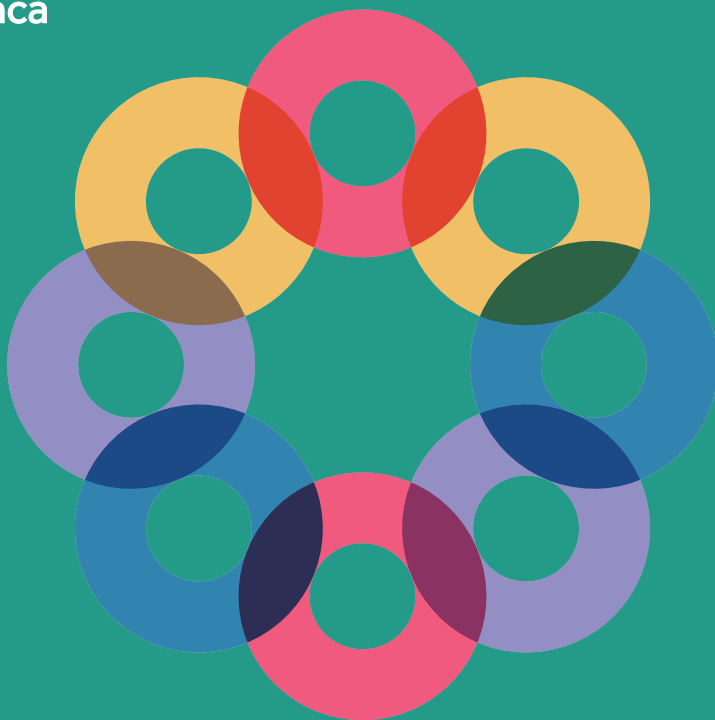


LEGILE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ DIN 1998-2015

Un ghid referitor la drepturile pe care le aveți
în caz că sunteți discriminat(ă) la locul de
muncă sau atunci când vă căutați un loc de
muncă



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

RO

LEGILE PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ DIN 1998-2015

Un ghid referitor la drepturile
pe care le aveți în caz că sunteți
discriminat(ă) la locul de muncă sau
atunci când vă căutați un loc
de muncă

Publicat de Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate
(Irish Human Rights and Equality Commission).

Ediția a 2-a, octombrie 2020.

Drepturi de autor © Irish Human Rights and Equality Commission (Comisia
Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate) 2020

Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate a fost fondată în
baza statutului la 01 noiembrie 2014 pentru a proteja și promova drepturile
omului și egalitatea în Irlanda, pentru a promova o cultură a respectului
pentru drepturile omului, a egalității și înțelegerii interculturale, pentru a
promova înțelegerea și conștientizarea importanței drepturilor omului și
a egalității și pentru a depune toate eforturile să elimine abuzurile asupra
drepturilor omului și discriminarea.

ISBN 978 0 9957296 5 0

CONȚINUT

Introducere	4
Prezentare generală a Legilor	6
Domeniul de aplicare al Legilor privind egalitatea de șanse la locul de muncă	7
Criterii de discriminare	9
Tipuri de discriminare	12
Salariul egal	14
Hărțuirea sexuală și hărțuirea	14
Dizabilitate: adaptări rezonabile	16
Acțiunea pozitivă	17
Victimizarea	18
Răspunderea indirectă	19
Publicitatea discriminatorie	20
Excepții	21
Depunerea unei plângeri	27
Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate (Irish Human Rights and Equality Commission)	33

Introducere

INTRODUCERE

Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate (IHREC) a fost fondată la data de 01 noiembrie 2014, ca organism oficial independent pentru protejarea și promovarea drepturilor omului și a egalității în Irlanda. Noi avem un rol specific, acela de a depune toate eforturile pentru combaterea discriminării și promovarea oportunităților egale în domeniile acoperite de Legile privind egalitatea de șanse la locul de muncă din 1998-2015. De asemenea, avem rolul de a furniza informații referitoare la aceste Legi.

Această broșură informativă explică elementele principale ale Legilor privind egalitatea de șanse la locul de muncă. Scopul acestor Legi este de a proteja oamenii împotriva anumitor tipuri de discriminări, hărțuire și hărțuire sexuală, care pot să apară la locul de muncă. De asemenea, broșura oferă oamenilor un ghid pas cu pas referitor la invocarea drepturilor în temeiul Legilor, în cazul în care consideră că au fost discriminați la locul de muncă.

Broșura prezintă principalele elemente ale Legilor privind egalitatea de șanse la locul de muncă din 1998-2015 și are doar scop informativ. Aceasta nu constituie un document juridic.

Prezentare generală a Legilor

DOMENIUL DE APLICARE AL LEGILOR PRIVIND EGALITATEA DE ȘANSE LA LOCUL DE MUNCĂ

Definiția Legilor privind egalitatea de șanse la locul de muncă

Legile privind egalitatea de șanse la locul de muncă din 1998-2015:

- promovează egalitatea;
- interzic discriminarea (cu câteva excepții) după nouă criterii;
- interzic hărțuirea sexuală și hărțuirea după nouă criterii;
- interzic victimizarea;
- prevăd adaptări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități în ceea ce privește accesul, participarea și instruirea la locul de muncă;
- permit luarea de măsuri de acțiune pozitivă pentru asigurarea egalității depline în practică după nouă criterii.

Legile implementează, de asemenea, următoarele directive europene¹ – Directiva-cadru, Directiva reformată privind egalitatea între femei și bărbați² și Directiva de egalitate rasială³.

1. Directiva 2000/78/EC din 27 noiembrie 2000 stabilește un cadru general pentru tratament egal în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă.

2. Directiva 2006/54/EC din 05 iulie 2006 de punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformată).

3. Directiva 2000/43/EC din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică.

Printre aspectele asociate încadrării în muncă acoperite se numără:

- publicarea ofertelor de muncă;
- salariul egal;
- accesul la angajare;
- instruirea vocațională și experiența în muncă;
- termenii și condițiile angajării;
- promovarea sau reclasificarea;
- clasificarea posturilor;
- concedierea;
- contractele colective.

Legile se aplică următoarelor categorii:

- angajaților cu normă întreagă, parțială sau angajaților temporari;
- angajaților din sectorul public și cel privat;
- organismelor de instruire vocațională;
- agențiilor de recrutare și ocupare a forței de muncă;
- sindicatelor, organismelor profesionale și de comerț.

Legile se extind și asupra:

- contractorilor liber-profesioniști;
- partenerilor din parteneriate;
- funcționarilor autorităților statale și locale.

Legile nu sunt aplicabile voluntarilor.

CRITERII DE DISCRIMINARE

Legile interzic discriminarea după anumite criterii.

În general, discriminarea apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât altă persoană într-o situație comparabilă, deoarece sunt diferite în funcție de oricare dintre următoarele criterii:

„criteriul genului” – discriminarea pe „criteriul genului” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta, deoarece una este o femeie și cealaltă este un bărbat.

Femeile însărcinate și cele aflate în concediu de maternitate sunt, de asemenea, protejate în baza criteriului genului.

Conform legislației UE, o persoană transgender care este discriminată din cauza schimbării de sex sau tranziției, este, de asemenea, protejată în baza criteriului genului.

„criteriul stării civile” – discriminarea pe „criteriul stării civile” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât altă persoană deoarece nu au aceeași stare civilă. În cadrul Legilor, „starea civilă” este definită ca fiind necăsătorit(ă), căsătorit(ă), separat(ă) sau divorțat(ă), văduv(ă), într-un parteneriat civil sau fiind un fost partener civil într-un parteneriat civil care a luat sfârșit prin deces sau care a fost dizolvat.

„criteriul statutului familial” – discriminarea pe „criteriul statutului familial” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta deoarece o persoană are un statut familial și cealaltă nu. „Statutul familial” înseamnă responsabilitatea ca părinte sau persoană în *loco parentis* (în loc de părinte) pentru o persoană sub 18 ani sau responsabilitatea ca părinte sau îngrijitor principal al unei persoane sub 18 ani sau peste, care suferă de o dizabilitate care necesită îngrijire sau sprijin.

„criteriul orientării sexuale” – discriminarea pe „criteriul orientării sexuale” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta deoarece au orientări sexuale diferite.

Termenul „orientare sexuală” este definit ca orientare heterosexuală, bisexuală sau homosexuală.

„criteriul religiei” – discriminarea pe „criteriul religiei” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât altă persoană deoarece are convingeri, origine sau perspective religioase diferite față de alta sau are convingeri, origine sau perspective religioase iar cealaltă nu.

„criteriul vârstei” – discriminarea pe „criteriul vârstei” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta deoarece au vârste diferite.

„Vârsta” se aplică angajaților peste vârsta maximă la care o persoană este obligată din punct de vedere legal să meargă la școală. (Vârsta minimă pentru terminarea școlii este în prezent de 16 ani sau la finalul a trei ani de educație post-primară, oricare dintre acestea survine mai târziu).

„criteriul dizabilității” – discriminarea pe „criteriul dizabilității” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta deoarece una are o dizabilitate și cealaltă nu sau cealaltă are o dizabilitate diferită.

„Dizabilitatea” este reprezentată în sens larg de afecțiunile fizice, intelectuale, de învățare, cognitive sau emoționale și medicale.

„criteriul rasei” – discriminarea pe „criteriul rasei” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta deoarece au rase, culori, naționalități, etnii sau origini naționale diferite.

„criteriul comunității nomade” – discriminarea pe „criteriul comunității nomade” apare atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât alta deoarece una este membră a comunității nomazilor, iar cealaltă nu.

Termenul „membru al comunității nomade” este definit ca un membru al unei comunități de oameni care sunt denumiți în mod curent Nomazi (Travellers) și care se identifică (atât de ei înșiși, cât și de alții) ca oameni cu istorie, cultură și tradiții comune, incluzând, din punct de vedere istoric, un stil de viață nomad pe insula Irlanda.

TIPURI DE DISCRIMINARE

Diferitele tipuri de discriminare sunt interzise prin aceste Legi. Printre acestea se numără:

Discriminarea directă

Aceasta este definită ca tratamentul mai puțin favorabil al unei persoane față de altă persoană, care este într-o situație comparabilă, deoarece acestea sunt diferite pe baza oricăruia dintre cele nouă criterii descrise mai sus. Aceasta este o diferență care:

- există;
- a existat, dar nu mai există;
- poate exista în viitor; sau
- îi este imputată persoanei în cauză (această situație survine atunci când persoana este etichetată ca fiind diferită după criteriile menționate, chiar dacă nu este adevărat).

Discriminare prin asociere

Aceasta survine atunci când o persoană care se asociază cu altă persoană este tratată mai puțin favorabil deoarece acea altă persoană este diferită în funcție de oricare dintre cele nouă criterii.

Discriminarea indirectă

Aceasta apare atunci când o prevedere, un criteriu sau o practică aparent neutră, care la început pare să nu ridice probleme, pune o persoană diferită în baza unuia dintre cele nouă criterii, într-un anume dezavantaj, prin comparație cu cealaltă persoană.

Această prevedere, acest criteriu sau această practică nu va conduce la discriminare în cazul în care angajatorul poate demonstra:

1. că prevederea, criteriul sau practica este justificat(ă) în mod obiectiv de un scop legitim; și
2. că mijloacele de atingere a acelui scop sunt corespunzătoare; și
3. că mijloacele de atingere a acelui scop sunt necesare.

Instigarea la discriminare

Aceasta survine atunci când o persoană ordonă sau instigă o altă persoană, care este într-un fel dependentă, de exemplu un angajat, să discrimineze altă persoană.

SALARIUL EGAL

Legile prevăd salarii egale pentru muncă de valoare egală. Munca de valoare egală este definită ca activitatea de același fel, similară sau de aceeași valoare. Acesta este un termen din contractul de angajare al oricărei persoane care denotă faptul că are dreptul la un salariu egal.

Plângerile privind salariul egal pot avea la bază oricare dintre cele nouă criterii protejate.

HĂRȚUIREA SEXUALĂ ȘI HĂRȚUIREA

La locul de muncă sau pe parcursul angajării sunt interzise hărțuirea sexuală și hărțuirea unui angajat (inclusiv a angajaților sau a stagiariilor agenției) de către:

- (a) alt angajat;
- (b) angajator;
- (c) clienți sau alți parteneri de afaceri ai unui angajator. Aici este inclusă orice altă persoană cu care angajatorul se poate aștepta, în mod rezonabil, ca victima să intre în contact și circumstanțele hărțuirii sunt de așa natură încât angajatorul trebuia să fi luat măsuri pentru a le controla.

Legile interzic ca victima să fie tratată diferit pe motiv de respingere sau acceptare a hărțuirii (sau în cazul în care ar putea fi anticipat, în mod rezonabil, faptul că el sau ea va fi tratat astfel).

Ce sunt hărțuirea și hărțuirea sexuală?

Hărțuirea este orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic nedorit referitor la oricare dintre cele nouă criterii.

Hărțuirea sexuală este orice formă de comportament verbal, nonverbal sau fizic nedorit de natură sexuală.

În ambele cazuri, este un comportament care are scopul sau efectul de a încălca demnitatea unei persoane și de a crea un mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau jignitor pentru o persoană. În ambele cazuri, comportamentul nedorit poate include acțiuni, solicitări, cuvinte rostite, gesturi sau producerea, afișarea sau distribuirea de cuvinte scrise, e-mailuri și mesaje text, imagini sau alte materiale.

Hărțuirea sexuală sau hărțuirea unui angajat de alt angajat, de angajator, de un client sau de alt partener de afaceri reprezintă o discriminare din partea angajatorului.

Reprezintă o măsură de apărare pentru un angajator ca acesta să demonstreze că a luat măsurile practicabile rezonabile pentru a preveni ca persoana să hărțuiască sau să hărțuiască sexual victima.

DIZABILITATEA: ADAPTĂRI REZONABILE

Un angajator are obligația să asigure adaptări rezonabile pentru a permite unei persoane cu dizabilități:

- să aibă acces la locurile de muncă;
- să lucreze sau să avanseze în carieră; sau
- să beneficieze de instruire.

Acest lucru este valabil atâta timp cât adaptările nu ar impune un efort disproporționat pentru angajator.

Ce sunt adaptările rezonabile?

Adaptările rezonabile sunt măsuri eficiente și practice adoptate de angajator pentru a adapta locul în care se desfășoară activitate, incluzând:

- adaptarea incintelor și echipamentelor;
- adaptarea programelor de lucru;
- distribuirea sarcinilor; sau
- furnizarea de resurse de instruire sau integrare.

Angajatorul nu este obligat să furnizeze vreun tratament, facilitare sau lucru pe care persoana și l-ar putea asigura, în mod obișnuit și rezonabil, singură.

Ce este efortul disproporționat?

Pentru a stabili dacă o măsură ar impune un efort disproporționat, se ține cont de:

- (a) costurile financiare și de altă natură implicate;
- (b) dimensiunea și resursele financiare ale afacerii angajatorului; și
- (c) posibilitatea obținerii finanțării publice sau a altei forme de sprijin.

ACȚIUNEA POZITIVĂ

Pe lângă interzicerea discriminării, Legile au și scopul de a asigura egalitatea totală în practică, prin acțiuni pozitive (de ex. tratamentul mai favorabil al persoanelor care se diferențiază în funcție de oricare dintre criterii).

În practică, aceasta înseamnă că angajatorii pot adopta și menține anumite politici și practici pentru a preveni sau compensa dezavantajele determinate de oricare dintre criterii. Printre acestea se numără, de exemplu, asigurarea unui program de lucru flexibil, munca online sau asigurarea de programe de stagiu și/sau instruire sau alte beneficii care au legătură cu oricare dintre cele nouă criterii.

VICTIMIZAREA

Este ilegal ca un angajator să penalizeze un angajat pentru că a depus o plângere fie în baza Legilor privind egalitatea de șanse la locul de muncă din 1998-2015, fie a Legilor privind statutul egal din 2000-2018.

Victimizare survine atunci când concedierea sau alt tratament advers a unui angajat apare ca o reacție a angajatorului la:

- (a) o plângere de discriminare făcută de angajat angajatorului;
- (b) orice acțiune în justiție deschisă de un reclamant;
- (c) un angajat care a reprezentat sau a susținut în alt fel un reclamant;
- (d) activitatea unui angajat care a fost comparată cu cea a altui angajat, în oricare dintre scopurile acestor Legi sau a oricăror acte normative abrogate prin aceste Legi;
- (e) un angajat a fost martor în orice acțiune în justiție în temeiul acestor Legi sau a oricăror astfel de acte normative abrogate;
- (f) un angajat care s-a opus prin mijloace legale unui act considerat ilegal în temeiul acestor Legi sau a oricăror astfel de acte normative abrogate; sau
- (g) notificarea sau exprimarea intenției de către un angajat de a întreprinde oricare dintre acțiunile menționate la paragrafele de la (a) la (f) de mai sus.

RĂSPUNDEREA INDIRECTĂ

Angajatorii sunt responsabili pentru orice acțiuni de discriminare efectuate de un angajat sau de terți (cum ar fi utilizatorii serviciilor, contractorii și alți parteneri de afaceri) pe parcursul angajării sale.

Cu toate acestea, reprezintă o măsură de apărare faptul că angajatorul poate dovedi că a luat măsurile practicabile rezonabile pentru a preveni discriminarea.

PUBLICITATEA DISCRIMINATORIE

Este interzisă publicarea, afișarea sau determinarea publicării sau afișării unei reclame sau declarații care are legătură cu angajarea și care indică o intenție de discriminare sau care poate fi înțeleasă, în mod rezonabil, ca indicând o astfel de intenție.

Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate (IHREC) are competența să trimită o plângere privind publicitatea discriminatorie către Comisia pentru Relații la Locul de Muncă (Workplace Relations Commission - WRC) pentru arbitraj.

WRC este organismul cvasi-judiciar înființat să investigheze, medieze, audieze și să ia decizii privind plângerile de discriminare.

Excepții

EXCEPȚII

Interzicerea discriminării face obiectul unor excepții generale și bazate pe criterii.

Această broșură își dorește să ofere informații despre cele mai frecvente excepții și nu furnizează o listă completă de excepții stabilite în temeiul Legilor.

Excepții referitoare la toate tipurile de angajare

Capacitate și competență

Un angajator nu este obligat să angajeze o persoană care nu va îndeplini atribuțiile sau care nu este pe deplin capabilă și competentă să presteze acea activitate.

Cu toate acestea, o persoană cu o dizabilitate este pe deplin competentă și capabilă să îndeplinească orice atribuții, dacă persoana va fi pe deplin competentă și capabilă cu ajutorul adaptărilor oferite de angajator.

Calificările educaționale, tehnice sau profesionale

Legile permit stabilirea cerințelor privind anumite calificări educaționale, tehnice sau profesionale, care sunt general acceptate pentru postul respectiv.

Beneficii privind familia unui angajat

Legile permit angajatorilor să ofere anumite beneficii pentru familiile angajaților și pentru evenimente familiale și pentru asigurarea îngrijirii copiilor sau a altor servicii de îngrijire.

Excepțiile privind cerințele ocupaționale și tipurile particulare de angajare

Agenții și funcționarii statului

Nu constituie discriminare conform Legilor pentru angajatorii funcționarilor publici, inclusiv An Garda Síochána (Poliția irlandeză), Forțele de apărare și serviciul public, mai general, să solicite angajaților să îndeplinească oricare dintre cerințele următoare sau pe toate - rezidență, cetățenie și cunoștințe de limba irlandeză.

Profesorii din școlile primare și post-primare

Aplicarea oricărei prevederi referitoare la cunoștințele de limba irlandeză este permisă.

Forțele de apărare

Există o excepție pe criteriu de vârstă și dizabilitate.

Angajarea în locuința altei persoane pentru furnizarea serviciilor personale

Există o excepție privind accesul la acest tip de angajare. Cu toate acestea, excepția nu acoperă și alte aspecte, cum ar fi condițiile angajării etc.

Angajarea în cadrul Garda Síochána (Poliția irlandeză) sau Serviciul penitenciarelor (Prison Service)

Atât An Garda Síochána (Poliția irlandeză), cât și Serviciul penitenciarelor (Prison Service) pot alocă atribuții doar bărbaților sau doar femeilor. Aceste atribuții au legătură cu aspecte ce țin de intimitate, cum ar fi percheziția corporală, gestionarea prizonierilor violenți și reprimarea revoltelor etc.

Există excepții privind aplicarea unor criterii de înălțime diferite pentru bărbați și femei și păstrarea unui număr suficient de bărbați sau femei în Garda Síochána (Poliția irlandeză) sau Serviciul penitenciarelor (Prison Service).

Excepții pe baza criteriilor

Toate criteriile - cerințe ocupaționale

Legile permit tratamente diferite bazate pe o caracteristică asociată oricăruia dintre cele nouă criterii, dacă angajatorul poate demonstra că:

1. respectiva caracteristică constituie o cerință ocupațională reală și determinantă; și
2. obiectivul este legal; și
3. cerința proporțională.

Criteriul genului și criteriile stării civile

Sunt permise tratamentele care conferă femeilor beneficii legate de sarcină și maternitate, inclusiv pe parcursul alăptării.

Orice acțiune efectuată în conformitate cu orice prevedere din legislația privind protecția maternității și concediul de acomodare nu reprezintă o discriminare pe criteriul stării civile.

Criteriul vârstei

Legile permit tratarea diferențiată a angajaților pe criteriul de vârstă în câteva situații:

- un angajator poate stabili o vârstă minimă de până la 18 ani atunci când face angajări pentru un post;
- un angajator poate stabili vârste diferite pentru pensionarea angajaților, dacă vârsta de pensionare poate fi justificată în mod obiectiv de un scop legal și mijloacele pentru atingerea acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;
- un angajator poate oferi un contract pe durată determinată unei persoane după vârsta obligatorie de pensionare, dacă acest lucru este justificat în mod obiectiv de un scop legal și mijloacele pentru atingerea acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.

- Beneficiile ocupaționale (cum ar fi beneficiul pentru boală sau plăți compensatorii) pot fi diferite pentru fiecare angajat, în funcție de vârstă. Cu toate acestea, tratamentul diferit se aplică doar pe baza criteriului vârstei.
- Dacă un termen dintr-un contract colectiv de muncă prevede că durata activității profesionale ar fi altfel considerată ca fiind egală, vechimea în muncă va fi stabilită în funcție de vârstele relative ale angajaților.
- Orice măsură luată în conformitate cu legea privind ocuparea forței de muncă, inclusiv cu Legea privind protecția tinerilor (încadrați în muncă) din 1996 și Legea privind salariul minim național din 2000 nu reprezintă o discriminare conform Legilor.

Criteriul vârstei și criteriul rasei

Tratamentul diferit este permis de organismele vocaționale sau de instruire în ceea ce privește taxele și alocarea locurilor pentru persoane care sunt de naționalitate irlandeză sau cetățeni UE și cele care nu sunt.

Tratamentul diferit este permis de organismele vocaționale și de instruire în ceea ce privește ajutorul oferit anumitor categorii de persoane sub formă de sponsorizări, burse de merit, burse sociale, dar numai în măsura în care ajutorul este justificat în mod rezonabil, ținând cont de considerentele tradiționale și istorice.

Tratamentul diferit este permis de universități și alte instituții de nivel terțiar în ceea ce privește alocarea locurilor pentru studenții maturi.

Criteriul religiei

Unele instituții religioase, de învățământ și medicale ar putea acorda un tratament mai favorabil în funcție de criteriul religiei unui angajat sau potențial angajat, când acest lucru este rezonabil, pentru a păstra etosul religios al instituției.

Cu toate acestea, o instituție de învățământ sau medicală care este finanțată parțial sau integral din fonduri publice nu poate oferi un tratament mai favorabil pe criteriul religiei decât dacă;

- i. poate demonstra că tratamentul este necesar ca urmare a naturii activităților instituției și, prin urmare, religia sau credința angajatului sau potențialul angajat constituie o cerință ocupațională corectă, legitimă și justificată, având în vedere etosul instituției; și
- ii. instituția trebuie să se asigure că tratamentul nu constituie o discriminare după niciunul dintre celelalte criterii de discriminare.

De asemenea, aceste instituții pot rezerva locuri la anumite cursuri de predare și asistență pe criterii religioase dacă autoritățile din învățământ și sănătate consideră că acest lucru este necesar, în mod rezonabil, pentru a se asigura că etosul religios este păstrat.

Criteriul rasei

Există o excepție pentru orice acțiune întreprinsă în conformitate cu Legile de autorizare a ocupării forței de muncă din 2003-2014.

Criteriul dizabilității

Există o excepție în ceea ce privește acordarea unui anumit tarif salarial pentru un anumit tip de muncă în care, din cauza unei dizabilități, volumul de muncă realizat într-o anumită perioadă de timp este mai mic decât volumul unei activități similare executată sau care ar putea fi așteptat, în mod rezonabil, să fie executată în acea perioadă de timp de un angajat fără o dizabilitate.

Depunerea unei plângeri

DEPUNEREA UNEI PLÂNGERI

În cazul în care considerați că ați fost discriminat(ă) în baza Legilor privind egalitatea de șanse la locul de muncă, atât Comisia pentru Relații la Locul de muncă (Work Place Relations Commission - WRC), cât și instanțele (în apel) au roluri în ceea ce privește depunerea plângerilor în temeiul acestor Legi.

Toate plângerile (cu excepția plângerilor privind discriminarea pe criteriul genului) trebuie trimise, în primă fază, către WRC. Plângerile privind discriminarea pe criteriul genului pot fi înaintate Curții de Apel (Circuit Court).

În secțiunile care urmează sunt prezentați pașii care trebuie urmați pentru a depune o plângere la WRC. Pentru informații mai detaliate privind procesul de depunere a plângerilor, contactați Serviciul de Informații și Relații cu Clienții al WRC la Lo-call: **1890 80 80 90**. T: **059 9178990**.



Pasul 1: Notificarea scrisă

Dreptul de a căuta informații

Orice persoană care consideră că a fost discriminată îi poate scrie persoanei care a discriminat-o. Persoana poate solicita anumite informații care vor contribui să se stabilească dacă este necesară depunerea unei plângeri. Angajatorii nu sunt obligați să răspundă, dar, în cazul în care un angajator nu răspunde sau furnizează informații false, înșelătoare sau inadecvate, WRC poate trage concluziile pe care le consideră adecvate.

Un angajator nu este obligat să divulge informații confidențiale.

Dacă solicitați informații de la angajatorul dvs., puteți accesa formularul relevant Instrument statutar nr.321/1999 (Statutory Instrument No 321/1999) - Legea privind egalitatea de șanse la locul de muncă din 1998 (secțiunea 76, Dreptul la informații) 1999, anexa A.

Formularul este disponibil online la **www.statutebook.ie**



Pasul 2: Depunerea unei plângeri

O plângere privind discriminarea sau hărțuirea trebuie trimisă către WRC în decurs de șase luni de la ultimul act de discriminare. Perioada limită de șase luni poate fi prelungită până la douăsprezece luni de Directorul WRC din „motive rezonabile”.

Există cerințe procedurale specifice privind plângerile de discriminare din partea funcționarilor serviciilor publice, ai Comisiei locale de numiri, Ministrului Apărării și a Comisarului Garda Síochána.

Un părinte, tutore sau altă persoană care acționează în locul unui părinte, poate fi reclamantul, în cazul în care o persoană este incapabilă, din cauza unei dizabilități intelectuale sau psihice, să depună efectiv o plângere.

Plângerile pe criteriul genului

Plângerile privind discriminarea pe criteriul genului pot fi depuse la Curtea de Apel (Circuit Court). Nu există o limită a despăgubirii care poate fi impusă de Curtea de Apel (Circuit Court). Cu toate acestea, spre deosebire de plângerile depuse la WRC, cheltuielile judiciare pot fi atribuite părții pierzătoare la Curtea de Apel (Circuit Court).



Pasul 3: La WRC

Medierea

Directorul WRC poate, în orice moment, cu acordul ambelor părți, să desemneze un mediator. Dacă se ajunge la o înțelegere prin mediere, atunci termenii pot fi aplicați în mod legal.

Arbitrajul

Dacă oricare dintre părți nu este de acord cu medierea sau dacă procesul de mediere nu are succes, cazul va fi trimis către un arbitru al WRC pentru investigare și emiterea unei hotărâri.

Arbitrajul poate avea la bază probele scrise ale ambelor părți sau poate include o audiere orală. Arbitrul va emite o hotărâre cu efect juridic.

Deciziile arbitrilor vor fi publicate pe site-ul web al WRC, iar părțile sunt menționate. Cu toate acestea, un reclamant poate depune o cerere în momentul audierii ca părțile să fie anonimizate. Această situație poate să apară atunci când, de ex., reclamantul suferă de o anumită afecțiune medicală care nu dorește să fie făcută publică. Cu toate acestea, decizia anonimizării părților rămâne la discreția arbitrului desemnat să soluționeze o anumită plângere.

Respingerea unei plângeri

Cazurile pot fi scoase de pe rol după un an dacă WRC decide că nu sunt anchetate.

Directorul WRC poate respinge o plângere, în orice moment, în cazul în care consideră că;

- a fost depusă cu rea credință; sau
- este abuzivă, ofensatoare; sau
- concepută greșit; sau
- are legătură cu o problemă nesemnificativă.

Reprezentarea și costurile

Reclamanții se pot reprezenta singuri sau pot fi reprezentați de un avocat, un sindicat sau alt reprezentant. Cheltuielile nu sunt acordate. Cheltuielile pentru deplasare și alte cheltuieli (cu excepția cheltuielilor reprezentanților) se pot acorda atunci când o persoană obstrucționează sau împiedică investigația sau apelul.

Despăgubiri

În cazul în care WRC decide în favoarea reclamantului, pot fi emise următoarele ordine:

- în cazul plângerilor privind salarii egale, se poate emite un ordin pentru plata salariilor egale și a restanțelor pentru o perioadă care nu depășește trei ani;
- în alte cazuri, se poate emite un ordin pentru tratament egal și despăgubire pentru efectele discriminării pentru o perioadă de până la maximum 2 ani, sau 40.000 € (oricare dintre acestea este mai mare) sau 13.000 € în cazul în care persoana nu a fost un angajat (de exemplu, atunci când plângerea se referă la recrutare);
- un ordin de reintegrare sau reangajare, cu sau fără un ordin pentru despăgubiri;
- un ordin ca o anumită persoană sau anumite persoane să urmeze un anumit plan de acțiune.

Comisia Irlandeză pentru Drepturile Omului și Egalitate (Irish Human Rights and Equality Commission)

COMISIA IRLANDEZĂ PENTRU DREPTURILE OMULUI ȘI EGALITATE (IRISH HUMAN RIGHTS AND EQUALITY COMMISSION)

Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate (Irish Human Rights and Equality Commission - IHREC) are obligația legală să promoveze și să protejeze drepturile omului și egalitatea și să depună toate eforturile pentru eliminarea abuzurilor asupra drepturilor omului, discriminării și comportamentelor interzise.

Drepturile dvs.

IHREC poate furniza informații cu privire la drepturile dvs. și la despăgubirile disponibile în Irlanda în baza legii privind egalitatea și drepturile omului. Acestea cuprind informații despre:

- Legile privind egalitatea de șanse la locul de muncă, 1998-2015
- Legile privind statutul egal, 2000-2018
- Măsuri de protecție a drepturilor omului în baza legilor irlandeze
- Legile privind băuturile alcoolice, 2003-2008
- Drepturile la liberă circulație a lucrătorilor în UE

Informațiile sunt disponibile pe site-ul nostru web **www.ihrec.ie**. De asemenea, puteți solicita informații prin telefon, e-mail sau poștă de la:

Your Rights

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

Contact:

LoCall: 1890 245545

Telefon: +353 1 8583000

E-mail: YourRights@ihrec.ie

Site web: **www.ihrec.ie**

Your Rights operează un serviciu de telefonie în intervalul orar următor:

Luni - Vineri: 09:00-13:00 și 14:00-17:00

Broșurile noastre disponibile în această serie includ:

Legile privind statutul egal din 2000-2018 (Equal Status Acts 2000-2018): un ghid privind drepturile dvs. dacă sunteți discriminat în accesarea bunurilor și serviciilor

Asistență juridică

Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate (Irish Human Rights and Equality Commission) poate oferi asistență juridică populației cu privire la anumite acțiuni legale.

Acțiunile legale trebuie să aibă legătură cu discriminarea în baza actelor normative privind egalitatea sau a legii privind drepturile omului adoptate de legislația irlandeză.

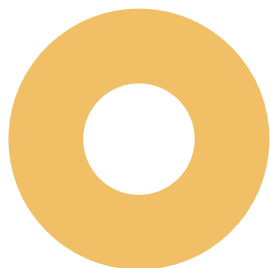
Înainte ca Comisia irlandeză pentru drepturile omului și egalitate (Irish Human Rights and Equality Commission) să decidă dacă poate acorda asistență juridică, aceasta trebuie să stabilească:

- dacă asistența juridică poate fi obținută prin alte mijloace, inclusiv prin programul de asistență juridică pe probleme civile sau penale; și
- dacă puterea de a acorda drept de regres sau de a acorda înlesniri revine oricărui tribunal sau altei persoane, de exemplu unui alt organism legal.

Chiar dacă un solicitant îndeplinește toate criteriile de mai sus, IHREC va oferi asistență juridică numai dacă sunt îndeplinite anumite criterii legale suplimentare, incluzând, de exemplu, dacă acțiunile ridică o problemă de principiu sau dacă IHREC consideră că este nejustificat să aștepte ca persoana să soluționeze problema fără ajutorul IHREC din cauza complexității acesteia. IHREC va ține cont și de disponibilitatea finanțării și a altor resurse implicate atunci când va decide dacă poate sau nu să acorde asistență juridică în orice caz particular.

IHREC a adoptat Îndrumări pentru asistența juridică, acestea fiind disponibile online la **www.ihrec.ie**. Aceste Îndrumări furnizează informații suplimentare referitoare la activitatea de asistență juridică a IHREC și la procesul aplicat.

Dacă IHREC nu oferă sau nu poate să ofere asistență juridică, acest lucru nu împiedică persoana să înainteze personal un caz direct la WRC. Un reclamant se poate reprezenta singur sau poate fi reprezentat de un avocat, un sindicat sau alt reprezentant.



Comisia Irlandează pentru
Drepturile Omului și Egalitate
(Irish Human Rights and
Equality Commission)

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

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