

Konsultacje publiczne

Ustawa o dyskryminacji

Podsumowanie
wstępnych projektów



States of
Guernsey

Lipiec 2019

Przedmowa

Szczegóły niniejszych projektów mogą wydawać się skomplikowane, ale w gruncie rzeczy nasza propozycja jest prosta: każda osoba w Guernsey powinna mieć równe możliwości uczestniczenia w życiu naszej wyspy.

Przez ostatnie kilka miesięcy Komitet współpracował z organizacjami partnerskimi pod względem zwiększania świadomości problemu równego traktowania i dyskryminacji. Dzięki temu problemy te znalazły swoje miejsce w dyskursie publicznym, w ramach którego zaczęto rozważać, czy w Guernsey należy uchwalić osobną ustawę o dyskryminacji. Jeśli sami nie jesteśmy wystawieni na problem, nie możemy wiedzieć, z czym zmagają się inni. Nie przeprowadzono żadnych badań określających poziom dyskryminacji, ale mamy dowody, że Guernsey zmagają się z tym problemem. Równość i zapobieganie dyskryminacji to jedne z najbardziej fundamentalnych elementów demokratycznego społeczeństwa. Dyskryminacja to problem globalny i dochodzi do niej wszędzie — nie możemy wychodzić z założenia, że w Guernsey jej nie ma.

Pytanie nie brzmi, czy powinniśmy rozważyć dyskryminację jako element polityki, tylko w jaki sposób powinniśmy to robić.

Parlament Guernsey już od dawna planuje podjąć w tym kierunku odpowiednie kroki. W 1969 roku w Guernsey zaczęła obowiązywać międzynarodowa konwencja ONZ w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej. Minęło 50 lat, a dyskryminacja wciąż nie została uznana za niezgodną z prawem. W 2003 roku członkowie Advisory and Finance Committee (Komitetu doradczo-finansowego) przedstawili parlamentowi spis zasad: „Komitet ma świadomość, że wszelkie środki mające na celu eliminację wszystkich form dyskryminacji powinny być odpowiednie i proporcjonalne. W opinii Komitetu najlepszą strategią na przyszłość byłoby więc wprowadzenie pojedynczej, kompleksowej ustawy”¹. To było ponad 15 lat temu. W 2013 roku, w ramach programu integracji osób niepełnosprawnych, parlament podjął decyzję o przedstawieniu propozycji ustawy mającej na celu zapobieganie dyskryminacji osób niepełnosprawnych i ich opiekunów. W czerwcu 2018 Committee for Employment & Social Security (Komitet ds. zatrudnienia i ubezpieczeń społecznych) zaproponował rozszerzenie skali tego projektu i przedstawienie propozycji ustawy mającej zapobiegać dyskryminacji pod wieloma innymi względami, nie tylko niepełnosprawności, ale również rasy, wieku lub orientacji seksualnej. Parlament jednogłośnie przyjął tę propozycję. Praca nad tą ustawą jest teraz dla nas priorytetem.

¹ States Advisory and Finance Committee (Komitet doradczy i finansowy) (2003) “Proposals for comprehensive equal status and fair treatment legislation” (propozycje kompleksowych ustaw dotyczących równego statusu i traktowania) ust. 21, Karta XXI z 2003 roku

Propozycja ustawy została zaprojektowana zgodnie z międzynarodowymi standardami ustawodawstwa dotyczącego dyskryminacji, które w naszej opinii udało nam się dostosować do warunków i potrzeb Guernsey. Chcemy wprowadzić w życie większe możliwości pod względem równouprawnienia i integracji najszybciej jak to tylko możliwe, ale chcemy jednocześnie mieć pewność, że mieszkańcy wyspy będą mogli nadążyć za wprowadzanymi zmianami. Mamy świadomość, że należy tu zadbać o równowagę.

Członkowie Komitetu chcą zapoznać się z opiniami społeczności pod względem przedstawionej propozycji. Opinie można przekazać w postaci odpowiedzi na pytania w kwestionariuszu, ale chętnie zapoznamy się z wszelkimi innymi opiniami dotyczącymi propozycji ustawy. Opinię można przekazać na stronie internetowej www.gov.gg/discriminationconsultation.



Deputy (deputowana) Michelle Le Clerc
Prezydent Committee for Employment & Social Security

Cel niniejszego dokumentu

Niniejszy dokument przedstawia przegląd wstępnej propozycji ustawy Komitetu.

Na stronie internetowej www.gov.gg/discriminationconsultation można znaleźć również więcej dokumentów na ten temat.

Są to m.in.: dłuższy dokument przedstawiający szczegółową propozycję ustawy oraz broszury z „często zadawanymi pytaniami” dotyczącymi faktycznego skutku proponowanej ustawy dla osób doświadczających dyskryminacji oraz dla organizacji zatrudniających pracowników i świadczących usługi. Można tam znaleźć również kwestionariusz konsultacyjny — zachęcamy do wypełnienia go, aby pomóc Komitetowi w poznaniu generalnej opinii o ustawie. Zapoznanie się z wszystkimi tymi dokumentami nie jest konieczne — zachęcamy do przeczytania tych, które są najbardziej istotne dla danej osoby.

Przełącz swoją opinię

Uczestniczyć w konsultacjach można na trzy sposoby:

1. Wypełniając **kwestionariusz** i odpowiadając na kluczowe pytania (dostępny pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation lub kontaktując się z nami).
2. **Pisząc lub dzwoniąc do nas**, przedstawiając swoją opinię o projekcie ustawy.
3. **Uczestnicząc w spotkaniu** mającym na celu omówienie projektu ustawy lub zapraszając naszych przedstawicieli (jeśli będą dostępni) na spotkania organizowane przez obywateli. Szczegóły planowanych spotkań będą opublikowane na stronie internetowej www.gov.gg/discriminationconsultation.

Odpowiedzi należy udzielić najpóźniej do **30 września 2019**.

Dane do kontaktu: equality@gov.gg

01481 732546

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

Committee for Employment & Social Security będzie przetwarzał wszelkie dane osobowe przekazane w ramach konsultacji zgodnie z Data Protection (Bailiwick of Guernsey) Law, 2017 (Ustawą o ochronie danych Baliwatu Guernsey z 2017 r.). Więcej informacji o przetwarzaniu danych osobowych przez Komitet można uzyskać na stronie internetowej www.gov.gg/dp lub dzwoniąc pod numer 01481 732546.

Co będzie działo się dalej?

Podsumowanie otrzymanych opinii zostanie opublikowane na stronie internetowej www.gov.gg/discriminationconsultation na **początku grudnia 2019**. Dzięki otrzymanym opiniom sfinalizujemy propozycję ustawy i przedstawimy ją parlamentowi Guernsey nie później niż w **kwietniu 2020**.

Jeśli parlament wyrazi zgodę, konieczne będzie podjęcie jeszcze kilku kroków zanim ustawa wejdzie w życie. W pierwszej kolejności nowe przepisy będą musiały zostać spisane w formie „Rozporządzenia”, które Komitet przedstawi parlamentowi pod debatę i zatwierdzenie. Następnie informacje o nowych przepisach zostaną opublikowane, aby umożliwić uzyskanie opinii publicznej na ich temat. Nowe przepisy będą mogły zostać całkowicie zrealizowane dopiero w 2021 roku.

Dlaczego chcemy teraz wprowadzić nowe przepisy?

W Guernsey obowiązuje obecnie tylko jeden przepis dotyczący dyskryminacji, stanowiący o dyskryminacji płciowej w kontekście zatrudnienia. To oznacza, że jeśli dochodzi do dyskryminacji w innych kontekstach (przykładowo jeśli barman nie chce obsłużyć klienta ze względu na jego orientację seksualną), nie ma żadnych podstaw prawnych, aby się temu sprzeciwić. Równość to bardzo ważny element naszego społeczeństwa — chcemy, aby dyskryminacja była prawnie zakazana.

Tego rodzaju przepisy obowiązują już w wielu krajach na całym świecie. Na wyspach Jersey i Mann niedawno wprowadzono nowe przepisy dotyczące dyskryminacji. Uważamy, że w Guernsey również należy podjąć te kroki.

Proponowana ustawa zapobiegałaby dyskryminacji na dwa sposoby. Po pierwsze, w ramach ustawy osoby uważające się za dyskryminowane ze względu na ich cechy osobowe chronione ustawą będą mogły złożyć odpowiednią skargę. Jeśli skarga zostanie utrzymana przez odpowiedni trybunał, dyskryminująca osoba lub organizacja będzie musiała zapłacić odszkodowanie i/lub podjąć działania stanowiące rekompensatę za zaistniałą sytuację. Po drugie, w ramach ustawy pracodawcy i usługodawcy będą musieli wprowadzić zmiany do swoich polityk postępowania, jeśli w jakikolwiek sposób są one dyskryminujące wobec pracowników lub usługobiorców. Może się to odbyć w ramach zawiadomienia o zgodności (zapobieganiu dyskryminacji).

Kogo chroniłaby proponowana ustawa?

W ramach proponowanej ustawy pracodawcy i usługodawcy nie będą mogli stosować praktyk dyskryminujących na podstawie poniższych dziesięciu cech:

- Wiek
- Statusu opiekuna (dot. osób opiekujących się lub pomagających w opiece nad dzieckiem pozostającym na utrzymaniu lub pełnoletnią osobą niepełnosprawną)
- Niepełnosprawności (zgodnie z ogólną definicją — szczegóły przedstawiono w dokumencie technicznym)
- Stanu cywilnego
- Ciąży lub faktu bycia rodzicem
- Rasy (dotyczy koloru skóry, pochodzenia, etniczności lub narodowości)
- Wyznania (włącznie z brakiem wyznania)
- Płci

- Orientacji seksualnej
- Transpłciowości²

W niniejszym dokumencie te cechy są wspólnie określane jako „podstawy do ochrony” lub „chronione podstawy”.

Niektóre z nich mogą dotyczyć każdej osoby w Guernsey. Każdy przykładowo ma jakiś wiek lub stan cywilny. Każdy może być obiektem dyskryminacji. Ustawa będzie więc chronić wszystkich.

Więcej informacji o zakresie definiowania każdej z tych podstaw do ochrony można znaleźć w dokumencie technicznym pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation.

W jakich kontekstach dyskryminacja będzie nielegalna?

W ramach proponowanej ustawy, osoby dyskryminowane będą mogły złożyć oficjalną skargę określającą rodzaj dyskryminacji:

- starając się o pracę;
- w pracy;
- w niektórych kontekstach powiązanych z pracą — przykładowo w ramach praktyk, szkolenia zawodowego, pracy dla agencji zatrudnienia, pracy w ramach spółek handlowych, pełniąc funkcję dyrektora lub piastując stanowisko w organizacji publicznej, lub będąc dyskryminowanym przez związki zawodowe lub organizacje;
- jako konsument, kupując produkt lub korzystając z usług — przykładowo robiąc zakupy, w banku, w pubie, w szpitalu, zamawiając taksówkę lub jedząc w restauracji;
- w kontekstach edukacyjnych;
- korzystając z usług publicznych;
- kupując lub wynajmując nieruchomość — w celach komercyjnych i mieszkaniowych;
- dołączając lub będąc członkiem klubów lub stowarzyszeń.

W niniejszym dokumencie termin „pracodawcy” oznacza również agencje zatrudnienia, placówki oferujące praktyki i szkolenia zawodowe, związki zawodowe i inne profesjonalne organizacje. Termin „usługodawcy” natomiast oznacza podmioty sprzedające produkty lub świadczące usługi (również w sektorze publicznym), oferujące usługi edukacyjne i mieszkaniowe, jak również kluby i stowarzyszenia.

² W zakresie porównywanym do terminu „zmiany płci” stosowanym w pozostałej części Zjednoczonego Królestwa.

Kluczowe pytania:

W ramach konsultacji zostanie opublikowany kwestionariusz z pytaniami dotyczącymi następujących problemów:

Definicja niepełnosprawności

Proponujemy szeroką definicję niepełnosprawności. Definicja to została umieszczona w kwestionariuszu i zapraszamy do jej komentowania. Więcej informacji o niej można znaleźć w dokumentach technicznych dostępnych pod adresem: www.gov.gg/discriminationconsultation.

Związek między statusem transpłciowości a określaniem płci

Mamy świadomość, że istnieją różne opinie na temat związku między transpłciowością a określaniem płci. Rozważamy pod tym względem dwa problemy. Po pierwsze, czy „płeć” powinna być definiowana na podstawie czynników biologicznych czy na podstawie tego, jak identyfikuje się dana osoba, lub czy definicja powinna być pod tym względem dwuznaczna. Po drugie, czy osoby transpłciowe powinny mieć dostęp do usług dostępnych dla jednej płci na podstawie ich płci biologicznej (we wszystkich przypadkach), na podstawie płci, z którą się identyfikują (we wszystkich przypadkach), czy generalnie na podstawie płci, z którą się identyfikują, ale z pewnymi wyjątkami — tak jak w pozostałej części Zjednoczonego Królestwa.

Dyskryminacja ze względu na wiek; osoby młodociane

Proponujemy, aby dzieci i osoby młodociane były chronione przed dyskryminacją ze względu na wiek:

- w pracy: od wieku ukończenia szkoły (obecnie 16 lat);
- w edukacji: w placówkach szkolnictwa wyższego (ale nie w szkołach i przedszkolach);
- przy sprzedaży produktów, świadczeniu usług, również mieszkaniowych, uczestnictwie w klubach i stowarzyszeniach: dla osób mających co najmniej 18 lat.

Dzięki takiemu podejściu możliwe będzie planowanie świadczenia usług dla osób w odpowiednim wieku bez martwienia się o potencjalne skargi na dyskryminację ze względu na wiek. Dzieci i osoby młodociane będą mogły złożyć skargę na podstawie wszystkich pozostałych podstaw do ochrony — ten zapis dotyczy wyłącznie wieku. Chętnie zapoznamy się z opiniami obywateli na ten temat.

Rodziny wynajmujące mieszkania

Określenie statusu opiekuna jako podstawy do ochrony ogólnie rzecz biorąc oznacza, że właściciele mieszkań nie będą mogli odmówić wynajęcia komuś mieszkania ze względu na fakt, że osoba ta ma dzieci (za wyjątkiem pewnych określonych okoliczności). Zastanawiamy się, jakie okoliczności powinny być akceptowalne jako podstawa do odmowy wynajęcia mieszkania rodzinie z dziećmi.

Prosimy o podzielenie się opiniami w tej sprawie. Kwestionariusz można znaleźć pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation

Czym jest dyskryminacja?

Proponowane przepisy zabraniałyby kilku różnych rodzajów dyskryminacji.

Dyskryminacja bezpośrednia to traktowanie danej osoby gorzej niż innej osoby w porównywalnych okolicznościach i sytuacji. Aby gorsze traktowanie zostało uznane za bezprawne, musi ono być oparte na co najmniej jednej z wyżej wymienionych podstaw do ochrony. Przykładowo jeśli pracodawca nie zgodzi się na zatrudnienie dobrze wykwalifikowanego kandydata ze względu na wiek.

Dyskryminacja ze względu na więź oznacza, że dana osoba jest traktowana gorzej niż inna osoba w porównywalnych okolicznościach i sytuacji ze względu na jej więź z inną osobą charakteryzującą się jedną z podstaw do ochrony. Przykładowo jeśli dziecko jest dyskryminowane ze względu na narodowość jego rodziców (nawet jeśli dziecko jest innej narodowości).

Dyskryminacja niebezpośrednia oznacza ustalanie zasad obowiązujących wszystkich po równo, które jednak pośrednio oznaczają gorsze traktowanie osoby lub grupy osób charakteryzujących się jedną z podstaw do ochrony. Określanie zasad prowadzących do gorszego traktowania może być uznane za legalne pod warunkiem, że będzie to **obiektywnie uzasadnione**. Przykładowo oferta pracy może określać, że stanowisko jest dostępne wyłącznie dla osób mających określony wzrost. Statystycznie rzecz biorąc, kobiety są niższe od mężczyzn — taka oferta pracy jest więc niesprawiedliwa wobec kobiet. W przypadku zakwestionowania takich wymogów, pracodawca musiałby wykazać, że było ono kierowane obiektywnym uzasadnieniem. To oznacza, że pracodawca musiałby określić cel takiego wymogu dotyczącego wzrostu i czy możliwe byłoby zastosowanie przez niego innego podejścia również spełniającego ten cel, ale niedyskryminującego wobec kobiet. Jeśli będzie można stwierdzić, że inne podejście do osiągnięcia tego konkretnego celu nie jest możliwe, wtedy oferta pracy nie będzie mogła być kwestionowana.

Dyskryminacja ze względu na niepełnosprawność oznacza gorsze traktowanie osoby ze względu na jej cechy wynikające z niepełnosprawności. Może to przykładowo oznaczać sytuację, w której dana osoba jest gorzej traktowana ze względu na zachowania wynikające z niepełnosprawności lub efekty uboczne leków przyjmowanych przez tę osobę ze względu na niepełnosprawność; może to również oznaczać gorsze traktowanie ze względu na konieczność opierania się na pomocy psów przewodników. Pracodawca lub usługodawca może traktować kogoś niesprawiedliwie w związku z niepełnosprawnością jeśli może to zostać obiektywnie uzasadnione (podobnie jak w przypadku dyskryminacji niebezpośredniej opisanej powyżej). Nie można również uznać za dyskryminację działań podjętych przez osobę, która nie mogła wiedzieć o niepełnosprawności.

Niepodjęcie kroków w celu zapewnienia **odpowiedniego dostosowania** może również zostać uznane za dyskryminację.

Odpowiednie dostosowanie i dostępność

Zgodnie z proponowaną ustawą, pracodawcy i usługodawcy będą zobowiązani do **odpowiedniego dostosowania** warunków pracy/świadczonych usług, aby zapewnić osobie niepełnosprawnej te same możliwości co innym i umożliwić jej pełny udział w życiu społeczeństwa. Rodzaj odpowiedniego dostosowania musi zostać każdorazowo omówiony z osobą go potrzebującą. W niektórych okolicznościach odpowiednie dostosowanie będzie korzystne również dla innych osób. W innych przypadkach będzie korzystne wyłącznie dla osoby, która o nie wniosła. Zgodnie z proponowaną ustawą odmówienie wprowadzenia odpowiedniego dostosowania byłoby uznane za niezgodną z prawem dyskryminację, chyba że dostosowanie byłoby **nieproporcjonalnie obciążające** dla pracodawcy lub usługodawcy.

Odpowiednie dostosowanie może oznaczać zwiększenie dostępności istniejących udogodnień i informacji, zaoferowanie odpowiednich szkoleń, świadczenie usługi w inny sposób, dostosowanie obowiązków pracowniczych lub godzin pracy, zapewnienie odpowiedniego sprzętu, dostosowanie programu nauczania, pomocy naukowych i strategii nauczania lub po prostu wprowadzenie niewielkich zmian do obecnego podejścia. Wprowadzenie niewielkich zmian, o ograniczonych kosztach lub bezpłatnie, byłoby oczekiwane od wszystkich. Konieczność wprowadzenia znacznych zmian (np. fizycznych zmian w budynku) zależałaby jednak od potencjalnego dalszego wpływu tych zmian, rozmiaru i środków finansowych danej firmy, kosztów ich wprowadzenia i innych czynników. Jeśli dostosowanie zostałoby uznane za nieproporcjonalnie obciążające, dana osoba, firma lub organizacja nie byłaby zobowiązana do jego zrealizowania.

Odpowiednie dostosowania mają na celu odniesienie się do konkretnych potrzeb indywidualnych pracowników lub usługobiorców. Zasady dostępności mają natomiast na celu promowanie ogólnej otwartości projektów i podejmowania proaktywnych działań zwiększających zakres dostępności świadczonych usług. Można tego dokonać planując lub projektując usługi i przestrzenie z myślą o osobach mających często pojawiające się ograniczenia. Dotyczy to nie tylko ograniczeń ruchowych, ale również ograniczeń sensorycznych, intelektualnych, autyzmu, demencji itp. Dotyczy to nie tylko budynków, ale również oznakowania, witryn internetowych, projektowania systemów informacyjnych, szkolenia pracowników i sposobów świadczenia usług.

Proponujemy, aby ustawa zakładała **obowiązek uprzedniego rozważenia dostępności** dotyczący placówek edukacyjnych oraz producentów i usługodawców (również w sektorze publicznym). Nie dotyczyłoby to jednak pracodawców i podmiotów świadczących usługi

mieszkaniowe — ci mieliby tylko obowiązek rozpatrywania wniosków o odpowiednie dostosowania. Nie dotyczyłoby to również klubów i stowarzyszeń pod względem dostępności członkostwa, chyba że jednostki te świadczyłyby usługi lub prowadziły sprzedać produktów generalnej publice.

Proponowany obowiązek przewidywania dostępności wymagałby od placówek edukacyjnych, sprzedawców oraz usługodawców rozważenie zawczasu często pojawiających się potrzeb dotyczących dostępności. Można tego dokonać za pomocą:

- przeprowadzenia audytu dostępności;
- sporządzenia odpowiedniego i proporcjonalnego planu działań pod względem dostępności; oraz
- podjęciu kroków w celu zaimplementowania tego planu.

Nie oznacza to, że wszyscy musieliby natychmiast zastosować się do nowych standardów. Oznacza to tylko, że organizacje musiałyby wykazać, że priorytetowo rozważają problemy dostępności i podejmują odpowiednie kroki mające na celu jej poprawę, w świetle dostępnych dla nich środków.

Kluczowe pytanie:

Czy należy założyć opóźnienie wprowadzenia wymogu wdrażania przez placówki edukacyjne, sprzedawców i pracodawców planu działań pod względem dostępności i wprowadzania przez nich zmian do ich budynków?

Prosimy o podzielenie się opiniami w tej sprawie.

Kwestionariusz można znaleźć pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation

Równa płaca

Zgodnie z proponowaną ustawą, w przypadku niestosowania się przez pracodawcę do zasady **porównywalnych płac za porównywalną pracę**, porównując z inną osobą pracującą dla tego samego pracodawcy (lub pracownika pracodawcy współpracującego, np. w innym oddziale firmy lub w firmie-matce), pracownik będzie mógł złożyć skargę. Różnica płacy musi jednak odnosić się do jednej z dziesięciu podstaw do ochrony.

Kluczowe pytanie:

Jednym z rodzajów roszczeń płacowych jest żądanie „porównywalnej płacy za pracę o porównywalnej wartości”. To oznacza, że pracownik mógłby porównywać się do innej osoby wykonującej inną pracę i złożyć wniosek o wyrównanie płac na podstawie założenia, że te dwa stanowiska mają podobne wymagania pod względem kwalifikacji, odpowiedzialności itp. Pracodawcy mogą rozważyć przeprowadzenie audytów płacowych przed wprowadzeniem w życie tego rodzaju przepisów. Chcemy poznać opinie obywateli dotyczące ram czasowych umożliwienia składania wniosków o wyrównanie płacy za pracę o porównywalnej wartości.

Dotyczy tego jedno z pytań w kwestionariuszu: www.gov.gg/discriminationconsultation

Inne zabronione działania

Proponowana ustawa zakazywałaby również innych zachowań:

Nękanie to wszelkiego rodzaju niechciane zachowania powiązane z co najmniej jedną z dziesięciu podstaw do ochrony naruszające czyjąś godność lub wywołujące dla kogoś zagrażające, wrogie, poniżające lub obraźliwe okoliczności. **Molestowanie seksualne** to wszelkiego rodzaju niechciane seksualne zachowania — werbalne, niewerbalne lub fizyczne. Zgodnie z ustawą, pracodawcy i usługodawcy nie mogą nękać lub molestować seksualnie pracowników i usługobiorców. Muszą również podjąć kroki mające na celu zapobieganie nękananiu i adresowanie go, jeśli ma ono miejsce.

Wiktymizacja to traktowanie kogoś niesprawiedliwie, ponieważ ta osoba skarżyła się na dyskryminację lub nękanie, ma zamiar złożyć skargę lub pomogła komuś innemu w złożeniu skargi. Zgodnie z proponowaną ustawą, pracodawcy i usługodawcy nie mogą stosować wiktymizacji.

Proponujemy również, aby zabronione było publikowanie przez osoby i organizacje **dyskryminujących reklam** sprawiających wrażenie, że ich celem jest zachęcenie pewnego rodzaju osób, tym samym uniemożliwiając równe możliwości. Ponadto reklamy sprawiające wrażenie, że jedna osoba mogłaby spodziewać się innego traktowania niż ktoś inny, w oparciu o jedną z podstaw do ochrony, również byłyby zakazane.

Zabronione byłoby również wydawanie **poleczeń dyskryminacji** lub naciskanie na kogoś w celu zachęcenia tej osoby do podjęcia działań zabronionych przez ustawę o dyskryminacji.

W jakich okolicznościach podejmowanie decyzji lub działań w oparciu o podstawy do ochrony byłoby legalne?

W niektórych sytuacjach odmienne traktowanie poszczególnych osób w związku z jedną z podstaw do ochrony jest akceptowalne. Propozycja ustawy przedstawia przykłady sytuacji, w których odmienne traktowanie poszczególnych osób byłoby legalne.

Byłoby to dozwolone, jeśli jedna osoba potrzebuje **odpowiedniego dostosowania**, a inna nie. Jeśli dostosowanie byłoby nieproporcjonalnie obciążające, pracodawcy i usługodawcy nie byłoby zobowiązani do jego zrealizowania.

Pracodawca mógłby podjąć decyzje dotyczące zatrudnienia w oparciu o uzasadnione przyczyny niepowiązane z podstawami do ochrony. Przykładowo dozwolone byłoby niezaoferowanie pracy osobie, która nie potrafiłaby pełnić **podstawowych funkcji na danym stanowisku**. Dozwolone byłoby również zwolnienie kogoś (zgodnie z wszelkimi obowiązującymi procedurami) w przypadku problemów ze zdolnością do pracy lub zachowaniem. Jeśli jednak pracownik jest niepełnosprawny, pracodawca musiałby w pierwszej kolejności sprawdzić, czy możliwe byłoby wykonywanie przez tę osobę pracy w przypadku wprowadzenia odpowiedniego dostosowania.

W ograniczonej liczbie przypadków byłoby dozwolone, aby pracodawca wymagał od kandydatów na dane stanowisko cech objętych jedną z podstaw do ochrony. Takie przypadki określa się terminem **faktycznych i decydujących wymagań zawodowych**. W takich okolicznościach pracodawca musiałby obiektywnie usprawiedliwić swoje wymagania (np. jeśli w organizacji charytatywnej współpracującej z niedowidzącymi osobami uznano by, że pracownikiem wsparcia również powinna być osoba niedowidząca, byłoby to prawdopodobnie uznane za obiektywnie usprawiedliwione).

Jeśli pracodawcy lub usługodawcy stosują zasady, politykę lub praktyki postępowania niesprawiedliwe wobec osoby lub grupy osób (tj. jeśli stosują **dyskryminację niebezpośrednią**), istnieje możliwość, że będzie to mogło zostać **obiektywnie uzasadnione** (patrz: wyjaśnienia na stronie 8). Proponujemy, aby **obiektywne uzasadnienie** było również możliwym zabezpieczeniem przed **dyskryminacją bezpośrednią ze względu na wiek** oraz **dyskryminacją ze względu na niepełnosprawność**.

Pozytywne działania to sytuacje, w których pracodawcy lub usługodawcy dobrowolnie podejmują kroki mające na celu zwalczanie nierówności. Może to być przykładowo oferowanie możliwości nabycia specjalistycznego doświadczenia lub nauki zawodu kobietom w branżach zdominowanych przez mężczyzn lub zachęcanie kobiet do składania aplikacji w tych sektorach. Takie działania byłyby legalne zgodnie z proponowaną ustawą pod warunkiem, że pracodawcy lub usługodawcy mogą pokazać, jakiego rodzaju nierówność próbują zaadresować i pod warunkiem, że nie będą przy tym stosowane parytety i na stanowiska nie będą przyjmowane osoby o gorszych kwalifikacjach tylko dlatego, że charakteryzują się niedoreprezentowaną cechą.

W ustawie zawarta będzie również lista **wyjątków**, kiedy traktowanie kogoś odmiennie w oparciu o podstawy do ochrony byłoby legalne. Byłoby to przykładowo oferowanie zniżek na wejściówki dla osób starszych, niepełnosprawnych lub rodzin — nie byłoby to dyskryminujące wobec osób niecharakteryzujących się tymi cechami. Dozwolone byłoby również stosowanie wymogów dotyczących narodowości zgodnie z zasadami Population Management (zarządzania populacją) i wymogami Guernsey Border Agency (Agencji granic Guernsey).

Listę proponowanych wyjątków można znaleźć na stronie internetowej www.gov.gg/discriminationconsultation

Kluczowe pytanie:

Czy do listy wyjątków należy wprowadzić jakieś zmiany?

Prosimy o podzielenie się opiniami w tej sprawie.

Kwestionariusz można znaleźć pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation

Jak można złożyć skargę?

W przypadku uznania, że jest się obiektem dyskryminacji, należy omówić to w pierwszej kolejności z pracodawcą lub usługodawcą. Niektórzy pracodawcy i usługodawcy mogą poprawnie odnieść się do obaw i rozwiązać zgłoszony problem.

Skierowanie sprawy na drogę sądową powinno być ostatecznością. Chcemy przede wszystkim udostępniać informacje i zachęcać do zapobiegania dyskryminacji zanim do niej dojdzie. Jeśli jednak komuś się ona przydarzy, chcemy umożliwić tej osobie rozwiązanie tego problemu tak szybko i tak nieformalnie jak to tylko możliwe, zapewniając jednocześnie poważne traktowanie zgłaszanych obaw i prowadząc do zadowalających wyników. Nieformalne rozwiązywanie problemów będzie mniej kosztowne i lepsze dla wszystkich stron konfliktu, ponieważ będzie mniej konfrontacyjne i szybsze.

W przypadku jednak niezadowolenia z odpowiedzi pracodawcy lub usługodawcy na zgłoszone obawy istnieje możliwość złożenia formalnej skargi.

W Guernsey funkcjonuje już Employment & Discrimination Tribunal (Trybunał ds. zatrudnienia i dyskryminacji). W ramach obecnie obowiązujących przepisów Trybunał może rozpatrywać skargi dotyczący dyskryminacji płciowej, płacy minimalnej lub niesprawiedliwych zwolnień. Proponujemy dostosowanie Trybunału, aby rozpatrywał również skargi w oparciu o nową ustawę. Uważamy, że byłoby to lepsze rozwiązanie niż kierowanie spraw bezpośrednio do sądów. Celem Trybunału jest większa przyjazność i dostępność dla obywateli.

Proces składania skargi byłby podobny do obecnie obowiązującego. Skargi są rejestrowane przez Sekretarza Trybunału. Po zarejestrowaniu skargi stronom oferowana jest pomoc mediatora, aby rozwiązać sprawę nieformalnie.

Jeśli jedna ze stron nie chce spróbować rozwiązać sprawy polubownie i wolałaby skierować ją bezpośrednio do Trybunału lub jeśli mediacje nie powiodą się, sprawa zostaje skierowana na posiedzenie. Sprawy są obecnie rozpatrywane przez trzy osoby, członków większego Panelu złożonego z osób przeszkolonych w rozstrzyganiu tego rodzaju problemów.

Więcej informacji na temat docelowych procedur Trybunału można znaleźć w dokumencie technicznym pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation

Jakie byłyby skutki złożenia skargi?

Jeśli Trybunał uzna, że faktycznie doszło do dyskryminacji, nękania lub wiktyimizacji, może:

- zarządzić wypłacenie finansowego odszkodowania dyskryminowanej, nękannej lub wiktyimizowanej osobie; i/lub
- zarządzić zrealizowanie niefinansowej rekompensaty (np. m.in. wymóg przeprowadzenia szkolenia lub wdrożenia odpowiedniego dostosowania).

Obecnie, jeśli pracodawca podjął działania dyskryminujące zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi dyskryminacji płciowej, wtedy jest zobowiązany do zapłacenia ekwiwalentu trzymiesięcznej pensji dyskryminowanej osobie. Uważamy, że należy zmienić te przepisy. Niektóre sprawy będą dotyczyły świadczenia usług, a nie zatrudnienia, więc nie wszystkie odszkodowania można powiązać z pensją. Uważamy też, że odszkodowanie powinno być proporcjonalne wobec przeżyć dyskryminowanej osoby. Przykładowo uważamy, że osoba potraktowana w sposób poniżający lub urągający godności przez długi okres powinna otrzymać większe odszkodowanie niż osoba, która jeden lub dwa razy doświadczyła dyskryminacji w postaci stosunkowo niewielkich trudności, które nie miały na nią znacznego osobistego wpływu. Proponujemy więc wprowadzenie systemu rekompensat w wysokości określonej przez Trybunał. Określanie rekompensaty odbywałoby się na podstawie dwóch elementów: strat finansowych, tj. np. ile faktycznie dana osoba straciła w związku z bezrobociem; oraz strat moralnych, opartych na prostej trzystopniowej skali, podobnej do „skali Vento” stosowanej w pozostałej części Zjednoczonego Królestwa. Najniższy stopień dotyczy pojedynczych, niewielkich zdarzeń, a najwyższy dotyczy najpoważniejszych spraw — utrzymujących się sytuacji lub serii zdarzeń poniżających lub urągających godności dalej osoby.

Od decyzji Trybunału można będzie się odwołać, kierując sprawę do Królewskiego Sądu.

Kluczowe pytanie:

Rozważamy wprowadzenie górnej granicy potencjalnego odszkodowanie wypłacanego przez pracodawcę lub usługodawcę.

Prosimy o podzielenie się opiniami w tej sprawie. Dotyczy tego jedno z pytań w kwestionariuszu dostępnym pod adresem: www.gov.gg/discriminationconsultation

Czym jest proponowana organizacja Equality and Rights Organisation (organizacja ds. równości i praw)?

Funkcje proponowanej organizacji Equality and Rights Organisation są wciąż ustalane, ale mogą to być m.in.:

- działania edukacyjne i zwiększanie świadomości równości i praw człowieka;
- działania doradcze dotyczące równości i praw człowieka wobec członków społeczeństwa, firm, rządu i innych organizacji;
- sporządzanie praktyk postępowania wobec wszelkich innych przepisów dotyczących równości (włącznie z proponowaną ustawą o dyskryminacji);
- przeprowadzanie badań dotyczących równości i monitorowanie zgodności z konwencjami praw człowieka;
- podejmowanie działań mających dopilnować spełniania obowiązków wynikających z proponowanej ustawy o dyskryminacji;
- udzielanie pomocy osobom zgłaszającym skargi zgodnie z ustawą.

Kluczowe pytania:

Jakie funkcje powinna oprócz tego pełnić organizacja Equality and Rights Organisation?

Od kogo obywatele najchętniej chcieliby otrzymywać pomoc i porady dotyczące problemów dyskryminacji?

Prosimy o podzielenie się opiniami w tej sprawie.

Kwestionariusz można znaleźć pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation

Proponowana ustawa nie odniesie skutku, jeśli obywatele nie będą rozumieli swoich praw i obowiązków. Mamy świadomość, że niektóre osoby, które doświadczyły dyskryminacji płciowej, nie składały w związku z nimi skarg na podstawie istniejących przepisów z powodów wszelkiego rodzaju czynników kulturowych — np. strategii zarządzania w danej firmie, braku świadomości swoich praw lub niewiedzy co do potencjalnych źródeł pomocy.

Jeśli istniałyby powody do przypuszczenia, że pracodawcy lub usługodawcy prowadzą działania dyskryminujące lub nielegalne w świetle proponowanej ustawy, członkowie organizacji Equality and Rights Organisation (po jej założeniu, lub w innym przypadku członkowie ośrodka Employment Relations Service (ośrodka ds. zatrudnienia)) mogliby wszcząć śledztwo mające na celu ustalenie, czy faktycznie były podejmowane nielegalne

działania. Jeśli okaże się, że pracodawca lub usługodawca podejmowali działania dyskryminujące, organizacja będzie mogła wydać ostrzeżenie informujące pracodawcę lub usługodawcę o ustalonych faktach i o krokach, które należałoby podjąć, aby rozwiązać problem. Jeśli pracodawca lub usługodawca nie podejmą tych kroków, członkowie organizacji Equality and Rights Organisation (lub ośrodka Employment Relations Service) będą mogli wydać zawiadomienie o zgodności.

Zgodnie z propozycją Komitetu, od zawiadomienia o zgodności będzie można się odwołać, kierując sprawę do Trybunału. W przypadku jednak braku odwołania się i jednoczesnym braku zastosowania się do treści zawiadomienia, pracodawcy lub usługodawcy mogą zostać obciążeni grzywną.

Proponujemy takie rozwiązanie, ponieważ uważamy, że będzie to ważne i przydatne narzędzie do kwestionowania i wprowadzania zmian z dyskryminujących praktykach, mogące mieć wpływ na życie wielu osób, bez konieczności opierania się na indywidualnych skargach. Jest to rozwiązanie podobne do „zawiadomień o zapobieganiu dyskryminacji” określonych w obecnie obowiązujących przepisach o dyskryminacji płciowej.

Podsumowanie: dlaczego proponowana ustawa będzie dobra dla Guernsey?

Uważamy, że nasza propozycja, po rozwinięciu jej w pełną ustawę, spełni potrzeby obywateli Guernsey i będzie efektywna z następujących dziesięciu powodów:

1. **Każdy będzie miał swoje prawa.** Propozycja ustawy określa wiele podstaw do ochrony — m.in. atrybuty, które ma każda osoba (takie jak wiek). Ustawa będzie więc chronić każdą osobę na wyspie.
2. Proponujemy, aby w przyszłości obowiązywała **tylko jedna ustawa o dyskryminacji**. Dzięki temu przepisy będą zgodne i nieskomplikowane.
3. Proponowana ustawa jest oparta na **fundamentalnych elementach międzynarodowych standardów**.
4. Proces składania skarg w proponowanej ustawie **zachęcałby obywateli do nieformalnego rozwiązywania zgłaszanych problemów**, w miarę możliwości.
5. Proponujemy, aby wprowadzić **bezpłatne środki doradztwa i zwiększania świadomości**, aby pracodawcy i usługodawcy poznali swoje obowiązki, a pracownicy

i usługobiorcy poznali swoje prawa przed wprowadzeniem ustawy w życie, aby wszyscy mieli czas na przygotowanie się na nią.

6. Proponujemy utrzymanie zapisu, że do zgłoszenia sprawy **nie jest potrzebna pomoc prawnika**. Trybunał Employment & Discrimination Tribunal jest zaprojektowany z myślą o prowadzeniu spraw bez pomocy prawnika. Pozwoli to ograniczyć wydatki i drobiazgowość prowadzonych spraw.
7. Proponujemy, aby wypłacane odszkodowania były **proporcjonalne** wobec powagi sprawy, a nie stałe i równe wobec wszystkich. Proponujemy również, aby Trybunał **miał możliwość wydawania postanowień o podjęciu działań** oprócz lub zamiast wypłacania finansowego odszkodowania. To oznaczałoby, że zachowania lub działania dyskryminujące mogłyby zostać zrekompensowane np. wymogiem wprowadzenia zmian do dyskryminującej polityki firmy lub wymogiem zorganizowania szkoleń.
8. Proponowana ustawa jest **konstruowana na podstawie już istniejących struktur**. Chcemy zaadaptować już istniejący trybunał Employment & Discrimination Tribunal, aby umożliwić mu rozpatrywanie skarg w oparciu o nowe przepisy, zamiast zakładać zupełnie nową organizację.
9. Propozycja ustawy zakłada **wyjątki opracowane z myślą o Guernsey**, dzięki którym wciąż możliwe będzie odmienne traktowanie osób w oparciu o podstawy do ochrony w przypadkach, w których będzie to uznane za fundamentalny element działania naszej wyspy — przykładowo w ramach ustawy wciąż możliwe będzie odwoływanie się do systemu Population Management, rozważając czyjeś pozwolenie na pracę w świetle podstaw do ochrony.
10. Proponujemy również założenie organizacji Equality and Rights Organisation, której członkowie będą mogli **wszczynać zawczasu interwencje**, jeśli ktoś będzie podejmował dyskryminujące działania, aby móc odnieść się do tych problemów bez konieczności składania indywidualnych zgłoszeń przez obywateli.

Co o tym sądzicie? Czy chcecie uzyskać więcej informacji?

Chętnie zapoznamy się z opiniami obywateli dotyczącymi zarówno proponowanej ustawy jak i kluczowych pytań.

Szczegółową wersję propozycji Komitetu, kwestionariusz oraz odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania można znaleźć pod adresem www.gov.gg/discriminationconsultation.

Aby uzyskać więcej informacji na jakiegokolwiek tematy związane z propozycją Komitetu lub aby podzielić się opinią, należy skontaktować się z nami za pośrednictwem poniższych dróg kontaktu:

equality@gov.gg

01481 732546

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

Aby otrzymać niniejszy dokument w innym formacie, należy skontaktować się z nami pod adresem e-mail equality@gov.gg lub telefonicznie pod numerem 01481 732546.