

Chinese



Guide to the Employment Equality Acts 1998–2008

您就业平等权的详解

《就业平等法案1998-2008指南》

进展

本刊物的出版受到欧洲共同体计划就业与社会团结项目的支持 - 进展（2007-2013）。

本项目由欧洲委员会就业，社会事务与平等权总局管理。它本着在财政上协助实现欧盟就业及社会事务的目标而建立，并已列入社会议程中，从而有助于里斯本合约的战略目标的实现。

这项七年计划是针对所有欧盟27国，欧洲自由贸易联盟，欧洲经济区及欧盟候选和预候选国家，有助于塑造和谐有效的就业发展和社会立法与政策的制定。

本项目的任务使命是增进欧盟对其各成员国的支持与承诺。它将有助于：

- 为项目发展的政策提供分析和政策建议；
- 监督，汇报欧盟就本计划的立法和政策的实施情况；
- 促进政策交流，学习并协助欧盟各会员国实现欧盟目标；
- 传达利益相关者和社会各界的意见。

欲了解更多信息见：

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>

本出版物中包含的信息不完全代表欧洲委员会的立场或意见。

就业平等法案1998-2008

本册子汇总了《就业平等法案1998》中的要点。这部法案是基于《平等法案2004》，就业保护法2007第27条（特殊集体裁员及相关事宜）和民法2008（杂项规定）第82和第83条的修订本。现在名为《就业平等法案1998-2008》。

法案的拷贝副本可向政府出版销售办公室，Molesworth Street, Dublin 2（电话：01 647 6000）索取，也可从以下网站取得：www.orieachtas.ie 或 www.equality.ie

《平等法案2004》的制定旨在贯彻实施三个欧洲委员会准则¹。

这些欧洲指令高于爱尔兰法令，在解释爱尔兰相关法律时，这些法令应予以优先考虑。

**出版本册的目的是仅提供信息。
其本身并非法律文件。**

¹欧洲议会和理事会2002年9月23日通过的第2002/73/EC号准则对《欧盟条令76/207/EEC》在贯彻执行男女就业，职业培训和晋升以及工作条件平等原则 [2002] OJ L 269/15 方面做了修订补充：2000年11月27日通过的《欧盟指令2000/78/EC》建立了就业平等职位平等 [2000] OJ L 303/16的总体框架：2000年6月29日通过的《欧盟条令2000/43/EC》旨在贯彻执行平等对待不同种族，人种 [2000] OJ L180/22的原则

内容

1.	简介	4
1.1	范围	4
1.2	歧视的理由类型	5
1.3	歧视	7
1.4	广告	8
1.5	等工等酬	8
1.6	性骚扰和骚扰	9
1.7	为残疾人士- 提供适当的便利条件	10
1.8	什么是适当的措施?	10
1.9	什么是过重的负担?	11
1.10	积极措施	11
1.11	加害	12
1.12	额外法律责任	12
2.	一般豁免	13
2.1	所有就业类型的豁免	13
2.2	有关职业要求、特殊职业的豁免	14
2.3	适用于特殊情形的豁免	15
2.4	国家机构	17
3.	投诉	18
3.1	第 1 步: 决定是否提出投诉	18
3.2	第2步: 去平等法庭	20
3.3	补救措施	21
3.4	性别投诉	22

附录 A	24
A.1 平等机构	24
A.2 信息与支持	24
A.3 法律援助	25
A.4 平等信息	26
附录 B	27
B.1 有用的相关地址	27



1. 简介

《就业平等法案1998-2008》：

- 促进平等
- 禁止九种理由的歧视（一些特定情况除外）
- 禁止性骚扰和骚扰
- 禁止加害
- 采取适当措施使障碍者可申请，参与就业及就业培训
- 鼓励采取主动措施以确保在九类理由上实现全面平等

1.1 范围

在就业方面所涵盖范围：

- 广告
- 等工等酬
- 就业机会
- 职业培训和工作经历
- 就业合同条款
- 晋升或重新定级
- 职务分类
- 解雇
- 多方协议

此法案适用于：

- 全职，兼职及临时员工
- 国营和私营企业
- 职业培训机构
- 职业介绍机构
- 工会，行业组织以及贸易组织机构

此法案也同样适用于：

- 自营业者
- 合伙人
- 国家和地方政府办公人员

1.2 歧视的理由类型

此法案禁止基于下述九类歧视理由：

- **性别：** 男性，女性，变性²人（对于孕妇或休产假的员工有特殊保护条例）；
- **婚姻状况：** 单身，已婚，分居者，离婚或丧偶者；
- **家庭状况：** 十八岁以下子女的父母，或家计主要肩负者，或残疾人父母；
- **性取向：** 男同性恋者，女同性恋者，双性恋者，异性恋者；
- **宗教信仰：** 不同宗教信仰，宗教背景，宗教观点或无宗教信仰者；
- **年龄：** 适用于所有长于义务教育之最高年龄之人士；
- **种族：** 特定的种族，肤色，国籍及民族；

² 欧洲法庭对PvS和Cornwall州案件的判决中认定对变性人的歧视属于性别歧视的范畴。

- **旅居群体：**通常被称作流浪者的群体，被旅居者自身以及大众认为拥有共同的历史，文化和传统，长期以来在爱尔兰岛上以游牧/流浪方式生活者。
- **残疾：**残疾人士广义地定义为身残，智障，学习，认知及情感能力低下者，以及一些疾病患者；

如何定义残障？

残障是：

- (a) 完全或部分的肌体功能或智力功能有缺陷，包括肢体残缺；
- (b) 由于身体或器官导致或可能造成的慢性疾病或疾病；
- (c) 部分身体的畸形或功能残障；
- (d) 由于某种情况或功能障碍造成的与正常人相比有学习障碍；或
- (e) 某种症状，疾病影响其思维方式，日常感知，情感或判断力从而导致的异常行为。

1.3 歧视

歧视一词在这些法案中具有特定含义。

此法案中所涵盖的歧视分为若干类型，包括直接间接歧视，诋毁性歧视和关联型歧视。

- **直接歧视**是指在属于前述九类歧视理由中任何一种，不平等的对待某人使其处于不利地位，这种情形
 - 正在发生；
 - 已经发生过；
 - 将来可能会发生；
 - 或归罪于当事人指使他人歧视也是被禁止的。
- **间接歧视**发生是指效果和结果上体现出某人遭受了不公正对待。例如，拒绝雇用或提供培训但不告知明确的歧视理由，而是托辞于不能满足某一条款，惯例或要求。

如果这类条款，惯例或要求，使属于上述法律定义的各类歧视情形之一的某人遭受不平等待遇，那么业主即被认为实施了间接歧视。除非该条款的制定是为执行某一法律为目的，且所采用的执行方式是合适的和必要的。

- **关联性歧视**这种情况出现于某人由于与另外一人（后者属于受歧视的情形之一）相关而遭受不平等待遇。

1.4 广告

法律禁止有关就业广告的出版，展示或导致出版或展示中含有歧视倾向的内容，或有可能被理解为含有歧视倾向的内容。

1.5 等工等酬

此法保护等工等酬。等工定义为同样，类似或具有同样价值的工作。在每人的雇佣合同中都应有注明雇员有等工等酬权利的条款。

在前述的九类歧视理由里的任何一种歧视所导致的不等工等酬都可投诉。



1.6 性骚扰和骚扰

此法禁止以下人员在工作场所或用工期间对员工（包括代理机构员工或职业见习人员）进行性骚扰和骚扰

- (a) 其它员工
- (b) 雇主
- (c) 客户，顾客或与雇主有商业往来的人士。

包括雇主知晓或可能预见的任何和被骚扰员工有接触的人员，并且雇主理应采取措施以防范骚扰出现的情境。

此法禁止受害者由于拒绝或接受骚扰（或能预见到他或她会遭的不同待遇）而遭受不同待遇。

什么是骚扰和性骚扰

骚扰是指向某人实施违法其意愿的任何形式的歧视行为。

性骚扰是指任何言语的，非言语的或行为举止上的性倾向行为。

上述两类情况中的行为都是有目的地损害他人尊严，制造恐吓，敌对，歧视，侮辱，或致使他人处于被冒犯的境况。上述两类情形中，违背他人意愿的不良行为包括举止，要求，言语，姿态，或制造，展示或散布书面的，邮件，短信，图片或其它材料。

雇主对雇员进行性骚扰或骚扰是歧视性行为。雇主进行自我保护的方式之一是证明其已经采取了合理的实际步骤预防骚扰或性骚扰行为的发生，或（在相关的情形下）预防员工在工作场所或在工作中遭受不平等待遇（以及在骚扰事件发生后减轻其所造成的伤害）。

平等署已经出版发表了《针对工作环境中的骚扰和性骚扰的实施条例》，该条例已由司法部长签署（2002年S.I. No.78）。该条例可从平等署或www.equality.ie索取。

1.7 为残疾人士提供适当的便利条件

雇主有义务采取适当举措使残疾人士

- 可以申请就业
- 可获得就业或被提升；或
- 可参与培训除非提供此类便利措施使得雇主必须承担过重的负担。

1.8 什么是适当的措施？

在工作场所所采取的有效和实际的举措包括：

- 为残疾人士在工作场所配备适当的设施
- 提供便利的工作时间；
- 任务的分配，或
- 提供培训以及提供便利的资源配置。

雇主并没有义务为残疾人员提供任何治疗，以及提供那些通常由残疾人士自备的设施及其它物品。

1.9 什么是过重的负担

在取决采取某些措施是否会给雇主造成过重负担时，应考虑到下列因素：

- (a) 所需设施的费用和其他花费
- (b) 公司/机构的经营规模及财务资源状况；以及
- (c) 获取政府赞助或其它资助的可能性。

1.10 积极措施

雇主可以根据前述的九类歧视情况，采取步骤以保证对所有员工实现完全平等。



1.11 加害

雇主对雇员在执行《就业平等法案1998-2008》和《平等地位法案2000-2008》时采取的行动加以惩罚属违法。任何雇主因其雇员的下列行为之一而将其解雇或实施不公正处理则构成加害

- (a) 雇员向雇主抱怨遭受歧视,
- (b) 投诉歧视进入程序, 投诉人采取行动,
- (c) 某雇员代他人投诉歧视或支持其它雇员投诉,
- (d) 根据平等法或没有被执行的平等法为依据目的, 和其他员工就工作的平等性进行比较对比;
- (e) 某职员在照本法进行申诉过程或那些已撤诉的申诉期间做证人
- (f) 某职员采用合法的方式有法可依的反对非法行径的行为
- (g) 某雇员已经通报或准备采取前几项中所述的行动。

1.12 额外法律责任

雇主对其员工在其工作过程中所做的任何事情负有法律责任, 除非雇主能够证明自己已经适当地采取了实际可行的措施防止歧视性事件的发生。

2. 一般豁免

歧视法案可能无法涵盖所有歧视形式。禁止歧视受制于一般和特定的豁免情况。某些豁免适用于某些特定的工作：

- 有的适用于所有类型的工作；
- 有些豁免适用于某些特定的情形，
- 而有些豁免则适用于其它法律中的条款。

这本册子无法涵盖所有豁免的范围，只就其中一些主要的豁免类型予以明。

2.1 适用于所有各类工作的豁免

(a) 能力

雇主并没有义务雇用不愿承担或不能完全胜任该项工作的人员。

但如果某一残疾人士完全有能力胜任这一职位，或在雇主提供适当的便利条件下能够完全胜任该项工作的情形除外。

(b) 教育程度，技术或专业资格

本法案允许职位要求符合国内一般认可需要的教育程度，技术或专业资格方面的要求。

本法案允许要求（申请人）提交其职务所需的某种资格之外的其它方面的资格的信息，并对其进行评估。

(c) 有关雇员的家庭福利

本法案允许雇主提供某些有益于雇员家庭，处理雇员家庭事件以及提供照料子女或其它需照料事宜的帮助。

2.2 有关职业要求、特殊职业的豁免

(a) 有关国家政府官员和公务员，包括警察和国防军以及地方政府，码头管理局，卫生署辖区机构，或职业教育委员会的官员和公务员，

允许对于有居留权的，公民的和/或爱尔兰语文水平方面作出要求的条款

(b) 有关小学和中学教师

允许实行有关就爱尔兰语文水平作出要求的条款

(c) 有关国防军

允许就年龄及残疾情况作出要求

(d) 有关受雇于某人家庭提供个人服务的雇工

允许对何人可以申请作出限制（此项限制不能进一步延伸到如像雇用条件等其它领域）

(e) 有关警察工作及监狱看守部门工作

考虑到个人隐私等原因，控制有暴力行为的个人或群体以及解救人质等方面的原因，允许对不同性别人士分派不同职务。

允许对男性和女性的身高设定标准；并在维持足够数量的男性和女性警察和监狱管理人员方面有若干特例。

2.3 适用于特殊情形的主要豁免情况

(a) 适用于所有情况的豁免情形 - 职业上的要求

基于不同职业的特点，而在招收员工时作出特定的要求是允许的。尽管这些特定的要求与属于所禁止的九类歧视情形之一有关。但这些特定的要求必须是名副其实地由该职业性质所确定，并且这些职业要求的目的是合法的和适宜的

(b) 有关性别和婚姻状况 - 怀孕，产假及以母乳哺乳期

允许对怀孕，产假期间以及哺乳期的妇女给予特殊照顾。任一针对保护产妇以及收养假的立法条款均不构成基于婚姻状况的歧视

(c) 有关年龄方面

雇主可在招工时为十八岁以下的以及超过法定退休年龄的人设以固定期限的合同

在无性别歧视的前提下，根据年龄不同而给予雇员不同的职务待遇，津贴或支付不同的解职金是允许的。

允许根据（劳资双方）共同协议中有关条款，在职服务年数相同的员工可以允许参照其不同年龄确定资历。

雇主可设定不同的员工退休年龄

任何符合下述法律：《青年（就业）保护法案1996》，或《国内最低工资法案2000》均不构成在年龄方面的歧视。在其它法案中的一些章节也在豁免之列。

(d) 有关年龄和种族方面

允许职业教育/培训机构在收费和安排位置方面对欧盟成员国的公民区别对待

允许职业培训机构在发放的补助金，奖学金和助学金时优先考虑帮助某些特定社会群体成员，但这种区别对待必须是合理地基于传统和历史方面的考虑

允许大学或其它高等教育机构在安排成人学生采取不同就学分配。

(e) 有关宗教方面

某些宗教，教育和医学机构可以从宗教信仰的基础上考虑给予某些员工或潜在的就业人员优惠待遇以保持其宗教精神

某些宗教，教育和医学机构可以采取合理必要的措施以防止员工或潜在的就业人员对该机构的宗教精神造成破坏

某些宗教，教育和医学机构可以在职业培训课程和护士学校预留一定数量的位置（相关的政府部长认可此数量为必要）以保障足够数量的护士及小学教师

(f) 有关国籍方面

任何符合《雇工许可证法案2003》的行为均不构成歧视。

(g) 有关残疾人士

允许残疾人士在特定的工作中以与正常人相比较少的工作量获取与正常人相当的工薪

2.4 国家机构

国家有两个平等法的执行机构。

平等署扮演‘公诉人’角色并促进平等合规。平等法庭裁决或调解平等法案的案件。这是两个单独而独特的机构，其服务如下。



3. 投诉

平等法庭，劳工法庭和巡回法庭在审理有关歧视的申诉案件时均承担不同角色。所有申诉（性别歧视申诉除外）必须首先向平等法庭提出。性别歧视的申诉可选择首先向巡回法庭提出。平等法庭是准司法机构，具有调查，听证和对歧视案件作出判决的权利。

3.1 第一步：决定是否提出投诉

索求信息的权利

任何受到歧视对待的人都可向其可能的歧视实施者以书面的形式要求其提供有关信息，用以协助被歧视人做出是否投诉的决定。雇主并没有回复的义务，但平等官员可就雇主的不回复是否适当，或是否提供虚假，错误，或不充分信息而做决定。

雇主没有义务提供绝密信息。信息应使用标准的问卷表格（此表格可从平等法院索取，表格代号为EE 2 和EE 3。索取地址为：3 Clonmel Street, Dublin 2，电话：01 477 4100 或于此网站取得：www.equalitytribunal.ie）。

时效

有关歧视或骚扰的申诉必须在此类事件最近一次发生之日起的六个月内提出申诉。此六个月的时效可由平等法庭庭长‘根据适当的原因’最多延长至十二个月。

申诉人为智力或精神障碍者

当申诉人为智力或精神障碍者而不能有效进行申诉时，则父母中任何一人，监护人或其它在实际生活中相当其父母角色之人士可代为申诉人。



3.2 第二步：在平等法庭上

调解人

平等法庭庭长可以在双方同意的前提下，在法庭的任意阶段任命平等调解人。如果通过调解使双方达成和解，所形成的和解文件的条款具有法律效力。

调查

如果起诉方或被诉方之一反对调解，或调解无效，该案件将由平等官员进行立案调查。调查将在私下进行（可自行代理，或由工会或其它机构代理）。平等官员将根据调查结果做出裁决，并由巡回法庭强制执行。

申诉撤销

如申诉人不再追究某案，法庭庭长可以一年后撤销该案件。法庭庭长可在任一阶段驳回申诉如果

- 该案件被认为是基于不良动机，或者
- 是轻率的，无理取闹的，或
- 由于误解，或
- 涉及到过于琐碎的事情

代理及费用

案件投诉人可为自身的代理人，或由律师，工会或选择其它代理。支出费用不批。若有他人妨碍或阻碍调查或上诉时，则有关交通和其它费用（代理费用除外）可批。

3.3 补偿

当平等官员倾向于起诉方时，法庭将会做出下列判决

- 在同工同酬类型的案件中，将判负方发放等酬，并补发不超过三年的差额
- 在其它类型的案件中，将判负方实施平等对待，并支付赔偿金以补偿其歧视行为。赔偿金上限为两年的工资，或在申诉人不是其员工的情况下最高判罚 €12,700。最高赔偿金额适用于多种歧视合并判罚的情形。当然，对于不同形式的歧视和迫害还会有单独的补偿判决。
- 判决复职或重新聘用，并判罚或不判罚赔偿金。
- 由法庭指定人员执行判决。

此法案中有特定的条款处理有关投诉公务员，地方任命权官员，国防部长和警署总监的歧视行为的案件。



3.4 性别投诉

巡回法庭在审理基于性别歧视的等工不等酬案件时，可判定补发申诉前六年之内的等工不等酬的差额。巡回法庭判罚的赔偿金额无上限。

上诉

对所有判决包括关于有时限的判决，可在判决之日起42日以内向劳工法庭提出上诉。

判决执行

平等法庭或劳工法庭庭长的最终判决可由巡回法庭执行。

向高级法庭就某一法律条文本身上诉

平等法庭或劳工法庭庭长做出最终决定，诉讼双方仍可向高级法庭就某一法律条文本身提出上诉。



附录 A

A.1 平等署

平等署授权在贯彻《就业平等法案1998-2008》中进行下述工作

- (i) 打击职场中的歧视行为和现象
- (ii) 促进平等就业机会
- (iii) 提供有关执行《就业平等法案1998-2008》情况的信息
- (iv) 经常性地审议《就业平等法案1998-2008》的执行情况，并适时向社区部长，平等和爱尔兰事务部长提供建议

A.2 信息和支持

平等署向公众提供关于《就业平等法案1998-2008》的信息。该机构已经出版了一系列的不同形式的信息刊物，包括法案指南和演示录像带。

该署在Roscrea Co. Tipperary的公众信息中心提供了各种信息：

- (i) 该机构的网站www.equality.ie提供更多的信息；
- (ii) 该机构还设有自动化电话语音服务(低收费电话 1890 245 545)，
- (iii) 去电者也可通过电话直接向该机构的联络官员咨询更详细的信息；
- (iv) 各种不同语言的指南

A.3 法律援助

平等署根据当局要求会酌情为某些重要案例的投诉人提供司法协助。

当平等署没有或不能提供司法协助时，并不意味着该案不成立。此时申诉人可自行向平等法庭投诉。

申诉人可自作代理，或选择律师，工会或其它代理者。

A.4 平等信息

有关此法案更进一步的信息，出版物以及演示录像带可在下列地址索取：

平等局 / The Equality Authority
公众信息中心 / Public
Information Centre
Birchgrove House
Roscrea, Co. Tipperary, Ireland

The Equality Authority
都柏林办公室 / Dublin Office
2 Clonmel Street
Dublin 2
Ireland

时间：

星期一至星期四

09.15–17.30

星期五

09.15–17.15

联系：

低价电话：1890 245545

1890 245545

电话：+353 0505 24126

+353 01 417 3333

传真：+353 0505 22388

+353 01 417 3331

短信：+353 01 417 3385

电子邮箱：info@equality.ie

网站：www.equality.ie

此系列的其它丛书包括：

《收养假法案1995-2005》

《妇女产期保护法案1994-2004》

《父母短期离职照料幼子法案1998-2006》

《平等地位法案2000-2008》

附录 B

B.1 有用的国家机关地址

平等法庭 / Equality Tribunal

3 Clonmel Street, Dublin 2

电话: 01 477 4100

传真: 01 477 4141

本地电话: 1890 344 424

网站: www.equalitytribunal.ie

电子邮件: info@equalitytribunal.ie

健康和安​​全署 / The Health and Safety Authority

The Metropolitan Building

James Joyce Street, Dublin 1

电话: 01 614 7000

传真: 01 614 7020

低收费电话: 1890 289 389

网站: www.hsa.ie

社会保障局 / Department of Social Protection

妇女产期权益科 / Maternity Benefit Section

McCarter's Road, Ardarvan

Buncrana, Co. Donegal

低收费电话: 1890 690 690

电子邮件: maternityben@welfare.ie

**国家就业权利局 / National Employment Rights Authority,
(NERA)**

总部

O'Brien Road

Carlow

电话: For callers outside Ireland

+353 59 91 78990

低收费电话: 1890 80 80 90

网站: www.employmentrights.ie

维权专员 / Rights Commissioners

Tom Johnson House

Haddington Road

Dublin 4

电话: 01 613 6700

传真: 01 613 6701

低收费电话: 1890 220 227

电子邮件: info@lrc.ie

网站: www.lrc.ie

社区服务部 / Department of Community,

平等&爱尔兰事务 / Equality & Gaeltacht Affairs

平等办 / Equality Division

Bishop's Square

Redmond's Hill

Dublin 2

电话: 01 479 0200

低收费电话: 1890 555 509

平等署

The Equality Authority

公众信息中心

Public Information Centre,
Birchgrove House,
Roscrea, Co. Tipperary,
Ireland.

电话: +353 0505 24126

传真: +353 0505 22388

短信: +353 01 417 3385

网站: www.equality.ie

都柏林办公室

Dublin Office,
2 Clonmel Street,
Dublin 2,
Ireland.

+353 01 417 3333

+353 01 417 3331

电子邮件: info@equality.ie

就业权规范

An **EMPLOYMENT RIGHTS** Rule Book

ISBN 978-1-908275-01-1



9 781908 275011