مستقل.

لجنة المساواة في إيرلندا الشمالية

لجنة المساواة لإيرلندا الشمالية هي هيئة عامة غير إدارية أنشئت بموجب قانون إيرلندا الشمالية لعام 1998. وتستمد سلطاتها وواجباتها من عدد من القوانين التي سنت على مدى العقود الماضية، والتي توفر الحماية من التمييز على أساس السن والإعاقة والعرق والدين والرأي السياسي والجنس والتوجه الجنسي. كما أن لديها مسؤوليات ناشئة عن قانون إيرلندا الشمالية لعام 1998 فيما يتعلق بواجبات المساواة القانونية والعلاقات الجيدة التي تنطبق على السلطات العامة.

توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن العرق 2000/43/EC

الغرض من هذا التوجيه هو وضع إطار لمكافحة التمييز على أساس الأصل العرقي أو الإثني، بهدف تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة في الدول الأعضاء.

الأمر المتعلق بالعمالة والمعاملة العادلة لعام 1998 (FETO)

وتجزم FETO التمييز على أساس المعتقد الديني والرأي السياسي في مجالات التوظيف والسلع والمرافق والخدمات، وبيع أو إدارة الأراضي أو الممتلكات، والتعليم التكميلي والعالى.

قانون لجنة حقوق الإنسان والمساواة لعام 2014 (إيرلندا)

قانون ينص على إنشاء هيئة تعرف باسم اللجنة الإيرلندية لحقوق الإنسان والمساواة.

اللجنة الإيرلندية لحقوق الإنسان والمساواة (IHREC)

اللجنة الإيرلندية لحقوق الإنسان والمساواة هي المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان والمساواة في إيرلندا. وهي هيئة عامة مستقلة مسؤولة أمام Oireachtas، مع تفويض أنشئت بموجب قانون لجنة حقوق الإنسان والمساواة الإيرلندية لعام 2014.

قانون إيرلندا الشمالية لعام 1998

قانون إيرلندا الشمالية لعام 1998 هو قانون صادر عن برلمان المملكة المتحدة أنشأ هيئة تشريعية مفوضة لإيرلندا الشمالية.

الأمر المتعلق بالعلاقات العرقية لعام 1997

ويتضمن هذا الأمر أحكاماً تتعلق بالتمييز لأسباب عنصرية. كما نص على إنشاء ومهام لجنة المساواة العرقية لإيرلندا الشمالية (ECNI الآن).

استراتيجية المساواة العرقية 2015-2025

تضع استراتيجية المساواة العرقية 2015-2025 إطاراً للإدارات الحكومية (وغيرها) لمعالجة عدم المساواة العرقية، والقضاء على العنصرية وجرائم الكراهية، جنباً إلى جنب مع Together: بناء مجتمع موحد، لتعزيز العلاقات العرقية الجيدة والتماسك الاجتماعي.

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

المجموعة الفرعية للمساواة العرقية

فريق تمثيلي لطوائف الأقليات العرقية يدعم تنفيذ استراتيجية المساواة العرقية ويبقى الإجراءات التي تتخذها الحكومة مستنيرة وذات صلة.

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

الأمر المتعلق بالاحتياجات التعليمية الخاصة والإعاقة (إيرلندا الشمالية) لعام 2005 (SENDO)

تقدم SENDO قانون التمييز على أساس الإعاقة إلى قطاع التعليم وتعزز حقوق الأطفال ذوي الاحتياجات التعليمية الخاصة، في التعليم العام.

تقييمات التأثير الناتج عن التغيير

وأجرى المكتب التنفيذي تقييماً لأثر الاحتياجات الريفية وعملية مسح للمساواة بشأن مشروع الاستراتيجية.

ويهدف مشروع القانون الجديد إلى دعم تكافؤ الفرص والوصول إلى مجموعة الهويات الشاملة التي تمثلها المجتمعات التي يستهدفها. وسيكفل مشروع القانون حماية أوسع نطاقاً وأكثر قوة لضحايا التحرش واستهداف الضحية وأولئك الذين يعاملون معاملة غير متساوية فيما يتعلق بعرقهم. تقع على عاتقنا جميعاً مسؤولية معاملة الناس على قدم المساواة والسعي نحو مجتمع يمكنه إثبات ذلك. أصحاب العمل وأولئك الذين هم في موقع السلطة أو المسؤولية هم أصحاب مصلحة بقدر مستخدمي الخدمة، حيث يتمتعون بالقدرة على القيادة بالقدوة وإظهار المعاملة العادلة لمن حولهم. ونتيجة لذلك، خلصنا إلى أنه لا يلزم إجراء تقييم كامل لتأثير المساواة.

سيتم إعادة النظر في تقييمات الفحص هذه إذا لزم الأمر إذا كانت هناك تغييرات كبيرة نتيجة لردود المشاورات.

حرية المعلومات

قانون حرية المعلومات لعام 2000 - سرية المشاورات

وتعتزم الإدارة نشر موجز للردود بعد الانتهاء من عملية التشاور.

قد يتم أيضاً الكشف عن ردك وجميع الردود الأخرى على المشاورة عند الطلب. ولا يمكن للإدارة أن ترفض الكشف عن المعلومات إلا في ظروف استثنائية. قبل تقديم ردك، يرجى قراءة الفقرات أدناه حول سرية الاستشارات وسوف يقدمون لك إرشادات حول الموقف القانوني حول أي معلومات قدمتها رداً على هذه المشاورة العامة.

مع مراعاة بعض الشروط المحدودة، يمنح قانون حرية المعلومات أفراد الجمهور الحق في الوصول إلى أي معلومات تحتفظ بها سلطة عامة، في هذه الحالة، الإدارة. يشمل هذا الحق في الوصول إلى المعلومات والمعلومات المقدمة استجابة للمشاورة. ولا يمكن للإدارة أن تعتبر تلقائياً المعلومات المقدمة إليها رداً على مشاورة ما معلومات سرية. ومع ذلك، فإنه يتحمل مسؤولية تقرير ما إذا كان ينبغي نشر أي معلومات قدمتها رداً على هذه المشاورة، بما في ذلك المعلومات المتعلقة بهويتك أو معاملتها على أنها سرية.

هذا يعني أنه من غير المحتمل أن يتم التعامل مع المعلومات التي قدمتها رداً على المشاورة على أنها سرية، إلا في ظروف خاصة جداً. وتنص مدونة قواعد الممارسة التي وضعها وزير العدل بشأن قانون حرية المعلومات على ما يلي:

- وينبغي للإدارة ألا تقبل المعلومات الواردة من أطراف ثالثة "سرية" إلا إذا كان من الضروري الحصول على تلك المعلومات فيما يتصل بممارسة أي من مهام الإدارة ولم تكن لتقدم بطريقة أخرى؛
- وينبغي ألا توافق الإدارة على الاحتفاظ بالمعلومات الواردة من أطراف ثالثة "سراً" وهي ليست سرية بطبيعتها؛
- يجب أن يكون قبول الإدارة لأحكام السرية لأسباب وجيهة، يمكن تبريرها لمفوض المعلومات.

ويمكن الحصول على مزيد من المعلومات عن سرية الردود عن طريق الاتصال بمكتب مفوض المعلومات (أو على www.informationcommissioner.gov.uk).

إشعار الخصوصية

The Executive Office
The Executive Office
E5.19, Castle Buildings
Stormont Estate
Belfast
BT4 3SR

اسم مراقب البيانات:
عنوان:

racereorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk
البريد الإلكتروني:

David Moore
Room E3.08
Castle Buildings
Stormont Estate
Belfast
BT4 3SR

مسؤول حماية البيانات:
تلفون:
البريد الإلكتروني:

(26123) 6123 028-9052
DPO@executiveoffice-ni.gov.uk

المقدمة

يلتزم فريق تشريعات المساواة العرقية بحماية خصوصيتك. يوضح إشعار الخصوصية هذا كيفية استخدامنا لمعلوماتك الشخصية والطرق التي سنحمي بها هذه المعلومات.

وهي مصممة لتلبية متطلبات اللائحة العامة لحماية البيانات في المملكة المتحدة (UK GDPR)، وقانون حماية البيانات لعام 2018 (DPA 2018)، من حيث حقك الفردي في البقاء على اطلاع حول كيفية وسبب قيامنا بجمع المعلومات عنك واستخدامها.

من نحن

يتمثل دور فريق تشريعات المساواة العرقية (RELT) داخل TEO في مراجعة أمر العلاقات العرقية الحالي (إيرلندا الشمالية) لعام 1997.

الغرض - لماذا تعالجون معلوماتي الشخصية؟

- وتوسعى الرابطة إلى الحصول على تعليقات من الأطراف المهمة كجزء من مشاوراتها العامة بشأن مراجعة أمر العلاقات العرقية لعام 1997. لا تسعى RELT للحصول على بيانات شخصية كجزء من المشاورة ولكن من المحتمل أن تتلقى أسماء وعناوين / عناوين بريد إلكتروني كجزء من رد الاستشاري.
- ويشكل التشاور جزءاً لا غنى عنه من وضع السياسة العامة والاستراتيجية.

النوع - ما هي فئات البيانات الشخصية التي تعالجها؟

- ستشمل الردود على المشاورة الأسماء والعناوين و / أو عناوين البريد الإلكتروني.
- ستتضمن البيانات الشخصية التي تم جمعها من الردود على المشاورة اسمك الأول ولقبك وعنوانك وعنوان بريدك الإلكتروني.
- لن تتم مشاركة البيانات الشخصية المستلمة مع أي أطراف خارجية. ستتم معالجة البيانات بما يتماشى مع الردود على المشاورة التي قدمها المستخدم ولهذا السبب فقط. ستتم معالجة البيانات المستلمة من قبل الشخص / الأشخاص المعنيين داخل RELT.

قانوني - ما هو أساسك القانوني لجمع المعلومات الشخصية؟

- من أجل الامتثال لتشريعات حماية البيانات في المملكة المتحدة، يجب أن يكون لدينا أساس قانوني لمعالجة أي معلومات شخصية. فيما يتعلق بمعالجة المعلومات الخاصة بالمشاورات المحتملة، تعتمد TEO على حقيقة أن: UKGDPR البند 6 (1) (هـ) "المعالجة ضرورية لأداء مهمة يتم تنفيذها للمصلحة العامة."

المصدر - من أين تحصل على بياناتي الشخصية؟

- ستنشأ البيانات الشخصية من الشخص الذي يرد على المشاورة، على سبيل المثال لا الحصر، البريد الإلكتروني أو النسخة المطبوعة.

المستلمون - هل تشاركون معلوماتي الشخصية مع أي شخص آخر؟

- لن نشارك بياناتك الشخصية مع المنظمات الأخرى.
- سيقصر الوصول إلى أي معلومات شخصية تتم معالجتها فقط على الأشخاص المشاركين في المشاورة.

هل تقومون بنقل بياناتي الشخصية إلى دول أخرى؟

- لن يتم نقل أي من المعلومات الشخصية التي تتم معالجتها إلى أي دول أو منظمات دولية أخرى.

الأمن والاحتفاظ - كيف نحتفظ بمعلوماتك الشخصية؟

- ستضمن الإدارة عدم الاحتفاظ بالبيانات الشخصية لفترة أطول من اللازم.
- سيتم الاحتفاظ بالمعلومات التي تقدمها في أنظمة إدارة السجلات الرسمية المعتمدة من قبل الإدارة، وستكون محمية من المعالجة غير المصرح بها أو غير القانونية، وضد الفقد أو التدمير أو التلف العرضي.
- ولن يتمكن من الوصول إلى هذه المعلومات سوى الموظفين المشاركين مباشرة في المشاورة.

كيف تستخدمون بياناتي الشخصية لاتخاذ قرارات بشأنني؟

- لن تستخدم TEO المعالجة الآلية للردود على هذه المشاورة.

ما هي حقوقي؟

- لديك الحق في أن تكون على علم ويمكنك أيضاً الحصول على تأكيد بأن معلوماتك الشخصية قيد المعالجة.
- لديك الحق في الوصول إلى معلوماتك الشخصية.
- يحق لك تصحيح المعلومات الشخصية إذا كانت غير دقيقة أو غير كاملة.
- لديك الحق في مسح المعلومات الشخصية ومنع معالجتها في ظروف محددة.
- لديك الحق في تقييد معالجة المعلومات الشخصية في ظروف محددة.
- لديك الحق في نقل البيانات في ظروف محددة.
- لديك الحق في الاعتراض على معالجة المعلومات الشخصية في ظروف محددة.
- لديك حقوق فيما يتعلق باتخاذ القرارات الآلية والتنميط. يرجى العلم أنه لن يتم استخدام أي معلومات شخصية تقدمها لغرض اتخاذ القرار الآلي والتنميط.
- إذا كانت لديك أي استفسارات حول حقوقك الفردية، فيرجى زيارة موقع مكتب مفوض المعلومات على <https://ico.org.uk/>

التنسيقات البديلة / الاستفسارات العامة

- إذا كانت لديك أي استفسارات حول إشعار الخصوصية هذا، أو كنت بحاجة إلى نسخة بتنسيق أو لغة بديلة، أو ترغب في ممارسة أي من حقوقك كموضوع بيانات، فيرجى الاتصال بنا على عنوان البريد الإلكتروني المذكور أعلاه.

الشكاوي

- في حالة عدم رضاك عن كيفية معالجة بياناتك الشخصية، يمكنك رفع مخاوفك إلى مسؤول حماية البيانات في الإدارة (انظر تفاصيل الاتصال في بداية إشعار الخصوصية هذا).

إذا كنت لا تزال غير سعيد، فيحق لك تقديم شكوى إلى مكتب مفوض المعلومات (ICO):

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

الهاتف: 0303 123 1113

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

التغييرات التي تطرأ على إشعار الخصوصية هذا

نباقي إشعار الخصوصية هذا قيد المراجعة المنتظمة، وسنضع أي تحديثات على موقع القسم.

تم آخر تحديث لإشعار الخصوصية هذا في 2 مارس 2023.

سياسة الإشراف

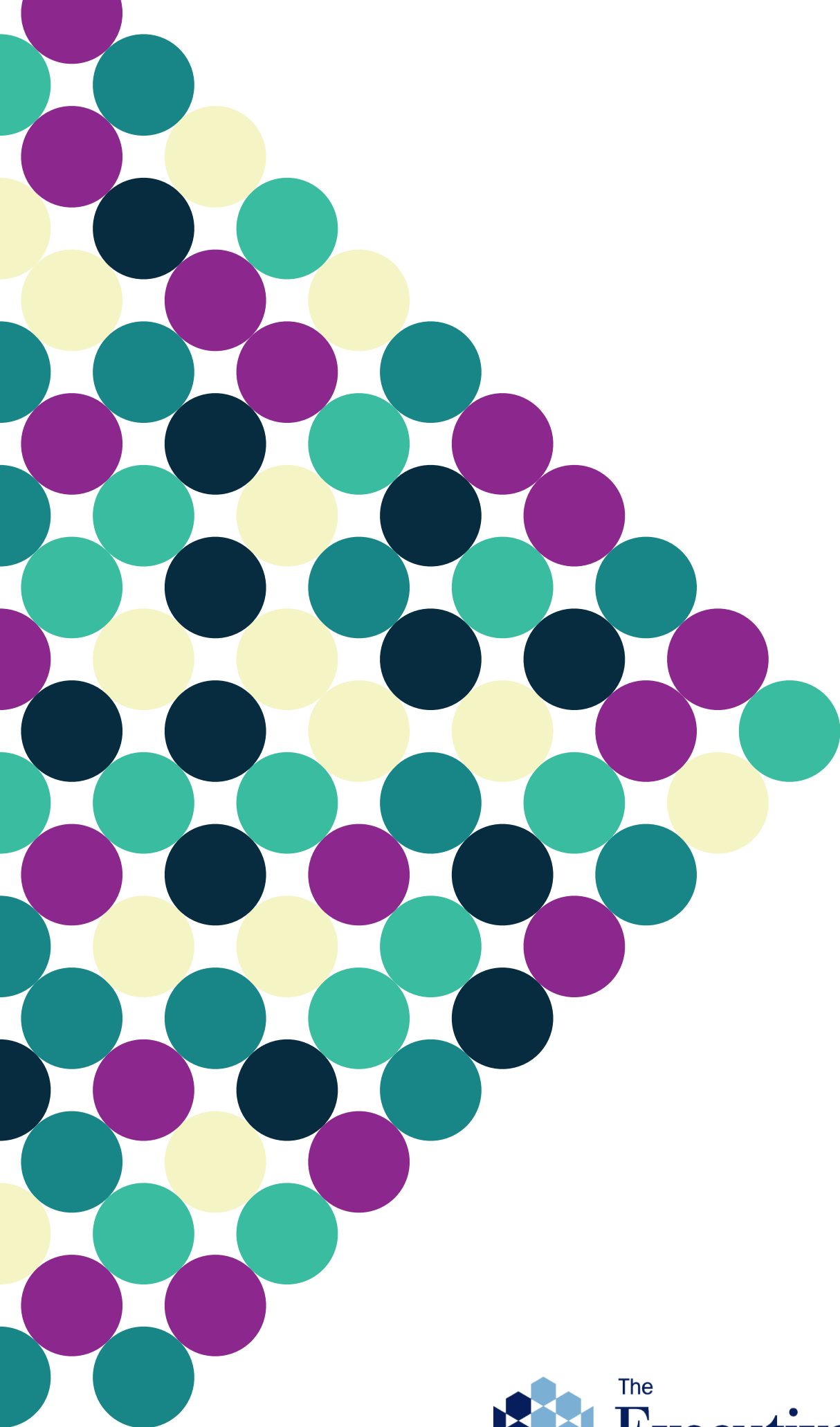
فيما يتعلق بأي ردود على المشاورة وأي ردود قد يتم نشرها، فإننا نطبق سياسة الإشراف لضمان أن تكون الردود مناسبة وغير ضارة بالآخرين. يتم تنفيذ الإشراف وفقاً للشروط الموضحة أدناه.

قد يتم حذف الردود التي تتضمن أيًا مما يلي:

- التهديدات أو التحريض على العنف؛
- استخدام الفحش؛
- منشورات مكررة أو مكررة إلى حد كبير من قبل نفس الشخص أو الكيان؛
- المنشورات التي تبحث عن عمل أو تحتوي على إعلانات لمنتج أو خدمة تجارية؛ أو
- المعلومات المنشورة في انتهاك للقانون، بما في ذلك التشهير أو التغاضي عن النشاط غير القانوني أو التشجيع عليه أو الكشف عن معلومات سرية أو انتهاك حقوق الطبع والنشر أو العلامة التجارية.

نحن نقدر وقتك ومدخلاتك وهدفنا هو قبول أكبر عدد ممكن من الردود، مع ضمان إجراء مشاورة مركزية وبناءة. لمعالجة مسائل إضافية حسب الاقتضاء، تخضع سياسة الإشراف هذه للتغيير. إذا كانت لديك شكوى بشأن عنصر من المحتوى الذي ينشئه المستخدم على هذا الموقع، أو تشعر أن المحتوى الخاص بك قد تمت إزالته عن طريق الخطأ، فيرجى الاتصال بنا على:

البريد الإلكتروني: racerelationsorderreview@executiveoffice-ni.gov.uk



The
Executive Office