

# 1998–2015 M. LYGIŲ GALIMYBIŲ DARBO SRITYJE ĮSTATYMAI

Jūsų teisių vadovas, skirtas tiems,  
kurie jaučiasi diskriminuojami darbo  
vietoje arba ieškantis darbo



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

LT

# 1998–2015 M. LYGIŲ GALIMYBIŲ DARBO SRITYJE ĮSTATYMAI

Jūsų teisių vadovas, skirtas tiems,  
kurie jaučiasi diskriminuojami darbo  
vietoje arba ieškantis darbo

Leidinį išleido Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija  
(angl. Irish Human Rights and Equality Commission).

2-asis leidimas, 2020 m. spalio.

Autorių teisės © priklauso Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisijai, 2020 m.

Laikantis teisės aktų Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija buvo įkurta 2014 m. lapkričio 1 d., siekiant apsaugoti ir skatinti žmogaus teisių ir lygių galimybių principų laikymąsi Airijoje, pagarbą žmogaus teisėms bei lygioms galimybėms ir stiprinti tarpkultūrinį supratimą, žmogaus teisių ir lygių galimybių svarbos suvokimą bei dirbti, siekiant panaikinti žmogaus teisių pažeidinėjimą ir diskriminaciją.

ISBN 978 0 9957296 5 0

# TURINYS

|                                                           |           |
|-----------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Išvadas</b>                                            | <b>4</b>  |
| <b>Istatymų apžvalga</b>                                  | <b>6</b>  |
| Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymų taikymo sritis  | 7         |
| Diskriminacijos pagrindai                                 | 9         |
| Diskriminacijos rūšys                                     | 12        |
| Vienodas darbo užmokestis                                 | 14        |
| Seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas              | 14        |
| Neįgalumas – tinkamų sąlygų sudarymas                     | 16        |
| Teigiamą poveikį turinčios priemonės                      | 17        |
| Persekiojimas                                             | 18        |
| Atsakomybė dėl tarpininkavimo                             | 19        |
| Diskriminuojanti reklama                                  | 20        |
| <b>Išimtys</b>                                            | <b>21</b> |
| <b>Skundo pateikimas</b>                                  | <b>27</b> |
| <b>Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija</b> | <b>33</b> |

# Ivadas

## IVADAS

Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija (angl. Irish Human Rights and Equality Commission, IHREC) buvo įkurta 2014 m. lapkričio 1 d. ir veikia kaip nepriklausoma įstatyminė institucija, siekianti apsaugoti ir skatinti žmogaus teisių ir lygių galimybių principų laikymąsi Airijoje. Mes vaidiname svarbų vaidmenį kovoje su diskriminacija ir skatiname lygių galimybių principų laikymąsi srityse, kurioms taikomi 1998–2015 m. Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymai (angl. Employment Equality Acts 1998-2015) (toliau – Įstatymai). Mes taip pat siekiame suteikti informacijos apie šiuos Įstatymus.

Šiame informaciniame lankstinuke paaiškinami pagrindiniai Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymų principai. Šie Įstatymai yra sukurti siekiant apsaugoti asmenis nuo tam tikrų darbo vietoje patiriamos diskriminacijos, priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo rūšių. Lankstinuke taip pat pateikiamos nuoseklios gairės, kuriomis asmenys gali vadovautis norėdami pasinaudoti šiuose Įstatymuose numatytais teisėmis, manydami, kad jie yra diskriminuojami darbo vietoje.

**Šiame lankstinuke įvardijami pagrindiniai 1998–2015 m. Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymų principai. Lankstinukas yra išleistas informavimo tikslais. Tai nėra teisinis dokumentas.**

# Įstatymų apžvalga

## LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽIMTUMO SRITYJE ĮSTATYMŲ TAIKymo SRITIS

### Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymų apibrėžimas

1998–2015 m. Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymai:

- skatina lygias galimybes;
- draudžia diskriminavimą (su tam tikromis išimtimis) devyniais pagrindais;
- draudžia seksualinį priekabiavimą ir priekabiavimą devyniais pagrindais;
- draudžia persekiojimą;
- reikalauja sudaryti tinkamas sąlygas negalią turintiems žmonėms pasinaudoti arba dalyvauti užimtumo veiklose ir mokymuose;
- leidžia taikyti teigiamą poveikį turinčias priemones, siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę devyniais pagrindais.

Įstatymais taip pat įgyvendinamos šios ES direktyvos<sup>1</sup> – pagrindų direktyva, nauja direktyvos dėl lygių galimybių lyties pagrindu redakcija<sup>2</sup>, direktyva dėl lygių galimybių rasės pagrindu<sup>3</sup>.

---

1. 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

2. 2006 m. liepos 5 d. 2006/54/EB direktyva dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija).

3. 2000 m. birželio 29 d. 2000/43/EB direktyva, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės.

Su užimtumu susiję sritys, kurioms taikomi šie įstatymai, apima:

- darbo skelbimus;
- vienodą darbo užmokestį;
- įsidarbinimą;
- profesinį mokymą ir darbo patirtį;
- įdarbinimo sąlygas ir nuostatas;
- paaukštinimą arba naujų pareigų suteikimą;
- pareigų klasifikavimą;
- atleidimą iš darbo;
- kolektyvines sutartis.

Įstatymai taikomi:

- visu etatu arba ne visą darbo dieną dirbantiems asmenims ir laikiniams darbuotojams;
- viešajame ir privačiajame sektoriuje dirbantiems asmenims;
- profesinį mokymą teikiančioms įstaigoms;
- įdarbinimo ir užimtumo agentūroms;
- profesinėms sąjungoms, profesinėms arba verslo organizacijoms.

Įstatymai taip pat galioja:

- savarankiška veikla užsiimantiems rangovams;
- partnerystės sutartį sudariusiems partneriams;
- vietos ir valstybės valdžios įstaigų pareigūnams.

Įstatymai negalioja savanorystės pagrindu dirbantiems asmenims.

## DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI

Įstatymai draudžia diskriminavimą tam tikrais pagrindais.

Iš esmės diskriminacija laikomi atvejai, kurių metu vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas panašioje padėtyje esantis asmuo bet kuriuo iš šių asmenis skiriančių pagrindų:

**Lyties pagrindu** – diskriminacija lyties pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo, nes vienas iš minėtųjų asmenų yra vyras, o kitas – moteris.

Lyties pagrindo taisyklė saugo ir nėščiąsias arba motinystės atostogose esančias moteris.

Laikantis ES įstatymų translytis asmuo, patiriantis diskriminaciją dėl lyties pakeitimo arba fizinio lyties keitimo, taip pat yra saugomas lyties pagrindo taisyklės.

**Šeiminės padėties pagrindu** – diskriminacija šeiminės padėties pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo dėl skirtingos tokių asmenų šeiminės padėties. Laikantis įstatymų šeiminės padėties sąvoka taikoma žmonėms, kurie yra nevedę, susituokę, gyvenantys skyrium arba išsituokę, našliai, sudarę civilinę partnerystę arba buvę civiliniais partneriais, kurių partnerystė buvo nutraukta arba nutrūko dėl mirties.

**Šeiminės sudėties pagrindu** – diskriminacija šeiminės sudėties pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo, nes vienas asmuo turi šeimą, o kitas ne. Šeiminės sudėties pagrindas taikomas žmonėms, priimančioms atsakomybę už vaikus, turintiems *in loco parentis* statusą dėl asmens, kuris nėra sulaukęs 18 metų, priežiūros, priimančioms atsakomybę už 18 metų sulaukusį neįgalų, kuriam reikalinga priežiūra arba parama, arba esantiems tokio neįgalaus asmens faktiniu globėju.

**Seksualinės orientacijos pagrindu** – diskriminacija seksualinės orientacijos pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo dėl kitokios seksualinės orientacijos.

Seksualinės orientacijos sąvoka apima heteroseksualią, biseksualią arba homoseksualią orientaciją.

**Religijos pagrindu** – diskriminacija religijos pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo dėl skirtingų religinių įsitikinimų, religinio pagrindo ar tikėjimo arba dėl to, kad vienas asmuo turi religinius įsitikinimus, pagrindus arba tikėjimą, o kitas asmuo to neturi.

**Amžiaus pagrindu** – diskriminacija amžiaus pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo dėl skirtingo amžiaus.

Amžiaus pagrindo taisyklė taikoma darbuotojams, kurie yra viršiję maksimalų amžių, įstatymiškai įpareigojantį lankyti mokyklą (šiuo metu mokyklą galima palikti sulaukus mažiausia 16 metų arba baigus trejus metus trunkantį vidurinį išsilavinimą, priklausomai nuo to, kuri data yra vėlesnė).

**Neįgalumo pagrindu** – diskriminacija neįgalumo pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo, nes vienas asmuo yra neįgalus, o kitas nėra arba turi kitą negalią.

Plačiąja prasme neįgalumo sąvoka apima fizinius, intelektinius, mokymosi, kognityvinius, emocinius ir sveikatos sutrikimus.

**Rasiniu pagrindu** – diskriminacija rasiniu pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas asmuo dėl kitokios rasės, odos spalvos, tautybės, etninės arba nacionalinės kilmės.

**Klajoklių (angl. Traveller) bendruomenės pagrindu** – diskriminacija klajoklių bendruomenės pagrindu pasireiškia, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei kitas, nes jis priklauso klajoklių bendruomenei.

Klajoklių bendruomenės nariu laikomas asmuo, priklausantis žmonių bendruomenei, vadinamai klajokliais, kuri identifikuoja save ir yra identifikuojama kaip žmonių, turinčių bendrą istoriją, kultūrą ir tradicijas, įskaitant istoriškai susiformavusį klajoklių gyvenimo būdą, ir gyvenančių Airijos saloje grupė.

# DISKRIMINACIJOS RŪŠYS

Skirtingos diskriminacijos rūšys yra draudžiamos Įstatymų.  
Į draudžiamų diskriminacijos rūšių sąrašą įeina:

## Tiesioginė diskriminacija

Tiesioginė diskriminacija yra apibūdinama kaip mažiau palankus elgesys su vienu asmeniu nei panašioje situacijoje būtų elgiamasi su kitu asmeniu, nes pirmasis asmuo turi skiriančius bruožus, numatytus bet kuriame iš pirmiau pateiktų devynių diskriminacijos pagrindų. Šie asmenys skiriantys bruožai gali:

- egzistuoti šiuo metu;
- šiuo metu neegzistuoti, bet būti egzistavę praeityje;
- atsirasti ateityje;
- būti priskirti atitinkamam asmeniui (taip nutinka, kai asmuo yra įvardijamas kaip turintis skiriančius bruožus, nurodytus pateiktuose diskriminacijos pagrinduose, nors realybėje taip nėra).

## Diskriminacija dėl ryšių su kitu asmeniu

Diskriminacija dėl ryšių su kitu asmeniu pasireiškia, kai su asmeniu, kurį sieja ryšiai su kitu žmogumi, yra elgiamasi mažiau palankiai, nes su juo siejamas žmogus turi skiriančius bruožus, numatomus bet kuriame iš devynių diskriminacijos pagrindų.

## Netiesioginė diskriminacija

Netiesioginė diskriminacija pasireiškia, kai neutrali nuostata, kriterijus arba praktika, kuri iš pirmo žvilgsnio atrodo nekelianti problemų, yra itin nepalanki žmogui, kuris išsiskiria iš kitų asmenų bet kuriuo iš devynių pagrindų.

Ši nuostata, kriterijus arba praktika nėra laikoma diskriminacija, kai darbdavys gali įrodyti, kad:

1. nuostatą, kriterijų arba praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas;
2. priemonės, kuriomis siekiama šio tikslo, yra tinkamos;
3. priemonės, kuriomis siekiama šio tikslo, yra reikalingos.

## Nurodymas diskriminuoti

Nurodymas diskriminuoti pasireiškia, kai kas nors duoda nurodymą kitam asmeniui, kuris yra kaip nors pavaldus nurodymo davėjui, pvz., yra nurodymo davėjo darbuotojas, diskriminuoti kitą asmenį.



## VIENODAS DARBO UŽMOKESTIS

Įstatymais numatomas vienodas darbo užmokestis panašią darbo vietą užimantiems asmenims. Panašios darbo vietos sąvoka reiškia pareigas, kurios yra tokios pat arba panašios, arba tokią pačią vertę turinčias pareigas. Kiekvieno darbuotojo darbo sutartyje numatoma teisė į vienodą darbo užmokestį.

Skundai dėl vienodo darbo užmokesčio gali būti priimami atsižvelgiant į bet kurį iš devynių pagrindų, kuriuo remiantis suteikiama apsauga.

## SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS IR PRIEKABIAVIMAS

Darbo vietoje arba galiojant darbo sutarčiai toliau nurodytiems asmenims draudžiama seksualiai priekabiauoti arba priekabiauoti prie darbuotojo (įskaitant laikinuosius darbuotojus arba stažuotojus):

- (a) kitiems darbuotojams;
- (b) darbdaviui;
- (c) klientams, pirkėjams arba kitiems darbdavio verslo partneriams. Į šį sąrašą taip pat įtraukiami asmenys, su kuriais aukos sąlytis darbdaviui gali būti pagrįstai tikėtinas, o atsižvelgdamas į priekabiavimo aplinkybes darbdavys galėjo imtis pagrįstų veiksmų situacijai suvaldyti.

Įstatymai draudžia skirtingai vertinti auką dėl to, kad ji laiko priekabiavimą netinkamu arba paklūsta jam (arba kai gali būti pagrįstai numanoma, kad su asmeniu bus elgiasi būtent taip).

## Kas yra priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas?

Priekabiavimas yra bet kokios formos nepageidaujamas žodinis, nežodinis arba fizinis elgesys, susijęs su bet kuriuo iš devynių diskriminacijos pagrindų.

Seksualinis priekabiavimas yra bet kokios formos nepageidaujamas žodinis, nežodinis arba fizinis seksualinio pobūdžio elgesys.

Abejais atvejais priekabiavimu laikomas elgesys, kuriuo siekiama pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, menkinančią, žeminančią arba užgaulią aplinką. Abejais atvejais nepageidaujamas elgesys gali apimti veiksmus, prašymus, išsakytus žodžius, gestus arba rašytinio teksto, el. laiškų, tekstinių žinučių, atvaizdų ar kitos medžiagos kūrimą, rodymą arba platinimą.

Darbuotojo, darbdavio, kliento, pirkėjo ar kito verslo partnerio vykdomas seksualinis priekabiavimas arba priekabiavimas prie darbuotojo yra laikomas darbdavio vykdoma diskriminacija.

Norėdamas apsiginti darbdavys turi įrodyti, kad jis ėmėsi visų praktiškai įmanomų veiksmų siekdamas užkirsti kelią asmens vykdomam priekabiavimui arba seksualiniam priekabiavimui prie aukos.

## NEĮGALUMAS – TINKAMŲ SĄLYGŲ SUDARYMAS

Darbdavys įsipareigoja sudaryti tinkamas sąlygas, leisiančias neįgaliam asmeniui:

- gauti prieigą prie darbo;
- dalyvauti darbo arba profesinio tobulėjimo veiklose;
- dalyvauti mokymuose.

Šių veiksmų nereikia imtis tada, kai tinkamų sąlygų sudarymas sukeltų darbdaviui neproporcingą naštą.

### Ką reiškia tinkamos sąlygos?

Tinkamos sąlygos – tai veiksmingos ir praktinės priemonės, kurių imasi darbdavys siekdamas pritaikyti darbo vietą, įskaitant:

- patalpų ir įrangos pritaikymą;
- darbo laiko modelio derinimą;
- užduočių paskirstymą;
- mokymų arba integracijos išteklių suteikimą.

Darbdavys nėra įpareigotas suteikti asmeniui tam tikrų sąlygų, patogumų arba daiktų, kuriais minėtasis asmuo įprastai arba pagrįstai gali apsirūpinti pats.

## Ką reiškia neproporcinga našta?

Vertinant, ar priemonių įgyvendinimas sukeltų neproporcingą naštą, atsižvelgiama į:

- (a) su priemone susijusias finansines ir kitas išlaidas;
- (b) darbdavio verslo finansines lėšas ir apimtį;
- (c) galimybę gauti valstybės finansavimą arba sulaukti kitos pagalbos.

## TEIGIAMĄ POVEIKĮ TURINČIOS PRIEMONĖS

Įstatymai ne tik draudžia diskriminaciją, bet ir siekia užtikrinti visapusiškai lygias galimybes praktikoje įgyvendinant teigiamą poveikį turinčias priemones (pvz., palankiau elgiantis su žmonėmis, kurie turi skiriančių bruožų, numatytų bet kuriame diskriminacijos pagrinde).

Praktikoje tai reiškia, kad darbdaviai gali priimti ir taikyti tam tikras politikas ir praktikas, skirtas užkirsti kelią arba kompensuoti asmens nepalankią padėtį, susiklosčiusią dėl tam tikrų diskriminacijos pagrindų. Šios priemonės gali apimti lankstų darbo laiką, nuotolinį darbą, stažuočių ir (arba) mokymo programas arba kitas darbo privilegijas, susijusias su bet kuriuo iš devynių diskriminacijos pagrindų.

## PERSEKIOJIMAS

Įstatymai draudžia darbdaviui bausti darbuotoją už skundą, pateiktą laikantis 1998–2015 m. Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymų arba 2000–2018 m. Vienodo statuso įstatymų.

Persekiojimu laikoma situacija, kai darbuotojo atleidimas arba kitoks neigiamas darbuotojo vertinimas yra sąlygotas darbdavio reakcijos į:

- (a) darbuotojo pateiktą skundą dėl darbdavio vykdomos diskriminacijos;
- (b) bet kokių skundą pateikusių asmens pradėtų teisinių procesų;
- (c) darbuotojo atstovaujamą ar kitaip palaikomą skundą;
- (d) darbuotojo darbo palyginimą su kito darbuotojo padarytu darbu, atliktą bet kokiais šiuose Įstatymuose arba bet kokiais šiais Įstatymais panaikintuose įstatymų potvarkiuose numatytais tikslais;
- (e) darbuotojo buvimą liudytoju bet kokuose teisiniuose procesuose, numatytuose šiuose Įstatymuose arba bet kokuose šiais Įstatymais panaikintuose įstatymų potvarkiuose;
- (f) teisėtais būdais pateiktą darbuotojo nesutikimą su veiksmu, kuris yra laikomas neteisėtu pagal šiuos Įstatymus arba jais panaikintus įstatymų potvarkius;
- (g) darbuotojo pateiktą perspėjimą arba ketinimą imtis bet kokių (a)–(f) paragrafuose (a) nurodytų veiksmų.

## ATSAKOMYBĖ DĖL TARPININKAVIMO

Darbdaviai atsako už bet kokius diskriminacinio pobūdžio veiksmus, kuriuos asmens darbo sutarties galiojimo laikotarpiu atlieka darbuotojai arba trečiosios šalys (pvz., paslaugų naudotojai, rangovai ir kiti verslo partneriai).

Tačiau norėdamas apsiginti darbdavys gali įrodyti, kad jis arba ji ėmėsi visų praktiškai įmanomų veiksmų siekdamas užkirsti kelią diskriminacijai.

## DISKRIMINUOJANTI REKLAMA

Draudžiama skelbti, rodyti arba prašyti skelbti ar rodyti reklamą arba pareiškimus, kurie yra susiję su užimtumu ir atskleidžia ketinimą diskriminuoti arba gali būti pagrįstai suvokti kaip atskleidžiantys tokį ketinimą.

Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija yra įgaliota perduoti skundą dėl diskriminuojančios reklamos

Darbo santykių komisijai (angl. Workplace Relations Commission, WRC), kuri priims su skundu susijusį sprendimą.

Darbo santykių komisija yra pusiau teisminė institucija, įkurta siekiant tirti, tarpininkauti, nagrinėti ir priimti sprendimus dėl diskriminacinio pobūdžio skundų.

## Išimtys

# IŠIMTYS

Diskriminacijos draudimui taikomos įvairios bendrojo pobūdžio ir nuo diskriminacijos pagrindų priklausančios išimtys.

Šiuo lankstinuku siekiama suteikti informacijos apie dažniausias išimtis, tačiau jame pateikiamas įstatymais numatytų išimčių sąrašas nėra galutinis.

## Išimtys, susijusios su bet kokiomis užimtumo rūšimis

### Gebėjimai ir kompetencijos

Darbdavys nėra įpareigotas įdarbinti asmens, kuris neatliks jam patikėtų pareigų, nėra pakankamai kompetentingas arba neturi gebėjimų, kurių reikia darbui atlikti.

Tačiau negalią turintis asmuo yra laikomas visiškai kompetentingu ir galinčiu atlikti bet kokias pareigas, jeigu šis asmuo būtų visiškai kompetentingas ir galintis atlikti pareigas darbdaviui sudarius tinkamas sąlygas.

### Išsilavinimo, techninės arba profesinės kvalifikacijos

Įstatymai leidžia taikyti reikalavimus, susijusius su tam tikrų išsilavinimo, techninių arba profesinių kvalifikacijų, kurios yra įprastai taikomos kandidatuojančiam į tam tikras pareigas, turėjimu.

### Privilegijos, susiję su darbuotojo šeima

Įstatymai leidžia darbdaviams teikti tam tikras privilegijas, susijusias su darbuotojo šeima, darbuotojo šeimos įvykiais ir vaiko ar kitų asmenų priežiūra.

## Išimtys, susijusios su profesiniais reikalavimais ir tam tikromis užimtumo rūšimis

### Valstybės tarnautojai arba pareigūnai

Įstatymais numatoma, kad diskriminacija nėra laikomi atvejai, kai valstybės tarnybos, į kurias įeina tokios tarnybos, kaip nacionalinė policijos tarnyba (angl. An Garda Síochána) ir gynybos pajėgos, reikalauja darbuotojų atitikti vieną ar visus šiuos reikalavimus: turėti gyvenamąją vietą, pilietybę ir mokėti airių kalbą.

### Mokytojai pradinėse ir vidurinėse mokyklose

Leidžiamas bet kokių nuostatų, susijusių su airių kalbos mokėjimu, taikymas.

### Gynybos pajėgos

Galioja išimtis, susijusi su amžiaus ir neįgalumo pagrindais.

### Darbas kito asmens namuose teikiant privačias paslaugas

Galioja išimtis, susijusi su prieiga prie tokio darbo. Tačiau ši išimtis nėra taikoma kitoms sritims, pavyzdžiui, darbo sąlygoms ir kt.

### Darbas nacionalinėje policijos tarnyboje arba kalėjime

Nacionalinė policijos tarnyba ir kalėjimas gali priskirti tam tikras pareigas tik vyrams arba moterims. Šios pareigos yra susiję su privatumu, pavyzdžiui, asmens krata, agresyvių kalinių suvaldymu, maištų numalšinimu ir kt.

Galioja išimtys, susijusios su skirtingų ūgių vertinimo pagrindų taikymu vyrams ir moterims ir su tinkamo vyrų ir moterų skaičiaus palaikymu nacionalinėje policijos tarnyboje arba kalėjime.

## Nuo diskriminacijos pagrindų priklausančios išimtys

### Visi diskriminacijos pagrindai – profesinis reikalavimas

Įstatymai leidžia skirtingai vertinti asmenis dėl savybių, numatytų bet kuriame iš devynių diskriminacijos pagrindų, jeigu darbdavys gali įrodyti, kad:

1. savybė sudaro tikrą ir įdarbinimą lemiantį profesinį reikalavimą;
2. reikalavimo tikslas yra teisėtas;
3. reikalavimas yra proporcingas.

### Lyties pagrindas ir šeiminės padėties pagrindas

Leidžiamas vertinimas, kuriuo moterims suteikiamos privilegijos, susijusios su nėštumu ir motinyste, įskaitant maitinimą krūtimi.

Bet kokie veiksmai, atliekami laikantis Motinystės apsaugos ir įvaikinimo atostogų įstatymų nuostatų, nėra laikomi diskriminacija šeiminės padėties pagrindu.

### Amžiaus pagrindas

Tam tikromis aplinkybėmis Įstatymai leidžia skirtingai vertinti darbuotojus amžiaus pagrindu:

- įdarbindamas asmenį darbdavys gali numatyti, kad darbo vietą gali užimti mažiausia 18 metų sulaukęs asmuo;
- darbdavys gali nustatyti skirtingą darbuotojų pensinį amžių, jeigu pensinio amžiaus nustatymą objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o priemonės, kurios yra pasitelkiamos norint pasiekti šį tikslą, yra tinkamos ir reikalingos;
- atsižvelgdamas į privalomą pensinį amžių darbdavys gali pasiūlyti asmeniui pasirašyti terminuotą darbo sutartį, jeigu tai objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o priemonės, kurios yra pasitelkiamos norint pasiekti šį tikslą, yra tinkamos ir reikalingos;

- profesinės privilegijos (pavyzdžiui, ligos išmokos arba išeitinės išmokos) gali skirtis priklausomai nuo darbuotojo amžiaus. Tačiau toks skirtingas vertinimas gali būti taikomas tik amžiaus pagrindu;
- jeigu kolektyvinės sutarties nuostatoje numatyta, kad kitu atveju darbo trukmė būtų laikoma vienoda, darbo stažas gali būti nustatytas atsižvelgiant į santykinį darbuotojų amžių;
- šiuose Įstatymuose numatoma, kad bet kokie veiksmai, atlikti laikantis darbo teisės aktų, įskaitant 1996 m. Jaunų asmenų apsaugos darbe įstatymą (angl. Protection of Young Persons (Employment) Act 1996) ir 2000 m. Nacionalinį minimalaus darbo užmokesčio įstatymą (angl. National Minimum Wages Act 2000), nėra laikomi diskriminacija.

### Amžiaus ir rasės pagrindai

Profesinio mokymo ir mokymų įstaigoms leidžiama skirtingai vertinti asmenis apskaičiuojant mokesčius ir skiriant mokymosi vietas tiems asmenims, kurie yra Airijos arba ES piliečiai ir tiems, kurie nėra.

Profesinio mokymo ir mokymų įstaigoms leidžiama skirtingai vertinti asmenis teikiant pagalbą tam tikroms asmenų grupėms ir skiriant joms paramą, stipendijas bei socialines stipendijas, tačiau tik tokia apimtimi, kokia ši pagalba yra pagrįstai pateisinama atsižvelgiant į tradicines ir istorines aplinkybes.

Universitetai arba kitos trečiosios švietimo sistemos pakopos įstaigos gali skirtingai vertinti asmenis skirdamos studijų vietas brandaus amžiaus studentams.

## Religijos pagrindas

Kai toliau nurodyti veiksmai yra pagrįsti, tam tikros religinės ir sveikatos priežiūros įstaigos gali palankiau vertinti darbuotojus arba kandidatus į darbo vietą dėl religijos siekdamos palaikyti įstaigos religines vertybes.

Tačiau švietimo arba medicinos priežiūros įstaiga, kuri yra visiškai arba iš dalies finansuojama valstybės, negali palankiau vertinti tam tikrų asmenų dėl religijos, išskyrus atvejus, kai;

- i. įstaiga gali įrodyti, kad toks vertinimas yra reikalingas atsižvelgiant į įstaigos veiklos pobūdį, dėl kurio darbuotojo arba kandidato į darbo vietą religija arba tikėjimas gali būti laikomas tikru, teisėtu ir pagrįstu profesiniu reikalavimu, susijusiu su įstaigos vertybėmis;
- ii. įstaiga turi užtikrinti, kad vertinimas nediskriminuoja asmenų kitais diskriminacijos pagrindais.

Tokios įstaigos taip pat gali rezervuoti vietas kai kuriuose mokymų arba slaugos kursuose tam tikros religijos atstovams, jeigu švietimo ir sveikatos priežiūros valdžios įstaigos mano, kad toks veiksmas yra pagrįstai reikalingas siekiant išlaikyti religines vertybes.

## Rasinis pagrindas

Išimtis taikoma bet kokiems veiksams, kurių buvo imtasi laikantis 2003–2014 m. Įdarbinimo leidimų įstatymo (angl. Employment Permits Act 2003-2014).

## Neįgalumo pagrindas

Išimtis galioja taikant įkainį, pagal kurį apskaičiuojamas užmokestis už konkretų darbą, kai dėl neįgalumo tam tikru laikotarpiu darbuotojas atliko mažiau darbo nei per tą patį laikotarpį atliko arba pagrįstai tikėtina, kad atliktų, negalios neturintis darbuotojas.

# Skundo pateikimas

## SKUNDO PATEIKIMAS

Jeigu manote, kad atsižvelgiant į Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymus buvote diskriminuojamas, laikantis įstatymų skundai yra pateikiami Darbo santykių komisijai ir teismams (apeliacine tvarka).

Visi skundai (išskyrus skundus, pateikiamus dėl diskriminacijos lyties pagrindu) pirmiausia privalo būti pateikti Darbo santykių komisijai. Jeigu skundas yra susijęs su diskriminacija lyties pagrindu, asmuo turi teisę kreiptis į apygardos teismą.

Toliau pateikiami veiksmai, kurių reikia imtis norint pateikti skundą Darbo santykių komisijai. Dėl detalesnės informacijos apie skundų teikimo procesą susisiekite su Darbo santykių komisijos informaciniu centru ir Klientų aptarnavimo žemo tarifo linija telefono numeriu **1890 80 80 90**.

Tel. Nr. **059 9178990**.



### 1 veiksmas. Rašytinis pranešimas

#### Teisė ieškoti informacijos

Bet koks asmuo, kuris jaučiasi patyręs diskriminaciją, gali parašyti asmeniui, kuris galėjo jį diskriminuoti. Asmuo gali paprašyti pateikti tam tikrą informaciją, padėsiančią nuspręsti, ar reikia pateikti skundą. Darbdaviai nėra įpareigoti atsakyti į tokius prašymus, tačiau darbdaviui atsisakius pateikti atsakymą arba pateikus neteisingą, klaidinančią arba netinkamą informaciją Darbo santykių komisija gali priėti atitinkamų išvadų.

Darbdavys nėra įpareigotas atskleisti konfidencialios informacijos.

Jeigu prašote darbdavio pateikti informaciją, galite pasinaudoti reikiama 1999 m. Statutinio dokumento forma Nr. 321/1999, pateikiama 1998 m. Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymo A priede (76 skirsnis – teisė į informaciją).

Šią formą rasite apsilankę interneto svetainėje

**[www.statutebook.ie](http://www.statutebook.ie)**





## 2 žingsnis. Skundo pateikimas

Skundas dėl diskriminacijos arba priekabiavimo turi būti pateiktas Darbo santykių komisijai nepraėjus šešiems mėnesiams nuo pirmojo diskriminacinio veiksmo. Darbo santykių komisijos direktorius gali pratęsti šėšių mėnesių terminą iki dvylikos mėnesių „dėl pagrįstų priežasčių“.

Galioja konkretūs procedūriniai reikalavimai, susiję su skundais dėl valstybės tarnautojų, Vietos atrankos komisijos narių (angl. Appointments Commissioners), gynybos ministro ir nacionalinės policijos tarnybos komisaro įvykdytos diskriminacijos.

Kai dėl fizinės ar psichinės negalios asmuo iš esmės negali pateikti skundo, skundą pateikiančiu asmeniu gali būti vienas iš tėvų, globėjų ar kitas vietoj tėvų veikiantis asmuo.

### Skundai, susiję su lyties pagrindu

Dėl lyties pagrindu pateikiamų skundų galima kreiptis į apygardos teismą. Apygardos teismo priteisiamam kompensacijos dydžiui nėra taikomi jokie apribojimai. Tačiau skirtingai nei skundų, pateikiamų Darbo santykių komisijai, atveju, apygardos teismas gali priteisti iš pralaimėjusios šalies teises išlaidas.



## 3 veiksmas. Darbo santykių komisijos veiksmai

### Mediacija

Gavęs abiejų šalių sutikimus Darbo santykių komisijos direktorius gali bet kuriuo metu paskirti mediatorių. Jeigu mediacijos metu pasiekiamas susitarimas, jo sąlygos yra laikomos vykdytinomis pagal įstatymą.

### Skundo nagrinėjimas

Jeigu bet kuri šalis prieštarauja mediacijai arba jeigu mediacijos procesas yra nesėkmingas, byla yra perduodama Darbo santykių komisijos arbitrai, kuris tiria bylą ir priima sprendimą.

Sprendimas gali būti paremtas rašytiniais abiejų šalių įrodymais arba atliktu žodiniu skundo nagrinėjimu. Arbitras priima sprendimą, kuris yra teisiškai privalomas.

Arbitrų sprendimai yra skelbiami Darbo santykių komisijos interneto svetainėje, įvardijant bylos šalis. Tačiau bylos nagrinėjimo metu skundą pateikęs asmuo gali pateikti prašymą išlaikyti šalių anonimiškumą. Pavyzdžiui, būtinybė taikyti šią priemonę gali kilti, kai skundą pateikęs asmuo turi tam tikrą sveikatos sutrikimą, kurio nenori atskleisti. Tačiau sprendimą dėl šalių anonimiškumo priima arbitras atsižvelgdamas į konkretų skundą.

### Skundo atmetimas

Bylos gali būti atmestos praėjus vieneriems metams, jeigu Darbo santykių komisija mano, kad jos nėra nagrinėjamos.

Darbo santykių komisijos direktorius gali bet kuriuo metu atmesti skundą, jeigu jis mano, kad;

- skundas buvo pateiktas nesąžiningai;
- skundas yra nesvarus, nepagrįstas;
- skundas yra klaidingas;
- skundas yra susijęs su nereikšmingu klausimu.

### **Atstovavimas ir išlaidos**

Skundą pateikę asmenys gali atstovauti sau arba būti atstovaujami advokato, profesinės sąjungos arba kito atstovo. Išlaidos nėra priteisiamos. Išlaidos, susijusios su kelionėmis ir kitais mokėjimais (išskyrus atstovavimo išlaidas), gali būti priteistos, kai asmuo trukdo arba sunkina tyrimą arba skundo nagrinėjimą apeliacine tvarka.

### **Teisių gynimo priemonės**

Jeigu Darbo santykių komisija priima sprendimą skundą pateikusio asmens naudai, gali būti priimti šie įsakymai:

- nagrinėjant skundus dėl vienodo darbo užmokesčio, įsakymas mokėti vienodą darbo užmokestį ir grąžinti nepriemoką už laikotarpį, kuris neviršija trejų metų;
- nagrinėjant kitas bylas gali būti priimtas įsakymas dėl vienodo vertinimo ir kompensacijos už diskriminacijos padarinius, kurios didžiausia suma siekia 2 metų darbo užmokesčio sumą, 40 000 Eur (priklausomai nuo to, kuri suma yra didesnė) arba 13 000 Eur, kai asmuo nebuvo darbuotojas (pavyzdžiui, kai skundas yra susijęs su įdarbinimu);
- įsakymas grąžinti į darbą arba atnaujinti santykius be įsakymo suteikti kompensaciją;
- įsakymas, kuriame įvardytas asmuo arba asmenys turi imtis tam tikrų veiksmų.

# Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija

# AIRIJOS ŽMOGAUS TEISIŲ IR LYGIŲ GALIMYBIŲ KOMISIJA

Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisijai įstatymais suteikti įgaliojimai skatinti ir saugoti žmogaus teisių ir lygių galimybių principų laikymąsi bei dirbti siekiant panaikinti žmogaus teisių pažeidimus, diskriminaciją ir draudžiamą elgesį.

## Jūsų teisės

Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija gali suteikti informacijos apie Jūsų teises ir teisių gynimo priemones, kurias suteikia Airijos lygių galimybių ir žmogaus teisių įstatymai. Komisija taip pat pateikia informacijos apie:

- 1998–2015 m. Lygių galimybių užimtumo srityje įstatymus (angl. The Employment Equality Acts, 1998-2015)
- 2000–2018 m. Vienodos padėties įstatymus (angl. The Equal Status Acts, 2000-2018)
- Airijos įstatymuose numatytą žmogaus teisių apsaugą
- 2003–2008 m. Svaigiuųjų gėrimų įstatymus (angl. The Intoxicating Liquor Acts, 2003-2008)
- ES piliečių teises į laisvą darbuotojų judėjimą

Informaciją rasite mūsų interneto svetainėje adresu **www.ihrec.ie**. Informacijos taip pat ieškokite telefonu, el. paštu arba paštu kreipdamiesi į:

### Jūsų teisių padalinį

Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija 16-22 Green Street  
Dublinas 7  
D07 CR20

## Kontaktinė informacija:

Žemo tarifo telefono numeris 1890 245545  
Tel. Nr. +353 1 8583000  
El. paštas [YourRights@ihrec.ie](mailto:YourRights@ihrec.ie)  
Interneto svetainė **www.ihrec.ie**

## Jūsų teisių padalinys teikia paslaugas telefonu toliau nurodytu darbo laiku:

nuo pirmadienio iki penktadienio 9:00–13:00 ir 14:00–17:00 val.

## Kiti šios serijos lankstinukai:

*2000–2018 m. Vienodos padėties įstatymai. Jūsų teisių vadovas, skirtas tiems, kurie jaučiasi diskriminuojami teikiant galimybę naudotis prekėmis ir paslaugomis*

## Teisinė pagalba

Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija gali suteikti visuomenės nariams teisinę pagalbą, susijusią su tam tikrais teisiniais procesais.

Tokie teisiniai procesai turi būti susiję su diskriminacija, numatyta lygių galimybių įstatymų potvarkiuose arba žmogaus teisių įstatymuose, kurie yra galiojantys pagal Airijos teisę.

Prieš priimdama sprendimą dėl teisinės pagalbos suteikimo Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija turi apsvarstyti:

- ar teisinė pagalba gali būti prieinama kitomis priemonėmis, įskaitant pasinaudojant teisinės pagalbos civilinėse arba baudžiamosiose bylose programa;
- ar teisė priteisti žalos atlyginimą arba atleisti nuo įsipareigojimų priklauso bet kokiame tribunole ar kitame asmeniui, pavyzdžiui, įstatyminei institucijai.

Net jeigu besikreipiantis asmuo atitinka visus nurodytus kriterijus, Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija suteiks teisinę pagalbą tik jei žmogus atitiks tam tikrus papildomus įstatyminius kriterijus, pvz., įvertinusi, ar teisminis procesas kelia principinių klausimų, arba kai Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija mano, kad galima pagrįstai tikėtis, jog dėl klausimo sudėtingumo asmuo, negalės susitvarkyti su šia situacija be Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisijos pagalbos. Priimdama sprendimą dėl teisinės pagalbos suteikimo konkrečiu atveju Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija taip pat apsversto finansinių lėšų ir kitų išteklių prieinamumą.

Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija priėmė Teisinės pagalbos paraiškų teikimo gaires, kurias galite rasti interneto svetainėje adresu **[www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)**. Šiose gairėse pateikiama papildoma informacija apie Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisijos teikiamą teisinę pagalbą ir jos teikimo procesą.

Jeigu Airijos Žmogaus teisių ir lygių galimybių komisija atsisako arba negali suteikti teisinės pagalbos, tai nereiškia, kad asmuo negali savarankiškai pranešti apie atvejį Darbo santykių komisijai. Skundą teikiantis asmuo gali atstovauti sau arba būti atstovaujamas advokato, profesinės sąjungos ar kito atstovo.



Airijos Žmogaus teisių ir lygių  
galimybių komisija

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

Íosghlao/Žemo tarifo telefono numeris 1890 245 245

Guthán/Tel. Nr. + 353 (0) 1 858 3000  
Ríomhphost/El. paštas [info@ihrec.ie](mailto:info@ihrec.ie)  
Idirlíon/Interneto [www.ihrec.ie](http://www.ihrec.ie)

 [@\\_ihrec](https://twitter.com/_ihrec)