

NODARBINĀTĪBAS VIENLĪDZĪBAS TIESĪBU AKTI, 1998. - 2015.

Rokasgrāmata par jūsu tiesībām,
ja esat diskriminēts darba vietā vai,
darbu meklējot



Coimisiún na hÉireann um Chearta
an Duine agus Comhionannas
Irish Human Rights and Equality Commission

LV

NODARBINĀTĪBA S VIENLĪDZĪBAS TIESĪBU AKTI, 1998. - 2015.

Rokasgrāmata par jūsu tiesībām, ja
esat diskriminēts darba vietā vai,
darbu meklējot

Publicējusi Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija.

2. izdevums, 2020. gada oktobris.

Autortiesības © Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija 2020

Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija tika izveidota saskaņā ar statūtiem 2014. gada 1. novembrī, lai Īrijā aizsargātu un veicinātu cilvēktiesības un vienlīdzību, veicinātu cilvēktiesību ievērošanu, līdztiesību un starpkultūru izpratni, veicinātu izpratni un apzināšanos par cilvēktiesībām un vienlīdzību, un, lai censtos izskaust cilvēktiesību pārkāpumus un diskrimināciju.

ISBN 978 0 9957296 5 0

SATURS

Ievads	4
Tiesību aktu pārskats	6
Nodarbinātības un vienlīdzības tiesību aktu darbības joma	7
Diskriminācijas iemesli	9
Diskriminācijas veidi	12
Vienlīdzīgs atalgojums	14
Seksuālā uzmākšanās un uzmācība	14
Invaliditāte: saprātīga pielāgošana	16
Pozitīvi pasākumi	17
Viktimizācija	18
Civiltiesiskā atbildība	19
Diskriminējoša reklāma	20
Izņēmumi	21
Prasības ierosināšana	27
Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija	33

Ievads

IEVADS

Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija (IHREC) tika izveidota 2014. gada 1. novembrī kā neatkarīga likumiskā iestāde cilvēktiesību un līdztiesības aizsardzībai un veicināšanai Īrijā. Mums ir īpaša loma cīņā pret diskrimināciju un vienlīdzīgu iespēju veicināšanā jomās, uz kurām attiecas 1998.g.–2015.g. Nodarbinātības vienlīdzības tiesību akti ("tiesību akti"). Mums ir arī pienākums sniegt informāciju par tiesību aktiem.

Šajā informatīvajā bukletā ir izskaidroti nodarbinātības vienlīdzības tiesību aktu galvenie elementi. Šo tiesību aktu mērķis ir aizsargāt personas no noteikta veida diskriminācijas, uzmācības un seksuālas uzmākšanās, kas var notikt darba vietā. Šis buklets arī piedāvā personām vadlīnijas, kā soli pa solim ierosināt prasību saskaņā ar tiesību aktiem, ja tās uzskata, ka ir diskriminētas darba vietā.

Šajā bukletā ir izklāstīti 1998. –2015. gada Nodarbinātības vienlīdzības tiesību aktu galvenie elementi, un tas ir paredzēts informatīviem mērķiem. Tas nav juridisks dokuments.

Tiesību aktu pārskats

NODARBINĀTĪBAS UN VIENLĪDZĪBAS TIESĪBU AKTU DARBĪBAS JOMA

Nodarbinātības vienlīdzības tiesību aktu definīcija

1998.g. - 2015.g. Nodarbinātības vienlīdzības tiesību akti:

- veicina vienlīdzību;
- aizliedz diskriminēt (ar dažiem izņēmumiem), pamatojoties uz deviņiem iemesliem;
- aizliedz seksuālo uzmākšanos un uzmācību, pamatojoties uz deviņiem iemesliem;
- aizliedz viktimizāciju;
- prasa veikt saprātīgus pasākumus personām ar invaliditāti saistībā ar piekļuvi darbam, dalību un apmācību tajā;
- atļauj veikt pozitīvus pasākumus, lai praksē nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību dēļ deviņiem iemesliem.

**Ar tiesību aktiem tiek īstenotas arī šādas ES direktīvas¹ –
pamatdirektīva, dzimumu līdztiesības pārstrādātā direktīva²,
un rasu direktīva³.**

1. 2000. gada 27. novembra direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

2. 2006. gada 5. jūlija direktīva 2006/54/EK - par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versijā).

3. 2000. gada 29. jūnija direktīva 2000/43/EK, kas ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

Ietvertie nodarbinātības aspekti ir šādi:

- darba reklamēšana;
- vienlīdzīgs atalgojums;
- nodarbinātības pieejamība;
- arodapmācība un darba pieredze;
- nodarbinātības noteikumi un nosacījumi;
- paaugstināšana amatā vai pārkategorizācijas pasākumi;
- amatu klasifikācija;
- atlaišana no darba;
- koplīgumi.

Tiesību akti attiecas uz:

- pilnas slodzes, nepilnas slodzes un pagaidu darbiniekiem;
- valsts un privātā sektora darbiniekiem;
- arodapmācību iestādēm;
- darbā pieņemšanas un nodarbinātības aģentūras;
- arodbiedrības, profesionālās un arodorganizācijas.

Tiesību akti attiecas arī uz:

- pašnodarbinātiem līgumslēdzējiem;
- partneriem partnerattiecībās;
- valsts un pašvaldību iestāžu īpašniekiem.

Tiesību akti neattiecas uz brīvprātīgajiem.

DISKRIMINĀCIJAS IEMESLI

Tiesību akti aizliedz diskrimināciju, pamatojoties uz konkrētiem iemesliem.

Diskriminācija parasti notiek, ja pret vienu personu pielīdzināmā situācijā izturas mazāk labvēlīgi nekā pret kādu citu personu, pamatojoties uz kādu no tālāk minētajiem iemesliem:

“Dzimuma pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz dzimumu, notiek tur, kur pret vienu personu izturas mazāk labvēlīgi, salīdzinot ar citu, jo viena ir sieviete un otrs ir vīrietis.

Arī grūtnieces vai sievietes, kas atrodas dzemdību atvaļinājumā tiek aizsargātas, pamatojoties uz dzimumu.

Saskaņā ar ES tiesību aktiem, transpersona, kas piedzīvo diskrimināciju dzimuma maiņas vai pārejas dēļ, arī ir aizsargāta no diskriminācijas, pamatojoties uz dzimumu.

“Civilstāvokļa pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz civilstāvokli, notiek, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu, jo tai ir atšķirīgs civilstāvoklis.

Saskaņā ar tiesību aktiem “civilstāvoklis” tiek definēts kā neprecējies, precēts, atšķirts vai šķīries, atraitis, civilā partnerībā vai bijušais civilais partneris civilā partnerībā, kas ir beigusies nāves dēļ vai ir likvidēta.

“Ģimenes stāvokļa pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz ģimenes stāvokli, rodas tad, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga, salīdzinot ar citu personu, jo vienai personai ir kāds ģimenes stāvoklis, bet otrai – ne. “Ģimenes stāvoklis” nozīmē kā vecāku atbildība vai personas, kas ir vecāku vietā, atbildība par personu, kas jaunāka par 18 gadiem, vai vecāku atbildība vai klātdzīvojoša primārā aprūpētāja rūpes pār 18 gadus vecu vai vecāku personu ar invaliditāti, kam nepieciešama aprūpe vai atbalsts.

“Seksuālās orientācijas pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz seksuālo orientāciju, notiek gadījumos, kad attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu, jo tai ir atšķirīga seksuālā orientācija.

“Seksuālā orientācija” tiek definēta kā heteroseksuāla, biseksuāla vai homoseksuāla orientācija.

“Reliģiskais pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz reliģiju, notiek, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu, jo vienai no tām ir atšķirīga reliģiskā pārliecība, izcelsme vai uzskati, nekā otrai, vai vienai ir reliģiska pārliecība, izcelsme vai viedoklis, bet otrai nav.

“Vecuma pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz vecumu, rodas tad, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu, jo tām ir dažādi vecumi.

“Vecums” attiecas uz darbiniekiem, kas ir vecāki par maksimālo vecumu, kurā personai ir obligāti jāapmeklē skola. (Minimālais skolas beigšanas vecums pašlaik ir 16 gadi vai trīs gadi pēc pamatskolas pabeigšanas, atkarībā no tā, kurš no šiem datumiem ir vēlāk).

“Invaliditātes pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz invaliditāti, rodas tad, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu, jo vienai personai ir invaliditāte un otrai nav, vai otrai personai ir cita invaliditāte.

“Invaliditāte” ir plašāk definēta, iekļaujot fiziskos, intelektuālos, mācīšanās, kognitīvos vai emocionālos un medicīniskos stāvokļus.

“Rases pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz rasi, rodas tad, ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga nekā pret citu personu, jo tās ir dažādas rases, ādas krāsas, tautības vai etniskās vai nacionālās izcelsmes personas.

“Traveleru kopienas pamats” – diskriminācija, pamatojoties uz traveleru kopienu, rodas tad, kad pret vienu personu izturas mazāk labvēlīgi nekā pret citu, jo viens ir traveleru jeb peiviju kopienas loceklis, bet otrs ne.

“Traveleru kopienas loceklis” tiek definēts kā tādu personu kopienas loceklis, kurus parasti sauc par traveleriem jeb peivijiem, un, kuri (gan paši, gan citi) tiek identificēti kā cilvēki ar kopīgu vēsturi, kultūru un tradīcijām, tostarp vēsturiski – ar nomadu dzīvesveidu Īrijas salā.

DISKRIMINĀCIJAS VEIDI

Saskaņā ar tiesību aktiem ir aizliegta dažāda veida diskriminācija. Tā ir šāda:

Tiešā diskriminācija

To definē kā attieksmi pret personu mazāk labvēlīgā veidā nekā pret citu personu, kas atrodas salīdzināmā situācijā, jo tās ir atšķirīgas kādā no iepriekš minētajiem deviņiem pamatojumiem. Tā ir atšķirība, kas:

- eksistē;
- eksistēja, bet vairs nepastāv;
- iespējams, eksistēs nākotnē; vai
- attiecas uz attiecīgo personu (tas notiek, ja persona tiek apzīmēta kā atšķirīga saskaņā ar norādītajiem pamatiem, pat ja tas tā nav).

Pakārtotā diskriminācija

Tā notiek, ja pret personu, kas ir saistīta ar citu personu, izturas mazāk labvēlīgi, jo šī cita persona ir atšķirīga saskaņā ar jebkuru no deviņiem pamatiem.

Netiešā diskriminācija

Tas notiek, ja acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse, kas pirmajā acu uzmetienā šķiet neproblemātiska, nostāda personu, kas ir atšķirīga no kāda no deviņiem pamatojumiem, īpaši neizdevīgā situācijā salīdzinājumā ar citu personu.

Šis noteikums, kritērijs vai prakse nebūs diskriminējoša, ja darba devējs var pierādīt:

1. ka noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar likumīgu mērķi; un
2. ka līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir piemēroti; un
3. ka ir nepieciešami līdzekļi šā mērķa sasniegšanai.

Norādījums diskriminēt

Tas notiek, kad kāds dod rīkojumu vai uzdod citai personai, kas kaut kādā veidā no tās ir atkarīga, piemēram, kādam darbiniekam, diskriminēt citu personu.

VIENLĪDZĪGS ATALGOJUMS

Tiesību akti paredz vienlīdzīgu atalgojumu par līdzīgu darbu. Līdzīgu darbu definē kā tādu pašu, līdzīgu vai vienādas vērtības darbu. Katra darba līguma noteikumos ir tiesības uz vienlīdzīgu atalgojumu.

Vienlīdzīga atalgojuma prasību var pieprasīt jebkurā no deviņiem aizsargātajiem iemesliem.

SEKSUĀLĀ UZMĀKŠANĀS UN UZMĀCĪBA

Seksuāla uzmākšanās un uzmācība darbiniekam (tostarp aģentūru darbiniekam vai praktikantam) ir aizliegta gan darbavietā, gan darba gaitā, ko veic:

- (a) cits darbinieks;
- (b) darba devējs;
- (c) klients, apmeklētājs vai kāds darba devēja sadarbības partneris. To skaitā ir jebkura cita persona, ar kuru darba devējs var pamatoti sagaidīt, ka cietušais var nonākt saskarē, un uzmākšanās apstākļi ir tādi, ka darba devējam pamatoti būtu bijis jāveic pasākumi, lai to kontrolētu.

Tiesību akti aizliedz izturēties pret cietušo atšķirīgi, noraidot vai pieņemot uzmācību (vai, ja pamatoti varēja paredzēt, ka pret viņu tā varētu izturēties).

Kas ir uzmācība un seksuālā uzmākšanās?

Uzmācība ir jebkāda veida nevēlama verbāla, neverbāla, vai fiziska rīcība, kas saistīta ar jebkuru no deviņiem pamatojumiem.

Seksuālā uzmākšanās ir jebkāda veida nevēlama verbāla, neverbāla vai fiziska seksuāla rakstura uzvedība.

Abos gadījumos tā ir rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana šai personai. Abos gadījumos nevēlamā uzvedība var ietvert darbības, prasības, izteiktus vārdus, žestus vai rakstītu vārdu, e-pasta ziņojumu un īsziņu, attēlu vai cita materiāla izgatavošanu, parādīšanu vai apriti.

Seksuāla uzmākšanās vai uzmācība darbiniekam, ko veic cits darbinieks, darba devējs, klients, apmeklētājs vai kāds darba devēja sadarbības partneris, ir diskriminācija, ko veic darba devējs.

Tas ir darba devēja pienākums – pierādīt, ka darba devējs ir veicis praktiski realizējamus pasākumus, lai nepieļautu, ka kādai personai uzmācas vai tai uzmācas seksuāli.

INVALIDITĀTE: SAPRĀTĪGA PIELĀGOŠANA

Darba devējam ir pienākums nodrošināt saprātīgu pielāgošanu, lai persona ar invaliditāti varētu:

- piekļūt nodarbinātībai;
- piedalīties darbā vai turpināt darbu; vai
- iziet apmācību.

Tas ir jānodrošina, ja vien pielāgošana darba devējam nerada nesamērīgu slogu.

Kas ir saprātīga pielāgošana?

Saprātīga pielāgošana ir efektīvi un praktiski pasākumi, ko darba devējs veic, lai pielāgotu savu uzņēmējdarbības vietu, tostarp:

- telpu un aprīkojuma pielāgošana;
- darba laika modeļi;
- uzdevumu sadale; vai
- mācību vai integrācijas resursu nodrošināšana.

Darba devējam nav pienākuma nodrošināt tādu apiešanos, iekārtu vai lietu, ko šī persona parasti, vai pamatoti nevarētu nodrošināt pati sev.

Kas ir nesamērīgs slogs?

Nosakot, vai pasākumi nerada nesamērīgu slogu, ņem vērā:

- (a) saistītās finansiālās un citas izmaksas;
- (b) darba devēja uzņēmējdarbības mērogu un finanšu resursus; un
- (c) iespēju saņemt valsts finansējumu vai cita veida palīdzību.

POZITĪVI PASĀKUMI

Papildus diskriminācijas aizliegumam tiesību aktu mērķis ir arī nodrošināt pilnīgu vienlīdzību praksē ar pozitīviem pasākumiem (t. i., labvēlīgāku attieksmi pret personām, kas ir atšķirīgas saskaņā ar kādu no iepriekšminētajiem iemesliem).

Praktiski tas nozīmē, ka darba devēji var pieņemt un uzturēt īpašus noteikumus un praksi, lai novērstu vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar kādu no pamatojumiem. Tas var ietvert, piemēram, elastīga darba laika nodrošināšanu, e-darbu vai tādas darba prakses un mācību programmu piedāvāšanu, vai citas darba priekšrocības, kas saistītas ar jebkuru no deviņiem pamatojumiem

VIKTIMIZĀCIJA

Darba devējam ir prettiesiski sodīt darbinieku par sūdzības iesniegšanu saskaņā ar 1998. – 2015. gada Likumu par nodarbinātības vienlīdzību vai 2000. – 2018. gada Likumu par vienlīdzīgu statusu.

Viktimizācija notiek, ja darbinieka atlaišana vai cita nevēlama attieksme pret darbinieku ir darba devēja reakcija uz:

- (a) sūdzību par diskrimināciju, ko darbinieks iesniedzis darba devējam;
- (b) jebkuru sūdzības iesniedzēja ierosinātu tiesvedību;
- (c) kādu darbinieku, kas ir pārstāvējis, vai citādi atbalstījis sūdzības iesniedzēju;
- (d) darbinieka darbu, kas salīdzināts ar cita darbinieka darbu, attiecībā uz jebkuru no šiem tiesību aktiem vai jebkuru ar šiem tiesību aktiem atceltu citu aktu;
- (e) kādu darbinieku, kas ir bijis liecinieks jebkurā tiesvedības procesā saskaņā ar šiem tiesību aktiem, vai jebkuru šādu atceltu tiesību aktu;
- (f) kādu darbinieku, kas likumīgi ir iebildis pret darbību, kas ir nelikumīga saskaņā ar šiem tiesību aktiem, vai jebkuru šādu atceltu tiesību aktu; vai
- (g) kādu darbinieku, kas ir paziņojis vai nodomājis veikt jebkuru no iepriekšminēto punktu (a) līdz (f) uzskaitītajām darbībām.

CIVILTIESISKĀ ATBILDĪBA

Darba devēji ir atbildīgi par jebkuru darba ņēmēju diskrimināciju, ko izdarījis cits darba ņēmējs vai trešā persona (piemēram, pakalpojumu lietotājs, būvuzņēmējs un cits sadarbības partneris) viņu nodarbinātības laikā.

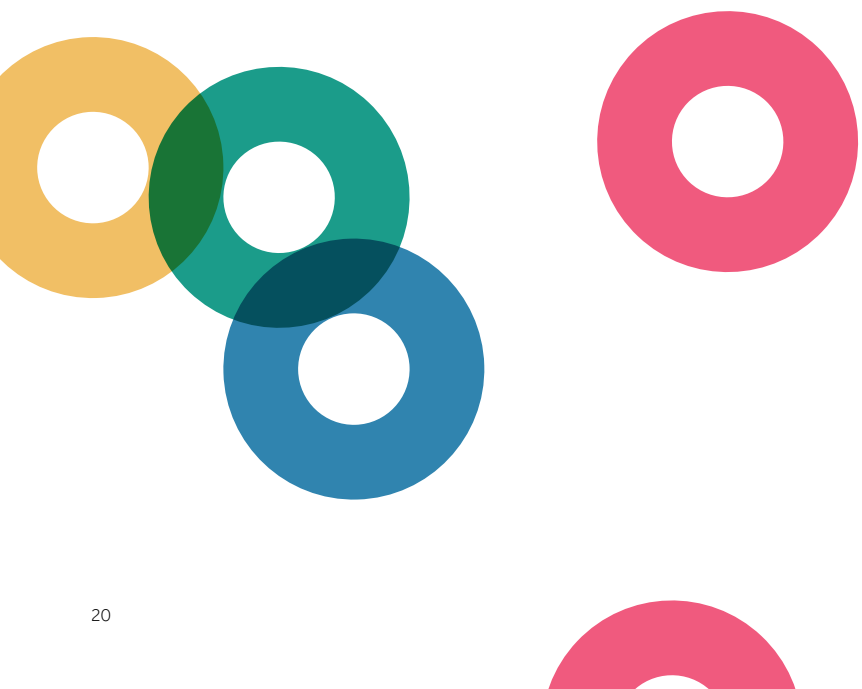
Tomēr tā būs viņa aizstāvība, ja darba devējs varēs pierādīt, ka viņš ir veicis praktiski realizējamus pasākumus, lai novērstu diskrimināciju.

DISKRIMINĒJOŠA REKLĀMA

Ir aizliegts publicēt, parādīt vai likt publicēt vai izlikt sludinājumu vai paziņojumu, kas attiecas uz nodarbinātību, un, kas norāda uz nodomu diskriminēt, vai varētu tikt pamatoti saprasts, ka tas norāda uz šādu nodomu.

Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisijai (IHREC) ir tiesības iesniegt sūdzību par diskriminējošu reklāmu Darba attiecību komisijai (WRC) izlemšanai.

WRC ir tiesai līdzvērtīga iestāde, kas izveidota, lai izmeklētu, pastarpinātu, uzklautu un lemtu par diskriminācijas gadījumiem.



Izņēmumi

IZŅĒMUMI

Uz diskriminācijas aizliegumu attiecas vairāki vispārēji un uz iemesliem balstīti izņēmumi.

Šīs brošūras mērķis ir sniegt informāciju par visbiežāk sastopamajiem izņēmumiem, un tajā nav sniegts izsmelošs likumos paredzēto izņēmumu saraksts.

Izņēmumi attiecībā uz visiem nodarbinātības veidiem

Spējas un kompetence

Darba devējam nav jānodarbina persona, kas neveic pienākumus vai nav pilnībā kompetenta vai spējīga veikt darbu.

Tomēr persona ar invaliditāti ir pilnībā kompetenta un spējīga uzņemties jebkādus pienākumus, ja darba devējs var pielāgot darba vietu tā, lai persona būtu pilnībā kompetenta un spējīga veikt darba pienākumus.

Izglītības, tehniskā vai profesionālā kvalifikācija

Tiesību akti pieļauj prasības attiecībā uz noteiktas izglītības, tehniskās vai profesionālās kvalifikācijas saglabāšanu, kas ir vispārpieņemta kvalifikācija attiecīgajam amatam.

Atvieglojumi attiecībā uz darba ņēmēja ģimeni

Šie tiesību akti ļauj darba devējiem nodrošināt noteiktus atvieglojumus attiecībā uz darbinieku ģimenēm un ģimenes pasākumiem, kā arī saistībā ar bērnu aprūpes vai cita veida aprūpes nodrošināšanu.

Izņēmumi attiecībā uz profesionālajām prasībām un konkrētiem nodarbinātības veidiem

Amatpersonas vai valsts iestāžu kalpotāji

Saskaņā ar tiesību aktiem, tā nav diskriminācija, ja civildienesta darba devēji, tostarp An Garda Síochána, Aizsardzības spēki un civildienests kopumā prasa no darbiniekiem izpildīt jebkuru vai visas šīs prasības – dzīvesvieta, pilsonība un īru valodas prasme.

Skolotāji pamatskolās un vispārizglītojošajās skolās

Ir atļauts piemērot jebkuru noteikumu attiecībā uz īru valodas prasmi.

Aizsardzības spēki

Ir izņēmums attiecībā uz vecumu un invaliditāti.

Nodarbinātība citas personas mājās personīgo pakalpojumu sniegšanai

Attiecībā uz piekļuvi šādai nodarbinātībai ir noteikts izņēmums. Tomēr šis izņēmums neattiecas uz citām jomām, piemēram, nodarbinātības nosacījumiem utt.

Darbs Garda Síochána vai leslodzījuma vietu dienestā

Gan An Garda Síochána, gan leslodzījuma vietu dienests var piešķirt noteiktus uzdevumus tikai vīriešiem vai tikai sievietēm. Šie uzdevumi attiecas uz privātuma jautājumiem, piemēram, ķermeņa pārmeklēšanu, vardarbīgu cietumnieku kontroli un nemieru apspiešanu, utt.

Ir izņēmumi attiecībā par atšķirīgu auguma garuma kritēriju piemērošanu vīriešiem un sievietēm, un pietiekama skaita vīriešu vai sieviešu uzturēšanu Garda Síochána vai leslodzījuma vietu dienestā.

Uz pamatojuma balstīti izņēmumi

Visi pamatojumi, saistīti ar profesionālajām prasībām

Tiesību akti pieļauj atšķirīgu attieksmi, kas pamatojas uz kādu no deviņiem pamatiem, ja darba devējs var pierādīt, ka:

1. amata raksturojums ir patiesa un noteicoša prasība attiecībā uz nodarbinātību; un
2. mērķis ir leģitīms; un
3. prasība ir samērīga.

Dzimums un ģimenes stāvoklis

Ir atļauta izturēšanās, kas sievietēm dod labumu saistībā ar grūtniecību un maternitāti, tostarp zīdīšanas laikā.

Viss, kas tiek darīts saskaņā ar jebkuriem tiesību aktiem par maternitātes aizsardzību un adopcijas atvaļinājumu, nav diskriminācija, pamatojoties uz ģimenes stāvokli.

Vecums

Tiesību akti ļauj pret darbiniekiem izturēties atšķirīgi vecuma dēļ vairākos apstākļos:

- Darba devējs, pieņemot darbā kādā amatā, var noteikt minimālo vecumu līdz 18 gadiem.
- Darba devējs var noteikt atšķirīgu vecumu darbinieku aiziešanai pensijā, ja pensionēšanās vecumu var objektīvi pamatot ar likumīgu mērķi, un ir piemēroti un nepieciešami līdzekļi šā mērķa sasniegšanai.
- Darba devējs var piedāvāt personai līgumu uz noteiktu laiku, pārsniedzot obligāto pensionēšanās vecumu, ja tas ir objektīvi pamatots ar likumīgu mērķi un ja līdzekļi šā mērķa sasniegšanai ir piemēroti un nepieciešami.
- Profesionālās izmaksas (piemēram, slimības pabalsts vai atlaišanas pabalsts) atsevišķiem darbiniekiem var atšķirties atkarībā no viņu vecuma. Tomēr šī atšķirīgā attieksme attiecas tikai uz vecumu.

- Ja koplīgumā noteikts, ka darba stāžs citādi uzskatāms par vienādu, darba stāžu var noteikt, ņemot vērā darbinieku relatīvo vecumu.
- Jebkas, kas izdarīts saskaņā ar nodarbinātības tiesību aktiem, tostarp 1996. gada Likums par jauniešu aizsardzību (nodarbinātība) un 2000. gada Valsts minimālās algas likums, nav diskriminācija saskaņā ar tiesību aktiem.

Vecums un rase

Profesionālās vai mācību iestādes var pieļaut atšķirīgu attieksmi attiecībā uz maksu un vietu piešķiršanu Īrijas pilsoņiem vai ES valstspiederīgajiem, un tiem, kas tādi nav.

Profesionālās vai apmācības struktūras var pieļaut atšķirīgu attieksmi attiecībā uz palīdzību noteiktām personu kategorijām, izmantojot sponsorēšanu un stipendijas, bet tikai tiktāl, ciktāl palīdzība ir saprātīgi pamatota, ņemot vērā tradicionālos un vēsturiskos apsvērumus.

Atšķirīga attieksme ir pieļaujama universitātēs vai citās trešā līmeņa iestādēs attiecībā uz vietu piešķiršanu brieduma gadu studentiem.

Reliģija

Lai saglabātu iestādes reliģisko ētiku, atsevišķas reliģiskās, izglītības un medicīnas iestādes, ja tas ir pamatoti, var reliģijas dēļ labvēlīgāk izturēties pret darbinieku vai potenciālo darbinieku, ja tas ir pamatoti.

Tomēr izglītības vai medicīnas iestāde, kas ir pilnīgi vai daļēji valsts finansēta, nevar kādam nodrošināt labvēlīgāku attieksmi uz reliģijas pamata, ja vien;

- i. tā var pierādīt, ka tāda attieksme ir nepieciešama iestādes darbības rakstura dēļ un līdz ar to darbinieka reliģijas vai pārliecības dēļ, vai potenciālais darbinieks ir reāla, likumīga un pamatota profesionāla prasība, ņemot vērā iestādes ētiku; un
- ii. iestādei jānodrošina, lai attieksme neveidotu diskrimināciju kādu citu diskriminējošu iemeslu dēļ.

Šīs iestādes var arī rezervēt vietas noteiktiem izglītības un aprūpes kursiem reliģisku iemeslu dēļ, ja izglītības un veselības aizsardzības iestādes uzskata, ka tas ir pamatoti nepieciešams, lai nodrošinātu reliģiskās ētikas saglabāšanu.

Rase

Ir izņēmums attiecībā uz visiem pasākumiem, kas veikti saskaņā ar 2003. –2014. gada Likumu par nodarbinātības atļaujām.

Invaliditāte

Ir izņēmums attiecībā uz īpašas atlīdzības likmes piemērošanu par darbu ar konkrētu aprakstu, ja invaliditātes dēļ darba apjoms, kas veikts konkrētā laikposmā, ir mazāks nekā līdzīga darba apjoms, ko šajā periodā veicis darbinieks bez invaliditātes, vai, ko varētu pamatoti paredzēt, ka to veiktu darbinieks bez invaliditātes.

Prasības ierosināšana

PRASĪBAS IEROSINĀŠANA

Ja uzskatāt, ka esat diskriminēts saskaņā ar Nodarbinātības vienlīdzības aktiem, gan Darba attiecību komisijai (WRC), gan tiesām (apelācijas kārtībā) ir sava loma attiecībā uz prasību iesniegšanu saskaņā ar šiem tiesību aktiem.

Visas prasības (izņemot prasības par dzimumu diskrimināciju) vispirms jānosūta WRC. Ar dzimumu diskriminācijas prasībām ir iespēja vērsties apgabaltiesā.

Turpmākajās sadaļās ir izklāstīti pasākumi, kas saistīti ar prasības iesniegšanu WRC. Lai iegūtu sīkāku informāciju par prasību iesniegšanas kārtību, sazinieties ar WRC informācijas un klientu apkalpošanas dežūrlīniju Lo-call: **1890 80 80 90**.
T: **059 9178990**.



1. solis: Rakstisks iesniegums

Tiesības meklēt informāciju

Jebkura persona, kas uzskata, ka ir saskārusies ar diskrimināciju, var rakstīt personai, kura, iespējams, ir viņu diskriminējusi. Persona var lūgt konkrētu informāciju, kas palīdzēs izlemt vai iesniegt prasību. Darba devējiem nav pienākuma atbildēt, taču WRC var izdarīt tādus secinājumus, kādi šķiet atbilstoši, ja darba devējs neatbild vai sniedz nepatiesu, maldinošu vai neatbilstošu informāciju.

Darba devējam nav pienākuma izpaust konfidenciālu informāciju.

Ja pieprasāt informāciju no sava darba devēja, varat piekļūt attiecīgajai veidlapai Tiesību akts Nr. 321/1999 - 1998. gada Nodarbinātības vienlīdzības likums (76. sadaļa "Tiesības uz informāciju"), A sarakstā.

Veidlapa ir pieejama tiešsaistē **www.statutebook.ie**



2. solis: Prasības iesniegšana

Pretenzija par diskrimināciju vai uzmākšanos ir jāiesniedz WRC sešu mēnešu laikā pēc pēdējā diskriminējošā incidenta. WRC direktors sešu mēnešu termiņu var pagarināt līdz divpadsmit mēnešiem "pamatotu iemeslu dēļ".

Ir īpaša kārtība prasībās attiecībā uz diskrimināciju, kas izvirzīta pret civildienesta iestāžu vadītājiem, vietējiem ieceltajiem iestāžu vadītājiem, Aizsardzības ministriju un Gardas Siochána iestāžu vadītājiem.

Vecāks, aizbildnis vai cita persona, kas rīkojas vecāku vietā, var būt sūdzības iesniedzējs, ja persona intelektuālās vai psiholoģiskās invaliditātes dēļ nespēj efektīvi iesniegt prasību.

Dzimuma prasības

Prasības, kas izteiktas dzimuma dēļ, var ierosināt apgabaltiesā. Kompensācijas apjomam, kuru var piespriest apgabaltiesa, nav ierobežojumu. Tomēr atšķirībā no prasījumiem, kas iesniegti WRC, apgabaltiesa var piespriest tiesāšanās izdevumus no lietas dalībnieka, kuram spriedums nav labvēlīgs.



3. solis: Darba attiecību komisijā (WRC)

Mediācija

WRC direktors var jebkurā posmā ar abu pušu piekrišanu iecelt mediācijas amatpersonu. Ja izlīgums tiek panākts ar mediācijas palīdzību, tad noteikumi ir juridiski izpildāmi.

Lēmums

Ja kāda no pusēm iebilst pret mediāciju, vai, ja mediācijas process ir neveiksmīgs, lietu nodod WRC izmeklēšanas un lēmumu izskatīšanas amatpersonai.

Lēmums var būt balstīts uz abu pušu rakstveida pierādījumiem vai var ietvert mutisku uzklaušīšanu. Lēmumu izskatīšanas amatpersona izdos lēmumu, kas ir juridiski saistošs.

Lēmumu izskatīšanas amatpersonu lēmumi tiek publicēti WRC tīmekļa vietnē, un puses parasti tiek nosauktas. Tomēr sūdzības iesniedzējs tiesas sēdes laikā var iesniegt pieteikumu, lai puses tiktu anonimizētas. Tas var notikt, ja, piemēram, prasības iesniedzējam ir īpašs medicīniskais stāvoklis, kuru viņš nevēlas publicēt. Tomēr lēmums par personu anonimizāciju katrā konkrētajā sūdzībā ir lēmējpersonas ziņā.

Prasības noraidīšana

Lietas var izbeigt pēc gada, ja WRC nolemj, ka tās netiek izskatītas.

WRC direktors jebkurā posmā var noraidīt prasību, ja uzskata, ka;

- tā iesniegta negodprātīgi; vai
- tā ir vieglprātīga vai maldinoša; vai
- nepareizi uztverta; vai
- attiecas uz banālu lietu.

Pārstāvība un izmaksas

Prasības iesniedzēji var pārstāvēt sevi paši vai tikt pārstāvēti ar jurista, arodbiedrības vai cita pārstāvja palīdzību. Izmaksas netiek kompensētas. Ceļa izdevumus un citus izdevumus (izņemot pārstāvju izdevumus) var atlīdzināt, ja persona traucē vai kavē izmeklēšanu vai apelāciju.

Tiesiskās aizsardzības līdzekļi

Ja WRC lēmums ir par labu sūdzības iesniedzējam, var veikt šādus rīkojumus:

- Vienāda atalgojuma prasībās – rīkojumu par vienādu samaksu un parādu attiecībā uz laikposmu, kas nepārsniedz trīs gadus;
- Citos gadījumos var izdot rīkojumu par vienlīdzīgu attieksmi un kompensāciju par diskriminācijas sekām, nepārsniedzot 2 gadu algu, vai EUR 40 000 (atkarībā no tā, kura summa ir lielāka), vai EUR 13 000, ja persona nebija darba ņēmējs (piemēram, ja sūdzība attiecas uz pieņemšanu darbā).
- Rīkojumu par atjaunošanu darbā vai atkārtotu pieņemšanu darbā ar rīkojumu par kompensāciju vai bez tā;
- Rīkojums, ka konkrēta persona vai personas veic noteiktas darbības.

Trījas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija

ĪRIJAS CILVĒKTIESĪBU UN VIENLĪDZĪBAS KOMISIJA

Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisijai (IHREC) ir likumā noteiktas pilnvaras veicināt un aizsargāt cilvēktiesības un vienlīdzību, kā arī strādāt, lai izskaustu cilvēktiesību pārkāpumus, diskrimināciju un aizliegtu rīcību.

Jūsu tiesības

IHREC var sniegt informāciju par jūsu tiesībām un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, kas Īrijā ir pieejami saskaņā ar vienlīdzības un cilvēktiesību tiesību aktiem. Tas ietver informāciju par:

- 1998.g. - 2015.g. Nodarbinātības vienlīdzības tiesību akti
- 2000.g. - 2018.g. Vienlīdzīga statusa tiesību akti
- Cilvēktiesību aizsardzība saskaņā ar Īrijas tiesību aktiem
- 2003.g. - 2008.g. Apreibinošo dzērienu tiesību akti
- ES darba ņēmēju brīvas pārvietošanās tiesības

Informācija ir pieejama mūsu tīmekļa vietnē **www.ihrec.ie**. Jūs varat arī meklēt informāciju pa tālruni, e-pastu vai pastu:

Your Rights

Irish Human Rights and Equality Commission
16-22 Green Street
Dublin 7
D07 CR20

Kontakti:

LoCall: 1890 245545
Tālrunis: +353 1 8583000
E-pasts: YourRights@ihrec.ie
Tīmekļa vietne: **www.ihrec.ie**

Jūsu tiesības (Your Rights) nodrošina tālruņa pakalpojumus šādos laikos:

No pirmdienas līdz piektdienai: 9.00–13.00 un 14.00–17.00

Šajā sērijā ir pieejami arī šādi bukleti:

2000.g. – 2018. g. Vienlīdzīga statusa tiesību akti: Rokasgrāmata par jūsu tiesībām, ja tiekat diskriminēts, attiecībā uz precēm vai pakalpojumiem

Juridiskā palīdzība

Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija var sniegt juridisku palīdzību sabiedrības locekļiem saistībā ar noteiktām tiesvedības lietām.

Tiesvedībai jābūt saistītai ar diskrimināciju saskaņā ar vienlīdzības tiesību aktiem vai cilvēktiesību likumiem, kas ir stājušies spēkā saskaņā ar Īrijas tiesību aktiem.

Pirms Īrijas Cilvēktiesību un vienlīdzības komisija lemj par to, vai tā var piešķirt juridisko palīdzību, tai jāapsver:

- vai juridisko palīdzību var saņemt, izmantojot citus līdzekļus, tostarp saskaņā ar civiltiesisko palīdzību vai krimināltiesisko palīdzību; un
- vai tiesības piešķirt atlīdzību vai atvieglojumus ir piešķirtas jebkuram tribunālam vai citai personai, piemēram, citai likumīgai iestādei.

Pat tad, ja pieteikuma iesniedzējs atbilst visiem iepriekš minētajiem kritērijiem, IHREC sniedz juridisko palīdzību tikai tad, ja ir izpildīti konkrēti ar likumu noteikti papildu kritēriji, piemēram, vai tiesvedība ir saistīta ar principiālu jautājumu, vai, ja IHREC uzskata, ka nav pamatoti gaidīt, lai persona izskatītu lietu bez IHREC palīdzības tās sarežģītības dēļ. IHREC arī apsvērs finansējuma pieejamību un citas ar resursiem saistītas sekas, lemjot par to, vai tā var piešķirt juridisko palīdzību jebkurā konkrētā lietā.

Tiesiskās palīdzības pieteikumiem IHREC ir pieņēmusi vadlīnijas, kas pieejamas tiešsaistē **www.ihrec.ie**. Šīs vadlīnijas sniedz papildu informāciju par IHREC juridiskās palīdzības funkciju un piemēroto kārtību.

Ja IHREC nepiešķir vai nespēj piedāvāt juridisko palīdzību, tas neliedz personai vērsties ar lietu savā vārdā tieši WRC. Prasības iesniedzējs var pārstāvēt sevi pats vai arī to var pārstāvēt jurists, arodbiedrība vai cits pārstāvis.



Írijas Cilvēktiesību un
vienlīdzības komisija

**16 – 22 Sráid na Faiche,
Baile Átha Cliath, D07 CR20**
16 – 22 Green Street,
Dublin, D07 CR20

Íosghlao/Lo-Call 1890 245 245
Guthán/Tálrúnis + 353 (0) 1 858 3000
Ríomhphost/E-pasts info@ihrec.ie
Idirlíon/Tiešsaistes vietne www.ihrec.ie
 [@_ihrec](https://twitter.com/_ihrec)