

Consulta pública

Legislação sobre discriminação

Resumo de projetos
de propostas



States of
Guernsey

Julho de 2019



Prefácio

Embora o detalhe dos projetos de propostas possa parecer complicado, no fundo estamos a propor algo simples: toda a gente em Guernsey deve ser incluído e deve ter oportunidade para participar na vida da nossa ilha.

A Comissão trabalhou com organizações parceiras durante os últimos meses, aumentando a perceção sobre questões de igualdade e o conceito de não discriminação. Isto aumentou o perfil destes conceitos e resultou num debate público acerca da necessidade de legislação sobre discriminação em Guernsey. Caso não estejamos no fundo da linha, é improvável que tenhamos conhecimento daquilo que acontece aos outros. Embora não tenhamos um estudo que quantifica a taxa de discriminação, não possuímos provas de que ocorre em Guernsey. Igualdade e não discriminação estão entre os princípios mais fundamentais de um governo democrático. Discriminação é um problema global, que acontece em todo o lado, e não devemos assumir que Guernsey está imune ao mesmo.

A questão não é se necessitamos de considerar a discriminação como um problema de política, mas de que forma queremos abordá-lo.

O compromisso dos Estados em empreender ações quanto a estes problemas tem já um longo caminho. Em 1969, a Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial alargou-se a Guernsey. Cinquenta anos depois, ainda não tornámos a discriminação racial um crime explícito. Em 2003, o Comité Consultivo e Financeiro trouxe uma Carta de Política dirigida aos Estados que dizia que “O Comité tem consciência de que quaisquer medidas para eliminar todas as formas de discriminação devem ser adequadas e proporcionais. Por conseguinte, acredita que a introdução de uma lei abrangente representa a melhor forma de seguir em frente”¹. Isto foi há mais de quinze anos atrás. Em 2013, como parte integrante da Estratégia de Deficiência e Inclusão, os Estados resolveram apresentar propostas de legislação para evitar a discriminação contra pessoas deficientes e prestadores de cuidados. Em junho de 2018, o Comité para o Emprego e a Segurança Social sugeriu que o alargamento do âmbito deste projeto para desenvolver propostas ao nível da prevenção contra a discriminação contra pessoas em relação a um conjunto de características, incluindo deficiência, como também outras não previamente incluídas, tais como raça, idade e orientação sexual. Esta sugestão foi aprovada unanimemente pelos Estados. Estamos a desenvolver este trabalho como uma prioridade.

Elaborámos as nossas propostas em conjunto com as linhas das normas internacionais para a legislação sobre discriminação, adaptando-as a algo que cremos que será proporcional e

¹ Comité Consultivo e Financeiro Estatal (2003) “Propostas para um estatuto igual abrangente e legislação de tratamento justo” parágrafo 21, Boletim XXI de 2003

eficaz para Guernsey. Além de desejarmos criar maior igualdade de oportunidades e inclusão, o mais possível, também queremos ter a certeza que a ilha consegue lidar com o passo da mudança. Reconhecemos que existe uma necessidade de equilíbrio.

O Comité procura obter pontos de vista da comunidade nos nossos projetos de propostas. Isto inclui algumas perguntas específicas num questionário, mas agradecemos obter o feedback sobre qualquer parte dos projetos de propostas. Aceda a www.gov.gg/discriminationconsultation.



Delegada Michelle Le Clerc,
Presidente do Comité para o Emprego e a Segurança Social

Objetivo deste documento

O presente documento oferece **uma visão geral dos projetos de propostas do Comité**.

Também existem outros documentos disponíveis em www.gov.gg/discriminationconsultation.

Estes incluem um documento mais longo que oferece maior detalhe sobre os projetos de propostas e alguns panfletos de “perguntas mais frequentes” acerca do significado dos projetos de propostas para as pessoas que podem ser alvo de discriminação e para as organizações que empregam pessoas ou prestam serviços caso as propostas sejam levadas adiante. Solicitamos-lhe também que preencha um questionário de consulta para ajudar o Comité a perceber alguns aspetos importantes. Não necessita de ler todos estes documentos, escolha aquele que melhor se adequa a si.

Dê a sua opinião

Existem três formas de responder a esta consulta:

1. Preenchendo o **questionário** com as nossas perguntas principais (disponível em www.gov.gg/discriminationconsultation ou contactando-nos).
2. **Escrevendo-nos ou telefonando-nos** para nos dar o seu feedback acerca dos projetos de propostas.
3. **Participando num evento** que visa discutir os projetos de propostas ou convidando-nos (sujeito a disponibilidade) para irmos falar num evento organizado por si. Os detalhes dos eventos estarão listados em www.gov.gg/discriminationconsultation.

Certifique-se de que quaisquer respostas cheguem até nós até ao dia **30 de setembro de 2019**.

Pode contactar-nos através de: equality@gov.gg

01481 732546

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

O Comité para o Emprego e Segurança Social tratará quaisquer dados pessoais facultados por si, por meio da presente consulta, em conformidade com a Lei de Proteção de Dados (Área de Guernsey) de 2017. Pode encontrar informação adicional sobre como os seus dados pessoais são tratados pelo Comité para o Emprego e Segurança Social em www.gov.gg/dp ou telefonando para o 01481 732546.

O que acontecerá a seguir?

Iremos publicar um resumo daquilo que as pessoas nos disseram em www.gov.gg/discriminationconsultation até ao **início de dezembro de 2019**. Utilizaremos este resumo para nos ajudar a finalizar as nossas propostas e apresentá-las-emos aos Estados até **Abril de 2020**.

Se os Estados concordarem, deverão ocorrer mais algumas coisas antes de todos terem que cumprir a nova legislação. Em primeiro lugar, os nossos autores de projetos necessitam escrever a nova legislação (uma “Determinação Legal) e o Comité necessita de a apresentar perante o debate dos outros Estados para aprovação. Em segundo lugar, necessitamos de efetuar algumas alterações para que possamos oferecer aconselhamento e informação acerca da nova legislação e ouvir reclamações. A data mais precoce para que a legislação possa potencialmente “entrar em vigor” será 2021.

Porquê a nova legislação agora?

Guernsey tem apenas uma lei sobre discriminação até à data, mais especificamente sobre discriminação sexual no trabalho. Isto significa que, em caso de discriminação noutros contextos (por ex., se um empregado de bar recusar servir alguém devido à sua orientação sexual) não é possível processá-lo por isso. A igualdade é importante para a nossa sociedade e queremos ter a certeza que a discriminação é um ato proibido.

O tipo de legislação de que estamos a falar é comum em todo o mundo. Jersey e a Ilha de Man expandiram recentemente a sua legislação sobre discriminação. Pensamos que Guernsey deve fazer o mesmo.

A legislação proposta incluirá duas formas chave de desafiar a discriminação: Em primeiro lugar, permitirá que as pessoas que se sentem discriminadas com base numa característica pessoal, protegida pela legislação, possam apresentar queixa. Se o tribunal legitimar a sua queixa numa audiência, então a pessoa ou organização que praticou o ato discriminatório terá de pagar uma indemnização e/ou levar a cabo uma ação que corrija a situação. Em segundo lugar, incluirá um mecanismo que exija das entidades patronais e prestadores de serviços que efetuem alterações, caso tenham políticas ou práticas que discriminam pessoas. Isto pode ser realizado por meio de um tipo de aviso de conformidade (não discriminação).

Quem é que a legislação proposta protegeria?

A legislação proposta dirá às entidades patronais e prestadores de serviços que não deve discriminar ninguém com base nas seguintes dez características:

- Idade
- Estatuto profissional (pessoas que prestam cuidados ou assistência uma criança dependente ou a uma pessoa deficiente com mais de 18 anos de idade)
- Deficiência (definida de forma alargada, consulte o documento técnico para obter mais detalhes)
- Estado civil
- Gravidez ou maternidade
- Raça (inclui cor, descendência, origem nacional ou étnica e nacionalidade)
- Crença religiosa (incluindo a falta de crença religiosa)
- Género
- Orientação sexual

- Estatuto de transsexual²

Estes são referidos neste documento como “fundamentos de proteção” ou “fundamentos protegidos”:

Alguns destes fundamentos de proteção aplicam-se a toda a gente em Guernsey. Toda a gente tem uma idade e estado civil, por exemplo. Qualquer pessoa pode ser alvo de discriminação. Assim sendo, a legislação protegerá toda a gente.

Se desejar obter mais detalhes sobre como é que cada um destes fundamentos de proteção serão definidos, consulte o nosso documento técnico disponível em www.gov.gg/discriminationconsultation.

Em que contextos é que a discriminação seria um ato ilegal?

Se acordado, a legislação proposta permitiria que toda a gente apresentasse queixa por serem discriminados com base num ou mais dos fundamentos de proteção acima descritos:

- ao candidatar-se a um emprego
- no trabalho
- nalguns contextos relacionados com o trabalho, por ex., em aprendizados, formação vocacional, agências de emprego, parcerias comerciais, como titular de cargos de diretoria ou funcionário público, ou caso um sindicato ou entidade profissional pratique atos de discriminação contra alguém
- como consumidor ao aceder a bens ou serviços, por ex., ao ir às compras, ao banco, a um bar, ao hospital, ao chamar um táxi ou comer num restaurante.
- ao nível da educação
- ao utilizar serviços públicos
- ao comprar, arrendar ou alugar uma propriedade, quer seja comercial ou residencial
- ao aderir ou tornar-se membro de um clube ou associação

Neste documento quando nos referimos a “entidade patronal”, também nos referimos a agências de emprego, prestadores de formação vocacional, prestadores de aprendizados, sindicatos e entidades profissionais. Quando nos referimos a “prestador de serviços” significa fornecedores de bens ou serviços (incluindo no setor público), facultadores de educação, fornecedores de alojamento e clubes, e associações.

² Isto terá um âmbito semelhante ao fundamento de “mudança de sexo” usado no Reino Unido.

Perguntas principais:

Como parte da nossa consulta, existe um questionário onde colocamos perguntas específicas sobre:

A definição de deficiência

Propomos uma vasta definição de deficiência. O nosso questionário inclui esta definição e convida-o a comentar sobre a mesma. Poderá encontrar informação adicional sobre a definição nos projetos de propostas técnicos disponíveis em: www.gov.gg/discriminationconsultation.

A relação do estatuto dos fundamentos sobre transgénero e condição sexual

Sabemos que existe uma variedade de opiniões sobre como os fundamentos sobre transgénero e condição sexual devem estar relacionados. São considerados dois pontos em particular. Em primeiro lugar, estamos a ponderar sobre se “género” deve ser definido na biologia de uma pessoa ou deve basear-se no género com o qual a pessoa se identifica, ou se a definição deve ser ambígua a este nível. Em segundo lugar, estamos a ponderar se as pessoas transsexuais devem ter acesso a serviços exclusivos ao mesmo sexo com base no seu género biológico (em todos os casos); o género com o qual se identificam (em todos os casos) ou o género com o qual se identificam na generalidade, mas com alguma discricção, tal como acontece no Reino Unido.

Discriminação com base na idade e contra jovens

Propomos que as crianças e os jovens devem ser protegidos de discriminação com base na **idade**:

- no trabalho: a partir da idade em que podem concluir os estudos (atualmente, aos 16 anos de idade);
- na educação: em estabelecimentos de ensino superior (mas não em escolas, pré-escolas ou creches);
- no fornecimento de alojamento, bens ou prestação de serviços, e clubes e associações: apenas após completarem os 18 anos de idade.

Isto visa garantir que as pessoas podem planear serviços adequados sem terem que se preocupar acerca de serem alvo de queixas de discriminação com base na idade. As crianças e os jovens poderiam assim apresentar queixas com base em todos os restantes fundamentos protegidos, e isto aplicar-se-ia apenas à idade. Agradecemos a opinião de todos sobre esta matéria.

Famílias em alojamento alugado

A inclusão do estatuto de carreira como fundamento de proteção significa que, em geral, os senhorios não poderão recusar o aluguer das suas propriedades a alguém com base no facto de terem crianças (exceto em circunstâncias muito específicas). Estamos a perguntar sobre quais as circunstâncias em que é permitido que um senhorio recuse alugar uma família com crianças.

Dê-nos a sua opinião. O questionário encontra-se disponível em

www.gov.gg/discriminationconsultation

O que é a discriminação?

A legislação proposta proibiria diferentes tipos de discriminação.

A **discriminação direta** significa tratar alguém de forma menos favorável do que outra/s pessoa/s numa situação ou circunstâncias semelhantes. A razão para o tratamento diferente deve estar claramente relacionado com um ou mais dos dez fundamentos de proteção acima listados para que seja ilegal. Por exemplo, se uma entidade patronal recusar pré-selecionar um candidato bem qualificado devido à sua idade.

Discriminação por associação é quando alguém é tratado de forma menos favorável do que outra pessoa (ou pessoas) numa situação ou circunstâncias semelhantes devido à sua associação com outra pessoa que seja alvo de fundamento protegido. Por ex., se uma criança for discriminada devido à nacionalidade dos seus pais (mesmo que a criança não tenha essa nacionalidade).

Discriminação indireta consiste em alocar regras ou disposições igualmente aplicáveis a todos, mas que inadvertidamente coloquem em desvantagem uma pessoa ou um grupo de pessoas que tenha uma característica protegida. Pode ser legal determinar regras ou disposições específicas que resultem numa desvantagem, desde que possam ser **justificadas de forma objetiva**. Por ex., um anúncio de emprego que afirma que os candidatos devem ter uma determinada altura para se qualificarem. Em média, as mulheres são mais baixas, pelo que este requisito coloca as mulheres em desvantagem. Se este requisito for desafiado, então a entidade patronal necessita de demonstrar que tal é objetivamente justificado. Isto significa que a entidade patronal terá de especificar qual é o objetivo do requisito de idade e se existe outra forma de fazer as coisas que cumpre este objetivo, sem colocar as mulheres em desvantagem. Se esta for realmente a melhor forma de fazer as coisas, a entidade patronal poderá continuar a fazê-lo.

Discriminação resultante de deficiência é quando uma pessoa é tratada desfavoravelmente devido a algo resultante da sua deficiência. Isto pode ser, por exemplo, ser alvo de tratamento menos favorável devido a um comportamento resultante de uma deficiência ou os efeitos secundários de um medicamento associado a uma deficiência; ou pode ser que seja alvo de um tratamento menos favorável por terem um animal de assistência. Uma entidade patronal ou prestador de serviços pode tratar uma pessoa de forma menos favorável em relação a algo resultante da sua deficiência caso tal possa ser justificado de forma objetiva (conforme explicado acima no caso da discriminação indireta). Também não será considerado discriminação caso não possa ser esperado razoavelmente que tenham conhecimento da deficiência da pessoa em causa.

A incapacidade de apresentar um **ajuste adequado** também é considerada uma forma de discriminação.

Ajustes e acessibilidade adequados

A legislação alocará um dever sobre as entidades patronais e prestadores de serviços para que efetuem os **ajustes adequados** quando tal lhes for solicitado, de forma a permitir que uma pessoa deficiente tenha as mesmas oportunidades que os outros e seja totalmente incluída na sociedade. Deverão ser discutidos os ajustes adequados com a pessoa que necessita do ajuste. Nalgumas circunstâncias, o ajuste adequado facultado beneficiará outras pessoas. Noutros casos, o ajuste adequado facultado beneficiará apenas a pessoa que o solicita. No âmbito das propostas apresentadas, rejeitar a alguém o ajuste adequado será considerado discriminação ilegal, exceto quando a facultação do ajuste se trata de um **encargo desproporcional** para a entidade patronal ou prestador de serviços.

Os ajustes adequados podem incluir transformar as instalações e informação existentes acessíveis, facultar formação, prestar um serviço de uma forma diferente, ajustar as tarefas ou horário de trabalho de alguém, fornecer equipamento, ajustar currículos, materiais de aprendizagem e estratégias de ensino, ou apenas fazer as coisas de forma ligeiramente diferente. Espera-se que toda a gente empreenda pequenos ajustes que pouco ou nada custam a fazer. Contudo, o facto de alguém ter ou não que empreender alterações significativas (como alterações físicas a edifícios) depende do impacto alargado que essas alterações teriam, a dimensão e os recursos financeiros da empresa, o custo do ajuste e outros fatores. Se, após consideração, o ajuste for considerado um encargo desproporcional, então a pessoa, empresa ou organização não terá que o assegurar.

Sempre que os ajustes adequados tratam de responder às necessidades específicas ou funcionários individuais, ou utilizadores de serviços, a acessibilidade consiste num design inclusivo e na tentativa proativa de assegurar que o serviço se encontra disponível ao número máximo de pessoas possível. Isto pode ser efetuado através do planeamento ou conceção de serviços ou espaços que incluem pessoas com limitações comuns. Tal não se aplica apenas a limitações de mobilidade: também se aplica a limitações sensoriais, limitações intelectuais, autismo, demência e mais. Trata-se de edifícios, mas também de sinalização, sítios da web, a forma como os sistemas de informação são concebidos, a forma como o pessoal recebe formação e como os serviços são prestados.

Propomos que a legislação inclua um **dever de acessibilidade antecipatório** que se aplicaria a facultadores de educação e a fornecedores de bens, e prestadores de serviços (incluindo o setor público). Tal não se aplicaria a entidades patronais e fornecedores de alojamento, estes apenas teriam o dever de responder a pedidos de ajustes adequados conforme os mesmos fossem surgindo. Também não se aplicaria a clubes e associações relativamente à

filiação, mas aplicar-se-ia em caso de fornecimento de bens ou prestação de serviços ao público em geral.

O dever de acessibilidade antecipatória proposto exigiria que um facultador de educação ou fornecedor de bens ou prestador de serviços considerasse as necessidades de acesso comum de forma antecipada. Isto pode ser feito através de:

- execução de uma auditoria de acesso;
- desenvolvimento de um Plano de Ação de Acessibilidade adequado e proporcional; e
- empreendimento de ações para implementação do plano.

Isto não significa que toda a gente tenha de cumprir uma determinada norma imediatamente. Significaria que as organizações necessitariam de demonstrar que estão a equacionar a acessibilidade e a empreender as ações razoáveis para melhorar a sua acessibilidade de forma priorizada, com os recursos disponíveis.

Pergunta principal:

Deverá haver um prazo para que os facultadores de educação e os fornecedores de bens ou os prestadores de serviços tenham um Plano de Ação de Acessibilidade alocado e comecem a efetuar alterações aos seus edifícios?

Dê-nos a sua opinião.

O questionário encontra-se disponível em www.gov.gg/discriminationconsultation

Igualdade salarial

No âmbito da legislação proposta, as pessoas poderão apresentar queixa acerca de igualdade salarial, caso a sua entidade patronal não assegurar **igualdade salarial para o mesmo trabalho** comparativamente com alguém que trabalha para a mesma entidade patronal (ou um/a funcionário/a numa entidade patronal associada, tal como outra filial da empresa ou uma empresa-mãe). Contudo, a diferença salarial deve estar relacionada com um dos fundamentos de proteção.

Pergunta principal:

Um tipo de igualdade salarial é denominado “igualdade salarial para trabalho de igual valor”: Isto significa que alguém pode comparar-se a outra pessoa que faz um trabalho diferente para apresentar queixa ao nível de igualdade salarial caso considere que o seu trabalho requer o mesmo nível de aptidões, responsabilidade, etc. As entidades patronais

podem querer realizar uma auditoria salarial antes que seja introduzida uma disposição. Queremos saber a opinião das pessoas sobre ao fim de quanto tempo é que a aptidão para apresentar queixa de igualdade salarial para valor igual deve ser validada.

Uma das perguntas do nosso questionário aborda isso mesmo:

www.gov.gg/discriminationconsultation

Outras condutas proibidas

A legislação proposta também proibirá outros comportamentos.

Assédio é qualquer forma de comportamento indesejado relacionado com qualquer um dos dez fundamentos de proteção que viole a dignidade de uma pessoa ou crie um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo para essa pessoa. **Assédio sexual** é qualquer forma de conduta verbal, não verbal ou física indesejada de natureza sexual. As propostas referem que as entidades patronais e prestadores de serviços não devem assediar ou assediar sexualmente os/as seus/suas funcionários/as ou utilizadores/as de serviços. Também deverão empreender os passos razoáveis para evitar a ocorrência de assédio e resolver esse tipo de situações caso ocorram.

Vitimização consiste em tratar alguém de forma injusta por se queixarem contra discriminação ou assédio, por pretenderem apresentar queixa ou por ajudarem alguém a apresentar queixa. As propostas referem que as entidades patronais ou prestadores de serviços não devem vitimizar ninguém.

Também propomos que as pessoas ou organizações não devem publicar **anúncios discriminatórios** que dão a impressão de procurarem atrair um tipo de pessoa em particular, evitando o acesso igual de oportunidades. Adicionalmente, os anúncios que dão a impressão de que alguém será tratado de forma diferente com base num dos fundamentos de proteção também não são permitidos.

Além disso, uma pessoa não deve ser autorizada a dar **instruções para discriminar** ou pressionar alguém a fazer algo proibido ao abrigo da legislação sobre discriminação.

Quando é que é legal tomar decisões ou basear ações nos fundamentos protegidos?

Existem algumas situações nas quais faz sentido tratar as pessoas de forma diferente devido a um dos fundamentos de proteção. As propostas delineiam algumas das situações nas quais seria legal tratar as pessoas de forma diferente.

Seria legal tratar as pessoas de forma diferente caso uma pessoa necessite de um **ajuste adequado** e outra não. Se o ajuste for considerado um encargo desproporcional, uma entidade patronal ou prestador de serviço não terá que o assegurar.

Seria permitido que uma entidade patronal tome decisões laborais por boas razões não relacionadas com os fundamentos de proteção. Por ex., é permitido não oferecer um trabalho a uma pessoa que não possa levar a cabo **funções essenciais para esse trabalho**. Também seria permitido despedir alguém (assegurando o seguimento dos procedimentos adequados), em caso de problemas relacionados com a sua capacidade ou conduta. No entanto, se o/a funcionário/a for deficiente, a entidade patronal deverá verificar se a pessoa pode realizar o trabalho com um ajuste adequado.

Seria legal num número de circunstâncias muito limitado para uma entidade patronal solicitar aos candidatos a um trabalho específico que tenham uma característica abrangida por um dos fundamentos de proteção. Isto é conhecido como um **requisito ocupacional genuíno e determinante**. Nestas circunstâncias, uma entidade patronal necessita de estar apta a justificar o requisito objetivamente (por ex., se uma instituição de caridade que trabalha com deficientes visuais considerar importante ter uma pessoa com deficiência visual como seu funcionário de sensibilização, é provável que tal possa ser justificado).

Se uma entidade patronal ou prestador de serviço tiver uma disposição, política ou prática que coloque uma pessoa ou um grupo de pessoas em desvantagem (ou seja, no caso de **discriminação indireta**) poderá apresentar uma **justificação objetiva** da mesma (ver a explicação da pág. 8). Propõe-se que essa **justificação objetiva** seja também uma defesa autorizada para a **discriminação direta devido à idade** e a **discriminação resultante de deficiência**.

Ação positiva significa situações nas quais uma entidade patronal ou prestador de serviços empreende voluntariamente ações que visam combater a desigualdade. Por exemplo, a oferta de experiência laboral especial ou a promoção de oportunidades para mulheres numa profissão dominada por homens para tentar aumentar as candidaturas laborais de mulheres no setor. Isto seria legal ao abrigo das propostas, desde que a entidade laboral ou o prestador de serviços consiga justificar a desvantagem que estão a tentar corrigir, e desde que não abusem na utilização de quotas ou a nomeação de uma pessoa menos qualificada para uma função, apenas porque têm uma característica em particular sub-representada.

Também haverá uma lista de **exceções** especificadas na legislação que indicará quando é que podem ser utilizados os fundamentos de proteção para tratar as pessoas de forma diferente. Isto abrangerá, por exemplo, a oferta de preços de acesso com desconto a idosos, deficientes ou famílias sem que tal seja considerado discriminação contra pessoas que não possuem tais características; ou poder continuar a utilizar os requisitos de nacionalidade aplicados pela Direção Populacional e a Agência de Fronteiras de Guernsey.

Encontra-se disponível uma lista de exceções propostas em www.gov.gg/discriminationconsultation

Pergunta principal:

A lista de exceções está correta?

Dê-nos a sua opinião.

O questionário encontra-se disponível em www.gov.gg/discriminationconsultation

De que forma é que alguém poderia apresentar queixa?

Se alguém considerar ter sido alvo de discriminação, deverá informar a entidade patronal ou o prestador de serviços em primeiro lugar. Algumas entidades patronais ou prestadores de serviços resolvem bem estes problemas, criando boas soluções.

Achamos que levar o caso a uma audiência formal deve ser o último recurso. Idealmente, queremos manter as pessoas informadas para que possam evitar a discriminação em primeiro lugar. Caso haja discriminação, desejamos ajudar as pessoas a resolver o problema o mais rápida e informalmente possível, garantindo que os casos são levados a sério e existem boas soluções. Pensamos que a resolução informal não é somente mais eficiente em termos de custos, como também é melhor para todos os envolvidos, visto ser menos conflituosa e mais rápida.

Contudo, se alguém não estiver satisfeito com a forma como a sua entidade patronal ou prestador de serviços lhe responde, poderá registar uma queixa formal.

Já temos um Tribunal do Trabalho e Discriminação em Guernsey. O Tribunal já pode ouvir as queixas ao abrigo da nossa legislação atual sobre discriminação sexual, salário mínimo e despedimento sem justa causa. Estamos a propor a adaptação do Tribunal para poder decidir sobre casos ao abrigo da nova legislação. Achamos que isto é preferível a levar os casos a um tribunal de primeira instância. Esse tribunal é concebido para ser menos intimidante e mais acessível às pessoas.

O processo de registo de uma queixa será semelhante ao processo utilizado atualmente. As queixas são registadas junto da Secretaria do Tribunal. Assim que uma queixa é registada, as partes recebem a sugestão de uma conciliação para tentar resolver a queixa de maneira informal.

Se nenhuma das partes desejar participar do processo de conciliação, optando para que o seu caso seja ouvido pelo Tribunal ou caso o processo de conciliação não resulte num acordo, é marcada uma audiência. Os casos são atualmente ouvidos por três pessoas

selecionadas a partir de um Painel de pessoas maior formado para adjudicar sobre estas matérias.

Se desejar saber mais sobre como isto funcionará, consulte o nosso documento técnico disponível em www.gov.gg/discriminationconsultation

Qual será o resultados das queixas?

Se o Tribunal considerar que houve lugar a discriminação, assédio ou vitimização, poderá:

- ordenar o pagamento de indemnização financeira à pessoa discriminada, assediada ou vitimizada; e/ou
- ordenar uma solução não financeira (isto pode incluir, por ex., uma ordem para que alguém receba formação ou uma ordem para executar um ajuste adequado).

Atualmente, se se considerar que uma entidade patronal discriminou alguém ao abrigo da legislação sobre discriminação sexual, a entidade patronal terá de pagar três meses de salário à pessoa discriminada. Pensamos que isto necessita de mudar de acordo com as novas propostas. Nalguns casos, trata-se da prestação de serviços e não ao nível laboral, pelo que nem todas as sentenças podem estar relacionadas com salários. Também achamos que é muito importante que a indemnização paga seja proporcional à experiência vivida pela pessoa. Por ex., pensamos que alguém que foi tratado de uma forma humilhante e degradante durante um longo período de tempo deve receber uma indemnização superior a alguém que tenha sido alvo de discriminação uma ou duas vezes, algo que é uma desvantagem relativamente menor e sem um efeito pessoal tão elevado. Por conseguinte, propomos introduzir indemnizações compensatória determinadas pelo Tribunal. Isto incluiria dois elementos, perda financeira, ou seja, quanto uma pessoa perde efetivamente devido ao desemprego, por ex.; e lesão emocional com base numa escala simples com três patamares, semelhante à “Escala Vento” utilizada no Reino Unido. O patamar mais baixo tende a ser para incidentes pontuais relativamente menores, o patamar mais alto é para os casos mais graves que podem ser uma situação recorrente ou séries de incidentes que humilharam ou denegriram um indivíduo publicamente.

As decisões do Tribunal podem ser alvo de recurso junto do Tribunal Real num ponto jurídico.

Pergunta principal:

Estamos a considerar sobre se deve haver limites máximos sobre o valor de indemnização pago por uma entidade patronal ou prestador de serviços.

Dê-nos a sua opinião. Esta é uma das perguntas do nosso questionário disponível em: www.gov.gg/discriminationconsultation

Qual é a Organização de Igualdade e Direitos proposta?

As funções da Organização de Igualdade e Direitos proposta ainda estão a ser determinadas, mas podem incluir:

- disponibilização de formação e conhecimento sobre igualdade e direitos humanos;
- disponibilização de aconselhamento sobre igualdade e direitos humanos junto dos membros de entidades públicas, empresas, governo e outras organizações;
- criação de códigos de prática sobre legislação de igualdade (incluindo a legislação sobre discriminação proposta);
- realização de pesquisa sobre questões de igualdade e monitorização de cumprimento das convenções dos direitos humanos;
- empreendimento de ações para garantir que as pessoas mantenham a conformidade com as suas responsabilidades ao abrigo da legislação de discriminação proposta;
- disponibilização de apoio a pessoas para apresentar queixa ao abrigo da legislação sobre discriminação.

Perguntas principais:

Quais são as funções que considera mais importantes para incluir no mandato de uma Organização de Igualdade e Direitos?

Onde se sentiria mais confortável para obter ajuda e aconselhamento em termos de problemas de discriminação?

Dê-nos a sua opinião.

O questionário encontra-se disponível em www.gov.gg/discriminationconsultation

A legislação proposta não atingirá o seu objetivo se as pessoas não compreenderem os seus direitos ou responsabilidades. Sabemos que algumas pessoas que foram alvo de discriminação sexual não apresentaram queixa ao abrigo da legislação existente por razões relacionadas com fatores culturais, tais como o tom de liderança da sua organização, a falta de conhecimento dos seus direitos ou desconhecer onde pode obter aconselhamento.

Se existe uma boa razão para pensar que uma entidade patronal ou prestador de serviços executa práticas discriminatórias ou empreende ações ilegais ao abrigo da legislação proposta, a Organização de Igualdade e Direitos (caso seja estabelecida ou, de contrário, o Serviço de Relações Laborais) estará apta a investigar se uma pessoa ou organização fez algo ilegal. Se a entidade patronal ou prestador de serviços for considerada culpada em termos

de discriminação, poderá ser enviada uma notificação para a entidade patronal ou o prestador de serviços sobre o que descobriram e o que necessita de ser feito para remediar a situação. Se a entidade patronal ou prestador de serviço não fizer o que é necessário, a Organização de Igualdade e Direitos (ou o Serviço de Relações Laborais) pode emitir uma notificação de conformidade.

Ao abrigo das propostas do Comité, seria possível recorrer da notificação de conformidade encaminhando o processo para o Tribunal. Contudo, caso a notificação de conformidade não for alvo de recurso ou cumprimento, a entidade patronal ou o prestador de serviços poderá ser multado.

Estamos a propor isto porque pensamos que é uma ferramenta importante e útil para desafiar e alterar as práticas discriminatórias que têm o potencial para afetar imensa gente sem contar com os indivíduos para apresentar queixa. É muito semelhante às “notificações de não discriminação” ao abrigo da nossa atual legislação de discriminação sexual.

Resumo: por que razão é que a legislação proposta é a correta para Guernsey?

Pensamos que os projetos de propostas, caso venham a tornar-se legislação, colmatarão as necessidades de Guernsey e serão eficazes pelas dez razões seguintes:

1. **Todos terão direitos.** Os projetos de propostas abrangem inúmeros fundamentos de proteção, incluindo atributos que todos têm (tais como idade), pelo que a legislação oferecerá a proteção necessária para todos os membros da ilha.
2. Estamos a propor que haja **apenas um documento de legislação sobre discriminação** no futuro. Isto asseguraria que as coisas se mantenham consistentes e claras.
3. Os projetos de propostas **baseiam-se nos fundamentos das normas internacionais.**
4. O processo de queixa dos projetos de propostas **incentiva as pessoas a resolver as coisas de modo informal**, se possível.
5. Sugerimos que deve existir **aconselhamento e disponibilização de informação grátis** para que as entidades patronais e os prestadores de serviços conheçam as suas responsabilidades, e que as pessoas conheçam os seus direitos, antes da legislação entrar em vigor, para que tenham tempo para se prepararem.

6. Estamos a propor reter o facto de que **não tem de ter um advogado** para apresentar queixa. O Tribunal do Trabalho e Discriminação visa permitir que as pessoas apresentem queixa sem obrigatoriedade de advogado, caso assim o desejem. Isto pode poupar despesas e evitar que as coisas se tornem desnecessariamente legalísticas.
7. Propomos que a indemnização seja **proporcional** à gravidade do caso, em vez de uma compensação fixa para todos. Se for em frente, propomos que o Tribunal **também possa ordenar ações**, ou em vez disso, indemnização financeira. Isto significa que os comportamentos ou causas de discriminação podem ser abordados através de, por ex., uma requisição de alterações a políticas discriminatórias ou a exigência da realização de ações de formação.
8. Os projetos de propostas **baseiam-se nas estruturas existentes**. Tencionamos adaptar o atual Tribunal do Trabalho e Discriminação de forma a gerir as queixas ao abrigo da nova legislação, em vez de recomeçar do zero.
9. Os projetos de propostas incluem **exceções específicas de Guernsey**, o que nos permitirá continuar a tratar as pessoas de forma diferente com base nos fundamentos protegidos, sendo que tal é fundamental para a forma como a ilha funciona; por ex., a legislação continuará a permitir que a Direção Populacional utilize alguns dos fundamentos protegidos ao considerar a autorização de trabalho de quem quer que seja.
10. Apresentaremos proposta para uma Organização de Igualdade e Direitos que poderá **intervir precocemente** caso alguém se comporte de forma discriminatória, para que tal possa ser tratado sem que haja necessidade de um indivíduo apresentar queixa.

O que acha? Deseja obter mais informação?

O seu feedback sobre qualquer um dos nossos projetos de propostas é bem-vindo e não apenas sobre as nossas perguntas principais.

Encontra-se disponível uma versão detalhada dos projetos de propostas do Comité a algumas perguntas mais frequentes em www.gov.gg/discriminationconsultation.

Se necessitar de esclarecimento sobre quaisquer aspetos dos projetos de proposta do Comité ou para dar a sua opinião, contacte-nos pelo e-mail:

equality@gov.gg

01481 732546

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

Se necessitar deste documento num formato diferente, contacte-nos em equality@gov.gg ou pelo telefone 01481 732546.