

Sabiedriskā apspriešana

Diskriminācijas novēršanas tiesību akti

priekšlikumu
projektu kopsavilkums



States of
Guernsey

2019. gada jūlijs



Priekšvārds

Kaut arī šo priekšlikumu projektu saturs var šķist sarežģīts, dziļākajā būtībā mūsu ierosinājums ir vienkāršs: Gērsnijā visiem ir jābūt iekļautiem un ar vienlīdzīgām iespējām piedalīties mūsu salas dzīvē.

Komiteja pēdējo pāris mēnešu laikā ir sadarbojusies ar partnerorganizācijām, palielinot informētību par līdztiesības problēmām un nediskriminēšanas jēdzienu. Tas ir palielinājis šo jēdzienu atpazīstamību un izraisījis publiskas debates par to, vai Gērsnijā ir nepieciešami diskriminācijas novēršanas tiesību akti. Ja mēs paši neesam ietekmēti, tad mēs droši vien nezinām, kas notiek ar citiem. Kaut arī nav veikts pētījums, kurā ir noteikts diskriminācijas apmērs, mums ir pierādījumi tam, ka Gērsnijā notiek diskriminācija. Arī līdztiesība un nediskriminēšana ir demokrātiskas valdības pamatprincipi. Diskriminācija ir globāla problēma, kas raksturīga visur, un mums nevajadzētu pieņemt, ka Gērsniju tā neskar.

Jautājums nav par to, vai mums jāapsver diskriminācija kā politikas jautājums, bet gan par to, kā mēs vēlamies to novērst.

Gērsnija ir jau sen atpakaļ izrādījusi savu apņemšanos risināt šīs problēmas. ANO konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu 1969. gadā tika attiecināta arī uz Gērsniju. Tagad ir pagājuši piecdesmit gadi, bet rasu diskriminācija vēl nav padarīta viennozīmīgi nelikumīga. Konsultatīvā un finanšu komiteja (*Advisory and Finance Committee*) 2003. gadā Gērsnijas Parlamentā iesniedza Politikas vēstuli, kurā bija rakstīts: “Komiteja apzinās, ka jebkuriem pasākumiem visu diskriminācijas veidu novēršanai ir jābūt atbilstošiem un proporcionāliem. Tādēļ tā uzskata, ka vislabākais risinājums ir viena visaptveroša tiesību akta ieviešana”¹. Tas bija pirms vairāk nekā piecpadsmit gadiem. Invaliditātes un iekļaušanas stratēģijas ietvaros 2013. gadā Gērsnijas Parlaments nolēma izteikt ierosinājumus par tiesību aktiem personu ar invaliditāti un viņu aprūpētāju diskriminācijas novēršanai. Nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma komiteja (*Committee for Employment & Social Security*) 2018. gada jūnijā ierosināja paplašināt šī projekta darbības jomu, izstrādājot ierosinājumus par tiesību aktiem, ar kuriem tiek novērsta personu diskriminācija daudzu un dažādu raksturlielumu dēļ, – tostarp gan invaliditātes, gan arī citu tādu iepriekš neietvertu raksturlielumu kā rase, vecums un seksuālā orientācija. Šis ierosinājums Gērsnijas Parlamentā tika vienprātīgi apstiprināts. Mēs veicam šo darbu, pret to izturoties kā pret prioritāti.

Mēs esam sagatavojuši priekšlikumu projektus, balstoties uz diskriminācijas novēršanas tiesību aktu starptautiskajiem standartiem un piemērojot tos, lai šie projekti, mūsaprāt,

¹ Gērsnijas Parlamenta Konsultatīvā un finanšu komiteja (2003. gads) “Priekšlikumi par tiesību aktiem par visaptverošu vienādu statusu un taisnīgu attieksmi” 21. daļa, *Billet XXI*, 2003. gads.

būtu proporcionāli un efektīvi īstenošanai Gērsijā. Kaut arī mēs vēlamies pēc iespējas ātrāk realizēt lielākas līdztiesības iespēju un iekļaušanu, mēs arī vēlamies parūpēties, lai sala spēj pielāgoties šo pārmaiņu ātrumam. Mēs saprotam, ka nepieciešams līdzsvars.

Komiteja vēlas uzzināt kopienas locekļu uzskatus par saviem priekšlikumu projektiem. Tas ir saistīts ar atbildēšanu uz dažiem konkrētiem jautājumiem anketā, tomēr mēs labprāt saņemsim atsauksmes par jebkuru šo priekšlikumu projektu daļu. Lūdzu, apmeklējiet vietni www.gov.gg/discriminationconsultation.



Deputāte Michelle Le Clerc

Nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma komitejas priekšsēdētāja

Šī dokumenta nolūks

Šajā dokumentā ir sniegts **Komitejas priekšlikumu projektu pārskats**.

Pieejami ir arī citi dokumenti vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation.

Tur ir ietverts garāks dokuments, kurā ir sniegta plašāka informācija par priekšlikumu projektiem, un dažas informatīvās lapiņas ar “bieži uzdotajiem jautājumiem” par to, ko šie priekšlikumu projekti to apstiprināšanas gadījumā var nozīmēt personām, kuras cieš no diskriminācijas, un organizācijām, kuras ir darba devēji vai pakalpojumu sniedzēji. Tur ir arī publiskās apspriešanas anketa, kuru mēs mudināt jūs aizpildīt, tā palīdzot Komisijai gūt labāku priekšstatu par dažiem svarīgiem aspektiem. Jums nav jāizlasa visi šie dokumenti; lūdzu, izvēlieties to, kurš jums šķiet vispiemērotākais.

Izsakiet savu viedokli

Jūs varat piedalīties šajā publiskajā apspriešanā trīs veidos:

1. Aizpildot **anketu**, kurā ir ietverti mūsu galvenie jautājumi (tā pieejama vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation) vai sazinoties ar mums.
2. **Nosūtīt mums vēstuli vai piezvanot**, sniedzot savas atsauksmes par priekšlikumu projektiem.
3. **Ierodoties uz pasākumu**, kas saistīts ar priekšlikumu projektu apspriešanu, vai uzaicinot mūs (atkarībā no pieejamības) ierasties uz sarunu jūsu organizētajā pasākumā. Informācija par plānotajiem pasākumiem tiks sniegta vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation.

Lūdzu, parūpējieties, lai mēs saņemam jūsu atbildes līdz **2019. gada 30. septembrim**.

Jūs varat ar mums sazināties, rakstot uz adresi: equality@gov.gg

01481 732546

Discrimination Legislation, Level 4, Edward T. Wheadon House,
Le Truchot, St Peter Port, Guernsey, GY1 3WH

Nodarbinātības un sociālā nodrošinājuma komiteja apstrādās jebkurus šīs publiskās apspriešanas ietvaros jūsu sniegtos personas datus atbilstoši (Gērnijas Teritoriālās Vienības) 2017. gada Likumam par datu aizsardzību. Papildu informāciju par to, kā Nodarbinātības un sociālās nodrošināšanas komiteja apstrādā personas datus, var atrast vietnē www.gov.gg/dp vai uzzināt, zvanot uz tālruņa numuru 01481 732546.

Kas notiks tālāk?

Mēs līdz **2019. gada decembra sākumam** publicēsim visa mums pateiktā kopsavilkumu vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation. Mēs izmantosim šo informāciju priekšlikumu izstrādes pabeigšanai un iesniegsim tos Gērnijas Parlamenta debatēs ne vēlāk kā **2020. gada aprīlī**.

Ja Gērnijas Parlaments piekritīs, pirms jauno tiesību aktu ievērošanas notiks vēl pāris lietas. Pirmkārt, mūsu juridisko dokumentu projektu izstrādātājiem būs jāizveido jauns tiesību akts ('Valdības rīkojums') un pēc tam Komitejai būs tas jāiesniedz apstiprināšanai vēl vienās Parlamenta debatēs. Otrkārt, mums būs jāveic noteiktas izmaiņas, lai mēs varētu sniegt ieteikumus un informāciju par šo jauno tiesību aktu un izskatīt sūdzības. Šis jaunais tiesību akts varētu stāties spēkā ne ātrāk kā 2021. gadā.

Kāpēc jauns tiesību akts ir nepieciešams tieši tagad?

Pašlaik Gērnzijā ir tikai viens diskriminācijas novēršanas tiesību akts par diskrimināciju dzimuma dēļ nodarbinātības jomā. Tādēļ, ja notiek diskriminācija kaut kādā citā kontekstā (piemēram, bārmenis atsakās kādu apkalpot viņa seksuālās orientācijas dēļ), to nevar juridiski apstrīdēt. Līdztiesība ir mūsu sabiedrībai svarīga, un mēs vēlamies nodrošināt diskriminācijas aizliegšanu.

Tāda paša veida tiesību akti kā mūsu apspriestie ir izplatīti visā pasaulē. Nesen savu likumdošanu par diskriminācijas novēršanu ir papildinājusi gan Džērsija, gan Menas Sala. Mēs domājam, ka to vajadzētu darīt arī Gērnzijai.

Šajos ierosinātajos tiesību aktos būs divi galvenie veidi, kā vērsties pret diskrimināciju. Pirmkārt, tā dos iespēju iesniegt sūdzību personām, kurām šķiet, ka viņas ir tikušas diskriminētas ar tiesību aktu aizsargāto personisko raksturlielumu dēļ. Ja tiesa atbalstīs šo sūdzību lietas izskatīšanas laikā, tad personai vai organizācijai, kura veikusi diskrimināciju, būs jāmaksā kompensācija un/vai jāveic pasākumi šīs situācijas vēršanai par labu. Otrkārt, tas ietvers veidu, kā pieprasīt darba devējiem un pakalpojumu sniedzējiem veikt izmaiņas tad, ja viņu politika un praktiskā darbība ir diskriminējoša. Šis veids varētu būt paziņojums par atbilstības (nediskriminēšanas) nodrošināšanu.

Kuru šis ierosinātais tiesību akts aizsargās?

Šajā ierosinātajā tiesību aktā būs norādīts, ka darba devēji un pakalpojumu sniedzēji nedrīkst veikt diskrimināciju uz šādu desmit raksturlielumu pamata:

- vecums;
- aprūpētāja statuss (cilvēki, kas nodrošina aprūpi vai atbalstu apgādājamam bērnam vai par 18 gadiem vecākai personai ar invaliditāti);
- invaliditāte (tā ir plaši definēta – skatiet plašāku informāciju tehniskajā dokumentā);
- ģimenes stāvoklis;
- grūtniecība vai maternitātes statuss;
- rase (tostarp ādas krāsa, izcelsme, valstiskā vai etniskā izcelsme un nacionalitāte);
- reliģiskā pārliecība (tostarp reliģiskās pārliecības neesamība).
- Dzimums
- Seksuālā orientācija

- Transpersonas statuss²

Šie raksturlielumi ir minēti šajā dokumentā kā 'aizsardzības pamatojumi'.

Daži no šiem aizsardzības pamatojumiem attiecas uz pilnīgi visiem Gērnzijā. Piemēram, visiem ir kāds vecums un ģimenes stāvoklis. Diskriminēt var visus. Tādēļ ar šo tiesību aktu tiks nodrošināta aizsardzība visiem.

Ja vēlaties iegūt plašāku informāciju par katra šī aizsardzības pamatojuma definēšanu, lūdzu, skatiet mūsu tehnisko dokumentu, kas pieejams vietnē

www.gov.gg/discriminationconsultation.

Kādā kontekstā diskriminācija būs nelikumīga?

Ja tas tiks saskaņots, ierosinātais tiesību akts nodrošinās iespēju iesniegt sūdzību par diskrimināciju saistībā ar vienu vai vairākiem iepriekš minētajiem aizsardzības pamatojumiem:

- piesakoties darbā;
- darbavietā;
- noteiktā kontekstā saistībā ar darbu, piemēram, arodizglītības un profesionālās izglītības iestādēs, nodarbinātības aģentūrās un līgumsabiedrībās, ja diskrimināciju veic iestādes direktors vai valsts amatpersona, vai arī arodbiedrībās un profesionālajās organizācijās;
- esot klientam, kas iegādājas preces vai izmanto pakalpojumus, piemēram, iepērkoties, apmeklējot banku, krogu vai slimnīcu, pasūtot taksometru vai ēdot restorānā;
- mācoties;
- izmantojot valsts pakalpojumus;
- pērkot, iznomājot vai izīrējot nekustamo īpašumu komercdarbībai vai dzīvošanai;
- pievienojoties kādam klubam vai apvienībai vai esot to biedram.

Šajā dokumentā ar terminu 'darba devējs' ir apzīmētas nodarbinātības aģentūras, arodmaģistrāts, mācekļa darba nodrošinātāji, arodbiedrības un profesionālās organizācijas. Ar terminu 'pakalpojumu sniedzējs' ir apzīmēti preču vai pakalpojumu nodrošinātāji (tostarp arī valsts sektorā), izglītības nodrošinātāji, apmešanās vietu nodrošinātāji, klubi un apvienības.

² Tam būs līdzīga piemērošanas joma kā Apvienotajā Karalistē lietotajam pamatojumam 'dzimuma maiņa'.

Galvenie jautājumi

Šīs publiskās apspriešanas ietvaros ir pieejama anketa, kurā uzdoti konkrēti jautājumi par šādām lietām:

Invaliditātes definīcija

Mēs esam ierosinājuši visai plašu invaliditātes definīciju. Mūsu anketā ir ietverta šī definīcija un lūgta tās komentēšana. Papildu informāciju par šo definīciju var atrast tehniskajos priekšlikumu projektos, kuri ir pieejami vietnē:

www.gov.gg/discriminationconsultation.

Transpersonas statusa un ar dzimumu saistītā pamatojuma saistība

Mēs zinām, ka pastāv dažādi viedokļi par to, kādai vajadzētu būt saiknei starp ar dzimumu un transpersonas statusu saistīto pamatojumu. Tiek īpaši apsvērti divi faktori. Pirmkārt, mēs apsveram, vai 'dzimumu' vajadzētu definēt kā personas bioloģiskos raksturlielumus vai kā dzimumu, ar kuru persona sevi identificē, vai arī definīcijai šajā ziņā vajadzētu būt neviennozīmīgai. Otrkārt, mēs apsveram, vai transpersonām vajadzētu nodrošināt piekļuvi viendzimuma pakalpojumiem, balstoties uz viņu bioloģisko dzimumu (visos gadījumos), vai dzimumu, ar kuru viņas sevi identificē (visos gadījumos), vai arī kopumā to vajadzētu darīt, balstoties uz dzimumu, ar kuru viņas sevi identificē, tomēr ar zināmu apdomību kā Apvienotajā Karalistē.

Diskriminācija vecuma dēļ un jauni cilvēki

Mēs ierosinām aizsargāt bērnus un jauniešus no diskriminācijas **vecuma** dēļ:

- nodarbinātības laikā: sākot no skolas pabeigšanas vecuma (pašlaik tie ir 16 gadi);
- izglītības ieguves laikā: specializētās tālākizglītības un augstākās izglītības iestādēs (bet ne skolās, pirmskolas iestādēs un bērnudārzos);
- mājvietas, preču un pakalpojumu nodrošināšanas kontekstā un klubos un apvienībās: tikai pēc 18 gadu sasniegšanas.

Tā mērķis ir vecumam atbilstošu pakalpojumu nodrošināšana, to nodrošinātājam neraizējoties par ar diskrimināciju vecuma dēļ saistītas sūdzības iesniegšanu. Bērni un jaunieši varēs iesniegt sūdzību saistībā ar jebkuru citu aizsardzības pamatojumu; tas attieksies tikai uz vecumu. Mēs labprāt uzklaušīsim jūsu viedokļus.

Ģimenes, kuras dzīvo īrētos mājokļos

Aprūpētāja statusa kā aizsardzības pamatojuma iekļaušana nozīmē, ka – kopumā – namīpašniekiem netiks atļauts atteikties izīrēt mājokli kādai personai tādēļ, ka viņai ir bērni (atskaitot ļoti specifiskus apstākļus). Mēs vēlētos noskaidrot, kādos apstākļos, jūsuprāt, namīpašniekam varētu ļaut atteikties izmitināt ģimeni ar bērniem.

Izsakiet mums savu viedokli. Anketa ir pieejama vietnē

www.gov.gg/discriminationconsultation

Kas ir diskriminācija?

Ierosinātais tiesību akts aizliedz vairākus diskriminācijas veidus.

Tieša diskriminācija ir mazāk labvēlīga izturēšanās pret kādu personu nekā citu personu (vai personām) kādā līdzīgā situācijā vai apstākļos. Lai šī atšķirīgā izturēšanās būtu nelikumīga, tās iemeslam ir jābūt skaidri saistītam ar vienu vai vairākiem no desmit iepriekš minētajiem aizsardzības pamatojumiem. Piemēram, tā varētu būt situācija, kurā darba devējs atsakās pievienot potenciālo darbinieku galīgās atlases sarakstam kādu labi kvalificētu darbinieku viņa vecuma dēļ.

Diskriminācija saistības dēļ ir mazāk labvēlīga izturēšanās pret kādu personu nekā citu personu (vai personām) kādā līdzīgā situācijā vai apstākļos tādēļ, ka šī persona ir saistīta ar kādu citu personu, uz kuru attiecas kāds aizsardzības pamatojums. Piemēram, tā varētu būt situācija, kurā tiek diskriminēts bērns viņa vecāku valstspiederības dēļ (pat tad, ja pašam bērnam ir cita valstspiederība).

Netieša diskriminācija ir tādu noteikumu vai kārtības noteikšana, kas vienādi attiecas uz visiem, bet netieši nostāda neizdevīgākā stāvoklī kādu personu vai personu grupu, uz kuru attiecas kāds aizsardzības pamatojums. Tādu specifisku noteikumu vai kārtības noteikšana, kas izraisa kādas personas nostādīšanu neizdevīgākā stāvoklī, var būt likumīga, ja šos noteikumus vai kārtību var **objektīvi pamatot**. Piemēram, darba sludinājumā var būt norādīts, ka darbam nepieciešamas personas ar vismaz norādīto minimālo garumu. Kopumā, sievietes ir īsākas nekā vīrieši, tādēļ šī prasība nostāda sievietes neizdevīgākā stāvoklī. Ja šī prasība tiktu apstrīdēta, tad darba devējam vajadzētu pierādīt, ka tā ir objektīvi pamatota. Tas nozīmē, ka darba devējam var jautāt, kāds ir šīs ar auguma garumu saistītās prasības iemesls un vai nav nekādas citas alternatīvas šī mērķa sasniegšanai, tā izvairoties no sieviešu nostādīšanas neizdevīgākā stāvoklī. Ja tas patiešām ir vislabākais veids, kā rīkoties, tad darba devējs var turpināt to darīt.

Diskriminācija invaliditātes rezultātā ir situācija, kurā pret kādu personu izturas nelabvēlīgi saistībā ar kaut ko tādu, kas izriet no viņas invaliditātes. Piemēram, var būt, ka pret personu izturas mazāk labvēlīgi viņas ar invaliditāti saistītās uzvedības vai lietoto medikamentu blakusiedarbības dēļ; var arī būt, ka pret personu izturas mazāk labvēlīgi tādēļ, ka viņai ir suns-pavadonis. Darba devējs vai pakalpojumu sniedzējs drīkst izturēties pret personu mazāk labvēlīgi saistībā ar kaut ko, kas izriet no viņas invaliditātes, ja to var objektīvi pamatot (kā tas paskaidrots iepriekš, aprakstot netiešu diskrimināciju). Tāpat netiks uzskatīts, ka personas ir diskriminētas, ja nevar pamatoti gaidīt, ka norādītajam diskriminācijas veicējam ir zināms, kad šīm personām ir kāda invaliditāte.

Par diskriminācijas veidu var uzskatīt arī **atbilstošu pielāgojumu** neveikšanu.

Atbilstoši pielāgojumi un pieejamība

Ar šo tiesību aktu darba devējiem un pakalpojumu sniedzējiem tiks noteikts pienākums pēc pieprasījuma veikt **atbilstošus pielāgojumus**, lai invalīdiem būtu tādas pašas iespējas kā pārējiem un viņi būtu pilnīgi iekļauti sabiedrībā. Nodrošināmie atbilstošie pielāgojumi ir jāpārrunā ar personu, kurai tie nepieciešami. Noteiktos apstākļos nodrošinātie atbilstošie pielāgojumi būs noderīgi arī citām personām. Citos gadījumos nodrošinātais atbilstošais pielāgojums būs noderīgs tikai tā pieprasītājam. Saskaņā ar priekšlikumiem atbilstošā pielāgojuma veikšanas atteikšana būs nelikumīga diskriminācija, ja vien tā nodrošināšana nebūs saistīta ar **nesamērīgu slogu** darba devējam vai pakalpojuma nodrošinātājam.

Atbilstoši pielāgojumi var ietvert esošo labierīcību un informācijas pieejamības nodrošināšanu, apmācības nodrošināšanu un pakalpojuma sniegšanu kādā citā veidā, personas darba uzdevumu vai darba laika pielāgošanu, aprīkojuma nodrošināšanu, programmas, mācību materiālu un mācību stratēģiju pielāgošanu vai gluži vienkārši mazliet atšķirīgas pieejas izmantošanu. Visiem vajadzētu veikt nelielus pielāgojumus, kuri nemaksā neko vai maksā tikai nedaudz. Tomēr tas, vai kādam ir jāveic ievērojamas izmaiņas (piemēram, mainot ēku struktūru), būs atkarīgs no šo izmaiņu plašākās ietekmes, apmēra un uzņēmuma finanšu resursiem, pielāgošanas izmaksām un citiem faktoriem. Ja pēc visa apsvēršanas tiks konstatēts, ka šāda pielāgojuma veikšana ir nesamērīgs slogs, tad personai, uzņēmumam vai organizācijai nevajadzēs veikt šo pielāgojumu.

Ja atbilstošā pielāgošana ir saistīta ar reaģēšanu uz konkrētām atsevišķu darbinieku vai pakalpojuma lietotāju vajadzībām, pieejamība ir saistīta ar iekļaujošu dizainu un proaktīvu mēģināšanu nodrošināt pakalpojuma pieejamību pēc iespējas lielākam personu skaitam. To var panākt, jau sākumā ieplānojot vai projektējot pakalpojumus vai telpas, kuras ir piemērotas personām ar bieži sastopamām veselības problēmām. Tas neattiecas tikai uz problēmām saistībā ar mobilitāti: tas attiecas arī uz maņu orgānu traucējumiem, intelektuālajiem traucējumiem, autismu, demenci un tamlīdzīgi. Tas attiecas uz ēkām, kā arī uz zīmēm, tīmekļa vietnēm, informācijas sistēmu izstrādi, darbinieku apmācību un pakalpojumu sniegšanu.

Mēs ierosinām šajā tiesību aktā ietvert jau **iepriekš paredzētas pieejamības nodrošināšanas pienākumu** izglītības nodrošinātājiem un preču vai pakalpojumu nodrošinātājiem (tostarp arī valsts sektorā). Tas neattieksies uz darba devējiem un mājvietu nodrošinātājiem – tiem būs pienākums atbildēt uz atbilstošu pielāgojumu pieprasījumiem tikai pēc šādu pieprasījumu saņemšanas. Tas neattieksies arī uz klubiem un apvienībām saistībā ar dalību, bet attieksies tad, ja tie nodrošinās preces un pakalpojumus visiem sabiedrības locekļiem.

Ierosinātais jau iepriekš paredzētas pieejamības nodrošināšanas pienākums tiks izglītības nodrošinātājiem vai preču vai pakalpojumu nodrošinātājiem jau iepriekš apsvērt visbiežākās ar pieejamību saistītās vajadzības. To var izdarīt šādi:

- veicot pieejamības auditu;
- izveidojot atbilstošu un proporcionālu Pieejamības rīcības plānu; un
- veicot darbības šī plāna īstenošanai.

Tas nenozīmēs, ka visiem ir nekavējoties jānodrošina atbilstība zināmam standartam. Tas nozīmēs, ka organizācijām būs jāparāda, ka tās domā par pieejamību un veic piemērotus pasākumus, lai uzlabotu pieejamību prioritārā kārtā pieejamo resursu robežās.

Galvenais jautājums

Vai vajadzētu tikt dotam kaut kādam laikam līdz brīdim, kad preču un pakalpojumu sniedzējiem ir jābūt izveidotam Pieejamības rīcības plānam un jāsāk veikt ēku pārveidošana?

Izsakiet mums savu viedokli.

Anketa ir pieejama vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation

Vienāds atalgojums

Saskaņā ar ierosināto tiesību aktu darbinieki varēs iesniegt sūdzību saistībā ar vienādu atalgojumu, ja darbu devējs neizmaksās viņiem **vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu**, salīdzinot viņu darbu ar cita tā paša darba devēja (vai kāda saistīta darba devēja, piemēram, uzņēmuma citas filiāles vai mātesuzņēmuma) darbinieka darbu. Tomēr šai algas atšķirībai ir jābūt saistītai ar vienu no aizsardzības pamatojumiem.

Galvenais jautājums

Vienāda atalgojuma vienu veidu sauc par 'vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu'. Tas nozīmē, ka persona var salīdzināt sevi ar citu personu, kas dara atšķirīgu darbu, lai varētu iesniegt prasību par vienāda atalgojuma izmaksāšanu, ja uzskata, ka šim darbam ir nepieciešams līdzīgs iemaņu, atbildības utt. līmenis. Pirms šī noteikuma ieviešanas darbinieki var vēlēties veikt samaksas revīziju. Mēs vēlamies zināt cilvēku domas par to, cik drīz vajadzētu ieviest iespēju iesniegt sūdzības saistībā ar vienādu darba samaksu par vienādi vērtīgu darbu.

Viens no jautājumiem mūsu anketā ir tieši par to: www.gov.gg/discriminationconsultation

Cita aizliegtā rīcība

Ar šo ierosināto tiesību aktu varētu notikt arī citu rīcības veidu aizliegšana.

Aizskaršana ir jebkura veida nevēlama uzvedība, kas saistīta ar jebkuru no desmit aizsardzības pamatojumiem un uzskatāma par necieņu pret kādu personu vai rada šai personai iebiedējošu, naidīgu, kaitīgu, pazemojošu vai aizskarošu vidi. **Seksuāla uzmākšanās** ir jebkura veida nevēlama verbāla, neverbāla vai fiziska seksuāla rakstura uzvedība. Priekšlikumos ir sacīts, ka darba devēji un pakalpojumu sniedzēji nedrīkst aizskaroši izturēties pret saviem darbiniekiem vai pakalpojuma lietotājiem un seksuāli uzmākties saviem darbiniekiem vai pakalpojuma lietotājiem. Viņiem ir arī jāveic jebkuri pamatoti pasākumi, lai novērtu aizskaršanu un tiktu ar to galā, ja tāda ir notikusi.

Pakļaušana netaisnībai ir netaisnīga izturēšanās pret kādu personu tādēļ, ka viņa ir sūdzējiesies par diskrimināciju vai uzmākšanos, plānojusi iesniegt sūdzību vai palīdzējusi kādam citam, kurš iesniedzis sūdzību. Priekšlikumos ir sacīts, ka darba devēji un pakalpojumu sniedzēji nedrīkst netaisnīgi izturēties pret cilvēkiem.

Mēs arī esam izteikuši priekšlikumu par to, ka cilvēkiem vai organizācijām nevajadzētu publicēt **diskriminējošus sludinājumus**, kuri var radīt iespaidu, ka tiek mēģināts piesaistīt kāda noteikta tipa personu, tādējādi novēršot vienādu piekļuvi iespējām. Turklāt nebūs arī atļauti sludinājumi, kuri rada iespaidu, ka pret kādu notiks atšķirīga izturēšanās, balstoties uz vienu no aizsardzības pamatojumiem.

Nevienam arī netiks atļauts dot **norādījumus veikt diskrimināciju** vai izdarīt spiedienu uz kādu citu, liekot darīt kaut ko tādu, kas ir aizliegts ar diskriminācijas novēršanas tiesību aktu.

Kad varētu būt likumīgi pieņemt lēmumus un rīkoties, balstoties uz aizsardzības pamatojumiem?

Ir vairākas situācijas, kurās ir jēga izturēties pret cilvēkiem atšķirīgi, balstoties uz vienu no aizsardzības pamatojumiem. Priekšlikumos ir galvenajos vilcienos aprakstītas situācijas, kurās varētu būt likumīgi izturēties pret cilvēkiem atšķirīgi.

Varētu būt likumīgi izturēties pret cilvēkiem atšķirīgi tad, ja vienai personai ir nepieciešama **atbilstoša pielāgošana**, bet otrai personai tāda nav vajadzīga. Ja atbilstoša pielāgošana varētu būt nesamērīgs slogs, tad darba devējam vai pakalpojuma sniedzējam var nebūt tā jānodrošina.

Varētu būt pieņemami, ka darba devējs pieņem ar nodarbinātību saistītus lēmumus labi pamatotu iemeslu dēļ, nevis saistībā ar aizsardzības pamatojumiem. Piemēram, pieņemami ir tas, ka darbs netiek piedāvāts personai, kura nevar veikt šī **darba būtiskas funkcijas**. Varētu būt pieņemami arī kādu atlaist no darba (ar noteikumu, ka tiek ievērotas pareizas procedūras) tad, ja ir problēmas ar viņa spēju veikt darbu vai uzvešanos. Tomēr, ja darba ņēmējs ir invalīds, darba devējam ir jāpārbauda, vai šī persona varētu veikt darbu tad, ja tiktu nodrošināta atbilstoša tā pielāgošana.

Tikai atsevišķos gadījumos būs likumīga darba devēja prasība, lai kāda konkrēta darba pretendentiem ir kāds no raksturlielumiem, uz kuru attiecas viens no aizsardzības pamatojumiem. To sauc par **īstu un izšķirīgu prasību attiecībā uz profesiju**. Šādos apstākļos darba devējam būs objektīvi jāpamato šī prasība (piemēram, ja labdarības organizācija, kas strādā cilvēkiem, kuriem ir redzes traucējumi, uzskatītu, ka arī viņu ielu sociālā darba veicējam ir jābūt ar redzes traucējumiem, tad tas droši vien varētu būt pamatoti).

Ja darba devējam vai pakalpojuma sniedzējam ir kāds noteikums, politika vai darba prakse, kas nostāda neizdevīgākā stāvoklī kādu personu vai personu grupu (piem., ja šīs personas tiek **netieši diskriminētas**), darba devējam vai pakalpojuma sniedzējam ir jāspēj tas **objektīvi pamatot** (skatiet paskaidrojumu 8. lappusē). Tiek ierosināts atļaut **objektīvu pamatojumu** izmantot arī kā aizstāvību pret apgalvojumiem par **tiešu diskrimināciju vecuma dēļ** un **diskrimināciju invaliditātes rezultātā**.

Pozitīva diskriminācija ir situācijas, kurās darba devējs vai pakalpojuma sniedzējs brīvprātīgi veic darbības nevienlīdzības novēršanai. Piemēram, tā varētu būt darba pieredzes vai 'ēnošanas' iespējas piedāvāšana sievietēm kādā tipiski vīriešu profesijā, mēģinot palielināt darba pieteikumu skaitu no sievietēm šajā nozarē. Tas varētu būt likumīgi saskaņā ar iesniegtajiem priekšlikumiem, ja darba devējs vai pakalpojuma nodrošinātājs spētu norādīt, kādu nostādīšanu neizdevīgākā stāvoklī viņš mēģina novērst, un ja darba devējs vai pakalpojuma nodrošinātājs neizmanto kvotas un nepieņemtu darbā amatam mazāk kvalificētu personu tikai tādēļ, ka šai personai ir noteikti nepietiekami pārstāvēti raksturlielumi.

Tiesību aktā būs ietverts arī **izņēmumu** saraksts ar gadījumiem, kuros ir pieņemami izmantot aizsardzības pamatojumus atšķirīgam izturēšanās veidam pret cilvēkiem. Tas attiecas, piemēram, uz ieejas biļešu cenas atlaides piedāvāšanu vecākiem cilvēkiem, invalīdiem vai ģimenēm, to neuzskatot par to personu diskrimināciju, kurām nav šo raksturlielumu, vai iespēju turpināt izmantot ar valstspiederību saistītās prasības, kuras nosaka ledzīvotāju pārvaldības iestāde (*Population Management*) un Gērnsijas Robežkontroles aģentūra (*Guernsey Border Agency*).

Ierosināto izņēmumu saraksts ir pieejams vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation

Galvenais jautājums

Vai mūsu izņēmumu saraksts ir pareizs?

Izsakiet mums savu viedokli.

Anketa ir pieejama vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation

Kā var iesniegt sūdzību?

Ja kādam šķiet, ka viņš ir ticis diskriminēts, viņam tas ir vispirms jāpasaka darba devējam vai pakalpojuma sniedzējam. Daži darba devēji vai pakalpojumu sniedzēji veiksmīgi novērsīs problēmas, nodrošināt labu rezultātu.

Mēs domājam, ka šīs lietas izskatīšana oficiālā sēdē varētu būt pēdējais līdzeklis. Ideālā gadījumā mēs vēlamies, lai cilvēki būtu informēti un varētu jau pašā sākumā izvairīties no diskriminācijas. Ja notiek diskriminācija, mēs vēlamies palīdzēt cilvēkiem novērst šo problēmu pēc iespējas ātrāk un neoficiālāk, vienlaikus nodrošinot nopietnu to uztveršanu un laba iznākuma panākšanu. Mēs domājam, ka neoficiāls risinājums ir ne tikai rentabls, bet arī labāks visiem iesaistītajiem, jo tas ir ātrāks un saistīts ar mazāku konfrontāciju.

Tomēr, ja kāds nav apmierināts ar darba devēja un pakalpojumu sniedzēja atbildi, viņam ir jābūt pieejamai iespējai iesniegt oficiālu sūdzību.

Mums Gērnsijā jau ir Nodarbinātības un diskriminācijas tiesa (*Employment & Discrimination Tribunal*). Šajā tiesā jau var izskatīt sūdzības saistībā ar spēkā esošajiem mūsu tiesību aktiem par diskrimināciju dzimuma dēļ, minimālo darba algu un netaisnīgu atlaišanu no darba. Mēs ierosinām pielāgot šo tiesu, lai tajā varētu izskatīt sūdzības saistībā ar šo jauno tiesību aktu. Mēs domājam, ka būtu vēlams izskatīt lietas tiesā. Šī tiesa ir izveidota tā, lai būtu mazāk biedējošāka un pieejamāka cilvēkiem.

Sūdzības iesniegšanas procedūrai vajadzētu būt līdzīgai pašlaik izmantotajai procedūrai. Sūdzības reģistrē tiesas sekretārs. Pēc sūdzības reģistrēšanas sūdzības lietas pusēm tiks piedāvāts samierināšanas process, mēģinot atrisināt šo sūdzību neoficiāli.

Ja kāda no pusēm nevēlas piedalīties samierināšanas procesā un drīzāk vēlas lietas izskatīšanu tiesā vai ja samierināšanas procesa rezultātā nav panākta vienošanās, notiek lietas izskatīšana tiesā. Lietas pašreiz izskata trīs personas, kas izvēlētas no šādu lietu iztiesāšanā apmācītas lielākas speciālistu grupas.

Ja vēlaties uzzināt vairāk par to, kā tas varētu notikt, lūdzu, skatiet mūsu tehnisko dokumentu, kas pieejams vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation

Kāds varētu būt sūdzību izskatīšanas rezultāts?

Ja Tiesa nolems, ka notikusi diskriminācija, uzmākšanās vai pakļaušana netaisnībai, tad tā var rīkoties šādi:

- dot rīkojumu izmaksāt finansiālu kompensāciju personai, kas cietusi no diskriminācijas, uzmākšanās vai pakļaušanas netaisnībai; un/vai
- dot rīkojumu izmantot kādu nefinansiālu tiesiskās aizsardzības līdzekli (tas var ietvert, piemēram, prasību kādam mācīties vai rīkojumu veikt atbilstošu pielāgojumu).

Pašlaik, ja konstatēts, ka kāds darba devējs ir veicis diskrimināciju, kā norādīts tiesību aktā par diskrimināciju dzimuma dēļ, darba devējam ir jāizmaksā trīs mēnešu alga diskriminētajai personai. Mēs domājam, ka tas ir jāmaina saskaņā ar šiem jaunajiem priekšlikumiem. Dažas lietas būs par pakalpojumu sniegšanu, nevis nodarbinātību, tādēļ ne visas kompensācijas var saistīt ar darba algu. Mēs arī domājam, ka tas ir ļoti svarīgi, lai kompensācijas izmaksa būtu proporcionāla personas pieredzētajam nodarījumam. Piemēram, mūsuprāt, ja kāds ir ilgstoši cietis no pazemojošas rīcības, viņam vajadzētu saņemt lielāku kompensāciju nekā personai, kas tikai vienreiz vai divreiz ir cietusi no diskriminācijas, kura ir radījusi salīdzinoši nelielu nostādīšanu neizdevīgākā stāvoklī un nav viņu tik lielā mērā personiski ietekmējusi. Līdz ar to mēs ierosinām ieviest kompensācijas piespriešanu, ļaujot lēmumu par tās apmēru pieņemt Tiesai. Tas varētu ietvert divus elementus: finansiālos zaudējumus, t.i. ienākumu daudzumu, kuru persona ir faktiski zaudējusi, piemēram, nenodarbinātības dēļ, un jūtu aizskaršanu, pamatojoties uz vienkāršu trīs līmeņa skalu, kas ir līdzīga Apvienotajā Karalistē izmantotajai 'Vento skalai'. Zemāko līmeni varētu attiecināt uz atsevišķiem, salīdzinoši nelieliem incidentiem, bet augstāko līmeni – uz nopietnākajiem gadījumiem, kas var būt saistīti ar kādu ilgstošu, pastāvīgu situāciju vai incidentu virkni, publiski pazemojot kādu personu vai nodarot viņai kaitējumu.

Tiesas lēmumus var apstrīdēt Karaliskajā tiesā, balstoties uz tiesību jautājumu.

Galvenais jautājums

Mēs apsveram to, vai vajadzētu noteikt kaut kādu lielāko kompensācijas summu, ko vajadzētu maksāt darba devējam vai pakalpojumu sniedzējam.

Izsakiet mums savu viedokli. Šis ir viens no jautājumiem mūsu anketā, kas pieejama vietnē: www.gov.gg/discriminationconsultation

Kas ir ierosinātā Vienlīdzības un tiesību organizācija (*Equality and Rights Organisation*)?

Vēl arvien notiek lēmuma pieņemšana par ierosinātās Vienlīdzības un tiesību organizācijas funkcijām, bet tās varētu būt šādas:

- izglītošana un informētības palielināšana par līdztiesību un cilvēktiesībām;
- ieteikumu par līdztiesību un cilvēktiesībām sniegšana sabiedrības locekļiem, uzņēmumiem, valdībai un citām organizācijām;
- prakses kodeksu izveidošana par jebkuriem ar līdztiesību saistītiem tiesību aktiem (tostarp par ierosināto diskriminācijas novēršanas tiesību aktu);
- izpēti veikšana par līdztiesības problēmām un atbilstības cilvēktiesību konvencijām uzraudzība;
- atbilstošas rīcības veikšana, nodrošinot, lai cilvēki izpilda savus pienākumus saskaņā ar ierosināto diskriminācijas novēršanas tiesību aktu;
- palīdzēšana cilvēkiem ierosināt lietas saskaņā ar ierosināto diskriminācijas novēršanas tiesību aktu.

Galvenie jautājumi

Kādas, jūsuprāt, varētu būt vissvarīgākās funkcijas, kuras jāiekļauj Vienlīdzības un tiesību organizācijas pilnvarās?

Kur jūs varētu justies visērtāk, vērsties pēc palīdzības un padoma saistībā ar diskrimināciju?

Izsakiet mums savu viedokli.

Anketa ir pieejama vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation

Ierosinātais tiesību akts nekalpos savam mērķim, ja cilvēki nesapratīs savas tiesības un pienākumus. Mēs zinām, ka dažas personas, kuras uzskata, ka cietušas no diskriminācijas dzimuma dēļ, nav iesniegušas sūdzības spēkā esošās likumdošanas ietvaros kulturālu faktoru dēļ, – piemēram, organizācijas līderības stila, informācijas par savām tiesībām trūkuma vai nezināšanas, kur vērsties pēc padoma, dēļ.

Ja ir labs pamats uzskatīt, ka darba devējs vai pakalpojumu sniedzējs veic diskrimināciju vai dara kaut ko nelikumīgu saskaņā ar šo ierosināto tiesību aktu, Vienlīdzības un tiesību organizācija (ja tāda izveidota) vai Darba tiesisko attiecību dienests (*Employment Relations Service*) (ja Vienlīdzības un tiesību organizācija nav izveidota) varēs veikt izmeklēšanu ar nolūku noskaidrot, vai persona vai organizācija ir darījusi kaut ko nelikumīgu. Ja tiks

konstatēts, ka darba devējs vai pakalpojumu sniedzējs ir veicis diskrimināciju, tad darba devējam vai pakalpojumu sniedzējam varēs izsniegt brīdinājumu, norādot konstatētos faktus un lietas, kas jādara, lai šo pārkāpumu novērstu. Ja darba devējs vai pakalpojumu sniedzējs neizdarīs nepieciešamo, tad Vienlīdzības un tiesību organizācija (vai Darba tiesisko attiecību dienests) izsniegs paziņojumu par atbilstības nodrošināšanu.

Saskaņā ar Komitejas priekšlikumiem varētu būt iespējams apstrīdēt paziņojuma par atbilstības nodrošināšanu izsniegšanu, iesniedzot apelācijas sūdzību tiesā. Tomēr, ja paziņojums par atbilstības nodrošināšanu nav ne apstrīdēts, ne ievērots, tad darba devēju vai pakalpojuma sniedzēju var sodīt ar naudas sodu.

Mēs izsakām šo priekšlikumu, jo domājam, ka tas ir svarīgs un noderīgs rīks tādas diskriminējošas darba prakses apstrīdēšanai un mainīšanai, kas var potenciāli ietekmēt daudzas personas, nepaļaujoties tikai uz tām personām, kuras iesniedz sūdzības. Tas ir visai līdzīgi ‘paziņojumiem par nediskriminēšanu’ spēkā esošā tiesību akta par diskriminācijas novēršanu dzimuma dēļ ietvaros.

Kopsavilkums: kāpēc šis ierosinātais tiesību akts ir piemērots Gērsijai?

Mēs domājam, ka šie priekšlikumu projekti, ja balstoties uz tiem tiktu izveidoti tiesību akti, varētu atbilst Gērsijas vajadzībām un būt efektīvi šādu desmit iemeslu dēļ:

1. **Visiem būs tiesības.** Priekšlikumu projekti aptver daudzējādus aizsardzības pamatojumus, tostarp visiem piemītošus raksturlielumus (piemēram, vecumu), tādēļ šis tiesību akts nodrošinās nepieciešamo aizsardzību ikvienam salas iedzīvotājam.
2. Mēs ierosinām nākotnē izmantot **tikai vienu diskriminācijas novēršanas tiesību aktu.** Tas nodrošinās konsekveni un vienkāršību.
3. Priekšlikumu projektu **pamatā ir starptautisko standartu pamatprincipi.**
4. Priekšlikumu projektos ietvertā sūdzību iesniegšanas procedūra **mudinās cilvēkus panākt situācijas atrisinājumu neoficiāli** (ja iespējams).
5. Mēs arī ierosinām **bezmaksas ieteikumu sniegšanu un informētības palielināšanu** vēl pirms šī tiesību akta stāšanās spēkā, lai darba devēji un pakalpojumu sniedzēji zinātu savus pienākumus un cilvēki zinātu savas tiesības, un viņiem būtu laiks tam sagatavoties.

6. Mēs ierosinām saglabāt kārtību, saskaņā ar kuru lietu var iesniegt izskatīšanai tiesā **bez jurista palīdzības**. Nodarbinātības un diskriminācijas tiesa ir strukturēta tādā veidā, ka cilvēki, ja viņi to vēlas, lietas var iesniegt izskatīšanai tiesā, neizmantojot juristu. Tas var samazināt izdevumus un novērst nevajadzīga juridiskuma rašanos.
7. Mēs ierosinām kompensāciju, kas ir drīzāk **proporcionāla** lietas nopietnībai, nevis visiem vienādu, fiksētu kompensācijas summu. Ja tas tiks pieņemts, mēs ierosinām, lai Tiesai tiktu piešķirtas pilnvaras **dot arī rīkojumu veikt kādu darbību** vai arī veikt atbilstošo darbību finansiālās kompensācijas vietā. Tas varētu nozīmēt iespēju novērst diskriminējošu rīcību un diskriminācijas iemeslus, piemēram, pieprasot diskriminējošo politiku izmaiņas vai apmācības veikšanu.
8. Priekšlikumu projektu **pamatā ir esošās struktūras**. Mēs plānojam pielāgot esošo Nodarbinātības un diskriminācijas tiesu saskaņā ar jauno tiesību aktu iesniegto sūdzību izskatīšanai, nevis izveidot pilnīgi jaunu iestādi.
9. Priekšlikuma projektos ir ietverti **Gērsijai specifiski izņēmumi**, kuri mums ļaus turpināt izturēties pret cilvēkiem atšķirīgi, balstoties uz aizsardzības pamatojumiem gadījumos, kuros tas ir salā raksturīgs rīcības pamatprincips, – piemēram, šī likumdošana vēl arvien atļaus ledzīvotāju pārvaldības iestādei izmantot dažus aizsardzības pamatojumus, apsverot kādas personas darba atļauju.
10. Mēs izteiksim priekšlikumus Līdztiesības un tiesību organizācijai, kura varēs jau **savlaicīgi iejaukties**, ja kādas personas rīcība būs diskriminējoša, lai šo problēmu varētu novērst bez personas ierosinātas lietas tiesā.

Ko jūs domājat? Vai vēlaties saņemt plašāku informāciju?

Mēs labprāt saņemsim jūsu atsauksmes ne tikai saistībā ar mūsu galvenajiem jautājumiem, bet arī par jebkuru no mūsu priekšlikumu projektiem.

Komisijas priekšlikumu projektu detalizēta versija, anketa un atbildes uz bieži uzdotiem jautājumiem ir pieejamas vietnē www.gov.gg/discriminationconsultation.

Ja jums ir nepieciešams paskaidrojums par jebkuriem Komisijas priekšlikumu projektu aspektiem vai arī vēlaties izteikt savu viedokli, lūdzu, sazinieties ar mums, izmantojot šādu kontaktinformāciju:

equality@gov.gg

01481 732546

Discrimination Legislation, Level 4, Edward T. Wheadon House,
Le Truchot, St Peter Port, Guernsey, GY1 3WH

Ja vēlaties saņemt šo dokumentu citā formātā, lūdzu, sazinieties ar mums, rakstot uz e-pasta adresi equality@gov.gg vai zvanot uz tālruņa numuru 01481 732546.