

ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ

Равные права, равная
ответственность

Обзор закона о
гендерном
равноправии



ЖЕНЩИНЫ И МУЖЧИНЫ

Равные права, равная ответственность

Обзор закона о
гендерном равноправии

Составитель: Мари-Лийз Сеппер

Издатель: Министерство Социальных дел Эстонской Республики

Авторское право: Министерство Социальных дел Эстонской Республики,
2010

Переводчица: Катрин Кару

Редактор перевода: Светлана Евстратова

Иллюстрация на обложке: Торми Тобрелутс

Издание публикации поддерживается Европейским Союзом в программе
ESF «Развитие гендерного равноправия 2008–2010»

Издатель: AO Atlex

ISBN 978-9949-9063-1-4

I. Гендерное равноправие

Гендерное равноправие – для кого и зачем?

Равноправие женщин и мужчин играло важную роль в государственном устройстве Эстонской Республики с самых первых лет ее существования. Первая Конституция Эстонской Республики с 1920 года предоставила право участия в выборах наряду с мужчинами также и женщинам, благодаря чему Эстония вошла в ряд самых демократических государств Европы. При строительстве государства и управлении им руководствовались тем, что народ Эстонии слишком мал для того, чтобы исключать какую-либо социальную группу из участия в общественной жизни страны. Так, женщины на равных правах с мужчинами участвовали во многих сферах жизни.

В годы аннексии Эстонской Республики Советским Союзом эстонскому обществу было навязано формальное гендерное равноправие. У советского равноправия было мало общего с принципами демократического государства, согласно которым ценен каждый гражданин, и для него создаются равные с остальными условия самореализации. Поэтому у многих остались очень плохие воспоминания о политике равноправия того времени. Современная европейская политика гендерного равноправия значительно отличается от советской.

Демократический уклад не только означает, но и предполагает равенство женщин и мужчин во всех сферах жизни. **Гендерное равноправие означает, наряду с равными правами, также равные обязанности, равную ответственность и равные возможности** для всех, вне зависимости от пола человека. В демократическом государстве право принятия решений имеет каждый член общества, и целью является реальное участие в процессах управления государством людей разного социального происхождения, возраста, пола и т.д.

Гендерное равноправие не означает тождества полов, тождества их признаков и характеристик. Принцип равноправия означает, что различия между полами не должны приводить к неравенству между социальным положением женщин и мужчин или к неравному обращению с ними. Поэтому разница в традиционном распределении гендерных ролей между мужчинами и женщинами должна быть сглажена. Одной из целей применения принципа гендерного равноправия является поэтапное устранение гендерного неравенства в сфере управления, на рынке труда, имущественного неравенства и др. как нежелательного пережитка прошлого.

Хотя во многих вопросах стремление к реализации принципа гендерного равноправия, на первый взгляд, приносит пользу, прежде всего, женщинам, закон о гендерном равноправии не является лишь «женским» законом. Традиционные женские или мужские роли, порождающие и углубляющие неравенство, ограничивают и ущемляют не только женщин, но и мужчин. Так, наряду с женщинами, в интересах каждого мужчины иметь возможность находить баланс между своей трудовой и семейной жизнью. Это означает возможность совмещения карьерного роста с полноценной семейной жизнью.

Согласно традиционному распределению гендерных ролей женщины как бы должны предпочитать выполнение домашних обязанностей оплачиваемому труду, а мужчины должны скорее отдавать свои время и энергию карьере, нежели семье. На протяжении последних пятидесяти лет уровень занятости на рынке труда женщин как в Эстонии, так и в других государствах Европы был высоким. Хотя все меньше женщин оказывается в ситуации,

когда перед ними стоит категоричный выбор – либо дети, либо карьера, согласно отчету Европейской Комиссии о гендерном равноправии от 2009 года в 2006 году более шести миллионов женщин в возрасте от 25 до 49 лет заявили, что из-за семейных обязанностей они вынуждены отказаться от работы или выбирать работу с неполным рабочим временем¹. Исследования использования времени показывают, что подавляющая часть ежедневных домашних работ выполняется женщинами. На эстонских женщин, бóльшая часть которых ходит на оплачиваемую работу, ложится двойная нагрузка, так как они выполняют также неоплачиваемую работу по дому. Из-за этого сокращаются их возможности самореализации в обществе, возможности работать волонтерами, выставлять свою кандидатуру в представительские собрания и т.д. В то же время работа женщин оплачивается ниже, чем работа мужчин.

Как женщины, так и мужчины хотят иметь возможность проводить время со своими детьми и реализоваться в профессиональной жизни. У них есть на это законное право. Принцип гендерного равноправия помогает этим желаниям осуществиться.

Гендерное равноправие приносит пользу также предпринимателям и работодателям. Следуя принципу гендерного равноправия, работодатель вне зависимости от пола выбирает кандидата, чьи квалификация, опыт, способности и личностные качества дают ему наибольшие преимущества в успешном выполнении рабочих заданий. По сути любое нерациональное, основывающееся на стереотипах мышление мешает принимать целесообразные решения. Если среди работников представлены различные социальные группы (наряду с женщинами и мужчинами это относится также к представителям разных возрастных групп и национальностей), повышается креативность и успешность коллектива.

Для общества ценен каждый человек. У каждого должна быть возможность реализовать свой потенциал и вносить свой вклад в общественную жизнь. Если гендерное равноправие улучшает конкурентоспособность предпринимателей и рынка труда в целом, то в гендерном неравноправии

¹ Отчет Европейской комиссии «Гендерное равноправие в 2009 году» (SEK (2009) 165), с. 4.

можно усмотреть растраниживание человеческих ресурсов и просто большую несправедливость, которые несовместимы с демократическим укладом жизни.

Таким образом, гендерное равноправие – это одновременно и **принцип**, которому необходимо следовать, и **цель**, к которой следует стремиться, – именно так гендерное равноправие зафиксировано в законе. Эстонский закон о гендерном равноправии вступил в силу 1 мая 2004 года.

Цели закона о гендерном равноправии:

- запретить прямую и косвенную дискриминацию по признаку пола,
- развивать равноправие женщин и мужчин во всех сферах жизни,
- гарантировать каждому защиту его прав в случае дискриминации.

Право каждого на равное обращение

Целью закона о гендерном равноправии является обеспечение равного обращения для мужчин и женщин. Никого нельзя подвергать худшему обращению лишь на основании того, что он женщина или мужчина.

Законом установлено, что **прямая дискриминация по признаку пола** имеет место в случаях худшего обращения к лицу из-за его пола, по сравнению с обращением, которое применяется, применялось или могло применяться к другому лицу в аналогичной ситуации. Если с женщиной, в сравнении с мужчиной, находящимся в аналогичной ситуации, обращались иначе лишь из-за того, что она женщина, то мы имеем дело с дискриминацией

по признаку пола. То же самое, разумеется, относится и к неравному обращению с женщиной. Классическим примером прямой дискриминации по признаку пола является отклонение кандидатуры женщины с более высокой квалификацией при найме на работу и отдавание предпочтения мужчине по той причине, что работодатель считает, что женщина будет из-за детей отсутствовать на работе.

Дискриминация может быть также скрытой. При этом потерпевшим может стать не одно конкретное лицо, а потенциально дискриминации могут подвергаться все лица, принадлежащие к одной социальной группе. Такую форму дискриминации называют **косвенной дискриминацией**. Косвенная дискриминация по признаку пола имеет место в тех случаях, когда кажущееся нейтральным законоположение, критерий, обычай или деяние ставит лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола. Например, если предпосылкой ходатайства о более высокой профессиональной квалификации является непрерывный трудовой стаж, то это требование может поставить женщин в неблагоприятное положение, по сравнению с мужчинами, так как в большинстве случаев именно матери берут отпуск по уходу за ребенком. Хотя это требование нейтрально в отношении пола, то есть и к мужчинам, и к женщинам предъявляется требование непрерывного трудового стажа, но для представителей одного пола оно оказывается неблагоприятным.

Согласно закону о гендерном равноправии дискриминацией считается также применение к лицу менее благоприятного обращения в связи с беременностью и родами, выполнением семейных обязанностей и наличием детей.

Принцип равного обращения является одним из основных прав человека и отражен в статье 12 Конституции Эстонской Республики. Согласно этой статье перед законом все равны. Никто не может быть подвергнут дискриминации из-за его национальности, расовой принадлежности, цвета кожи, пола, языка, происхождения, вероисповедания, политических или иных убеждений, а также имущественного и социального положения или по другим обстоятельствам.

Кроме закона о гендерном равноправии в Эстонии действует также закон о равном обращении (вступил в силу 1 января 2009 года), который запрещает дискриминацию лиц по признаку национальности (этнической принадлежности), расы или цвета кожи, вероисповедания или убеждений, возраста, физических недостатков или сексуальной ориентации.

Списки перечисленных в законах признаков, по которым кого бы то ни было запрещено подвергать дискриминации, не являются исчерпывающими. Это означает, что человек имеет право защищать свои права и в том случае, если у него есть подозрение в том, что он был подвергнут дискриминации по какому-либо другому присущему ему признаку или свойству.

В каких вопросах применяется закон о гендерном равноправии

Закон о гендерном равноправии применим во всех сферах жизни общества. Запрет на дискриминацию равно действует как в частном, так и в общественном секторе.

Законом предусмотрены также **некоторые составляющие исключение сферы, в которых он не применяется**. Требования закона не применяются к религиозным организациям в вопросах признание и культивирование веры, а также работы в качестве духовных лиц. Так, ограничение римско-католической церкви на то, что священником может быть лишь лицо мужского пола, не противоречит закону. Однако по закону лютеранская церковь не может запретить женщине принять сан священника, так как у лютеран нет требования ограничения по признаку пола священнослужителей. Все остальные лица, работающие при религиозной организации или приходе и не являющиеся священнослужителями, защищены от дискриминации законом о гендерном равноправии.

Требования закона не применяются также к отношениям в сфере семейной или частной жизни. Это означает, что через лиц и институты, осуществляющие надзор над выполнением требований закона (напр., канцлер юстиции или суды), нельзя потребовать от своего сожителя или супруга

равного выполнения домашних работ. Равные обязанности матери и отца заботиться о своем ребенке предусмотрены семейным правом, и все споры по этому вопросу решаются в суде в установленном законом о семье порядке.

Правопорядком как Эстонии, так и Европы предусмотрены **исключения, в случае которых дифференцированное обращение не считается дискриминацией**; в эстонском законе о гендерном равноправии их перечислено шесть.

1. Дискриминирующими не являются законоположения, касающиеся особой защиты женщин в связи с беременностью и родами. Учитывая это исключение, следует иметь в виду, что допустимо отнюдь не любое дифференцированное обращение с женщиной под предлогом защиты беременной женщины или роженицы. Если возникает подозрение, что дифференцированное обращение ставит работника в более неблагоприятное положение, то речь идет о дискриминации. Так, например, нельзя вообще ограничивать доступ женщин к определенным сферам профессиональной деятельности под предлогом того, что женщины – потенциальные матери, или постановить, что беременную женщину нельзя посылать в служебную командировку. Свое решение о согласии ехать в командировку должна принять сама женщина, учитывая медицинские показания.

2. Разрешена также установленная законом обязанность срочной военной службы только для мужчин. Это исключение исходит исторически из традиции политики государственной обороны, согласно которой служба в Силах обороны обязательна лишь для мужчин. Следует признать, что это разграничение, по сути, не согласуется с принципом гендерного равноправия. Во многих государствах Европы это исключение уже не является актуальным, так как обязательную срочную службу в Силах обороны заменяет профессиональная наемная армия. Возможно, что в будущем мы увидим новые решения, и, как эквивалент срочной военной службы мужчин, для женщин также будет установлена какая-либо форма срочной службы, хотя бы гражданской.

3. В-третьих, закон разрешает принимать в члены некоммерческого объединения либо только женщин, либо только мужчин, если это установлено в уставе объединения. Таким образом, некоммерческим объединениям оставлено право выбирать своих членов по признаку пола. Прежде всего, здесь уместно будет привести пример женского или мужского хора.

4. Дискриминацией не считается, если для работы или обучения выбираются лица по признаку пола, если пол является существенным и определяющим условием в силу характера данной профессиональной деятельности или сопряженных с ней условий. Причем при таком дифференцированном обращении должна быть правомерная цель. Также дифференцированное обращение должно быть соответствующим и необходимым для достижения цели. Работодатель может опровергнуть подозрение в дискриминации, если специфика работы такова, что ее может выполнять либо только женщина, либо, наоборот, мужчина. В этом случае при выборе кандидата является допустимым принять во внимание пол лица и отклонить кандидата противоположного пола, даже если он более компетентен. В качестве примера можно привести случай, когда оперный театр ищет в свой состав баритона, или если для допроса женщин, ставших жертвами сексуального насилия, в полицейский участок хотят принять на работу женщину-полицейского. Однако перечень работ, для выполнения которых пол лица играет определяющую роль, очень ограничен. Пол работника может играть большую роль в случаях, если трудовое поручение имеет интимный или личный характер. Например, лицо с глубоким недостатком здоровья может нанять в качестве личного помощника лицо одного с ним пола. При оценке конкретной ситуации следует анализировать, является ли пол важным и определяющим условием при приеме на работу, и имеет ли дифференцированное обращение правомерную цель.

5. Пятое ограничение вытекает из закона о страховой деятельности. При заключении страховки в исключительных случаях предложения товаров и услуг можно пренебрегать принципом гендерного равноправия. Общее правило таково, что дифференциация между индивидуальными страховыми взносами женщин и мужчин и страховыми выплатами при оценке страховых рисков не может быть обусловлена полом страхуемого. Беременность и

материнство также не могут влиять на размер индивидуальных страховых взносов и выплат. Если же признак пола имеет различное влияние на страховые риски в разных возрастных группах, и страховщик при оценке страховых рисков учитывает совместное действие факторов пола и возраста, то при определенных видах страхования жизни (страхование от несчастного случая, страхование от болезней) можно при определении риска смерти или выживания учитывать признак пола. Также допустимо предоставление иных товаров и услуг представителям только одного пола, но лишь при наличии правомерной и оправданной цели. Например, приют для женщин не должен принимать мужчин, так как целью приюта является создание зоны безопасности для женщин, ставших жертвами насилия. Таким образом, за судом закреплено право решать, является ли допустимым дифференцированное обращение при предложении различных товаров и услуг. Для этого суд проверяет, какова цель дифференцированного обращения по признаку пола, и являются ли средства для ее достижения соответствующими и необходимыми.

6. Последним исключением является принятие специальных мер по обеспечению гендерного равноправия, предоставляющих преимущества лицам, относящимся к менее представленному полу в определенной сфере жизни, а также уменьшающих исторически сложившееся неравенство полов. Положительные специальные меры не являются дискриминационными, так как их целью является содействие равноправию полов. Временно можно применять способствующие гендерному равноправию специальные меры, которые предоставляют преимущества представителям находящегося в неблагоприятном положении пола. Так, например, в сфере предпринимательства положительной специальной мерой являются микроссуды, обучающие курсы или другие мероприятия, направленные только на женщин-предпринимателей с целью снижения гендерной сегрегации в сфере бизнеса. Кроме того, коммерческие объединения могут зарезервировать определенный процент мест в правлении объединения для женщин и т. п. Также для достижения гендерного равноправия разрешено использовать квоты. Квоты могут быть самыми разными, но, главным образом, применяется тактика резервирования определенного количества мест для лиц менее представленного пола в какой-либо сфере жизни, или

же с целью достижения более пропорционального результата выборов определяется доля кандидатов обоих полов.

Обязанность развития принципа гендерного равноправия

Второй целью закона о гендерном равноправии является содействие равноправию полов. Равноправие полов следует развивать потому, что запрета на дискриминацию недостаточно для достижения истинного равноправия. Как правило, уже в законе зафиксированы равные права и обязанности мужчин и женщин. Такое положение дел называется формальным равноправием. Тем не менее, истинного равноправия женщин и мужчин это не обеспечивает. Прежде всего, бросается в глаза неравенство на рынке труда. Труд женщин по-прежнему оплачивается ниже, по сравнению с трудом мужчин,² женщины реже занимают высокие или престижные посты. Для мужчин из-за предубеждений, рожденных традиционным распределением гендерных ролей, оказывается труднее отказаться от сверхурочной работы и освободиться, чтобы посвятить больше времени своей семье. Если работник-мужчина выражает желание уйти в отпуск по уходу за ребенком, работодатель расценивает это скорее как отклонение от нормы.³ Для работодателя мужчина, который берет отпуск по уходу за ребенком – это работник, который недостаточно предан своей работе.⁴

² По статистике заработной платы женщины в Эстонии в течение последних десяти лет постоянно получали в среднем на четверть меньшую зарплату, чем мужчины. К 2007 году гендерный разрыв в зарплатах вырос в Эстонии до 30,9%, этот показатель самый высокий среди 27-ми государств-членов ЕС. В государствах-членах Европейского Союза проводилось много исследований, посвященных изучению гендерного разрыва в зарплатах. Одна из причин столь большого разрыва между зарплатами женщин и мужчин заключается в том, что женщины и мужчины выполняют разную работу, которая в обществе по-разному оценивается и по-разному оплачивается. В общем случае, так называемый «женский труд» оценивается и оплачивается ниже «мужского». В исследованиях заработной платы учитываются уровень образования и опыт работы. В Эстонии, где образовательный уровень женщин высок, гендерный разрыв в оплате не обусловлен показателями человеческого капитала.

³ Отчет Европейской комиссии «Гендерное равноправие в 2009 году» (SEK (2009) 165), с. 4.

⁴ М. Кару, К. Казеару и Х. Бийн «Отцы и отпуск по уходу за ребенком. Рапорт исследования» Praxis, 2007.

Гендерного равноправия на рынке труда поможет добиться то, если больше мужчин будут решать взять отпуск по уходу за ребенком. Это способствовало бы разрушению традиционного представления о роли мужчины или женщины. Тогда работодатель не мог бы автоматически исходить из предположения, что именно женщина не сможет в надлежащей степени посвятить себя работе, и тогда он будет вынужден нанимать на работу и продвигать по служебной лестнице работников, прежде всего, на основе их знаний и умений, а не половой принадлежности.

Для достижения фактического гендерного равноправия закон налагает на различные организации и различных лиц обязанность развития равноправия.

Гендерное равноправие должны развивать:

- **государственные учреждения и учреждения местного самоуправления,**
- **образовательные и научные учреждения,**
- **работодатели.**



Государственные учреждения и учреждения местного самоуправления как органы, развивающие гендерное равноправие

Государственные учреждения и учреждения местного самоуправления обязаны в своей деятельности систематически и целенаправленно развивать гендерное равноправие. Уже при планировании политических шагов и своей деятельности они обязаны учитывать разные потребности женщин и мужчин и их разный общественный статус. Общественные услуги должны быть общедоступны, в равной степени качественны и полезны как мужчинам, так и женщинам.

Разные интересы и потребности женщин и мужчин следует учитывать во всех возможных сферах, в частности, в таких, которые на первый взгляд вроде бы не связаны с тематикой гендерного равноправия. Например, при решении как социальных вопросов, так и вопросов правопорядка, здравоохранения, планирования градостроительства, работы общественного транспорта и любых других следует перед принятием решений проанализировать имеющиеся данные с точки зрения гендерного аспекта и попытаться предвидеть, как та или иная принимаемая мера или решение может повлиять на женщин и мужчин. Иными словами, это означает, что при принятии любого решения следует иметь в виду, что ни государственная, ни местная власть не осуществляются по отношению к бесполом гражданам. Деятельность представителей власти и их решения касаются мужчин и женщин. В общем случае, у женщин и мужчин из-за их разного жизненного опыта разные интересы, потребности, ожидания и общественный статус. Анализ, предшествующий принятию решений, должен видеть также многообразие в рамках двух самых больших социальных групп – женщин и мужчин, так как ни все мужчины, ни все женщины не одинаковы и не образуют одну четкую группу по интересам.

Любое решение может по-разному влиять на представителей одного или другого пола. Например, сокращение услуг общественного транспорта может больше затронуть пожилых женщин, чем мужчин, так как среди женщин меньше автомобилистов. Для принятия правильных решений следует иметь хорошее представление о том, каковы эти разные интересы,

ожидания, потребности, возможности и роли женщин и мужчин, которые вообще нужно учитывать в процессе принятия решений. Важно оценивать влияние принимаемых решений на мужчин и женщин во избежание нежелательных негативных последствий.

Для успешного выполнения обязанностей по развитию гендерного равноправия государственные учреждения и учреждения местного самоуправления могут составлять программы действий по обеспечению гендерного равноправия. Эти учреждения должны сами определить, какое влияние в их деятельности оказывают на представителей разных полов политические решения и меры. Нужно также знать, какие показатели следует учитывать для оценки ситуации.

Так, например, министерства могут составить программы действий, в которые будут, в числе прочего, включены цели и действия, направленные на сокращение в сфере их деятельности разрыва в зарплатах женщин и мужчин. Министерство образования и науки может запланировать в своей программе деятельности меры по сокращению прерывания обучения мальчиков в школе, увеличению доли женщин-профессоров и т. п. Учреждение местного самоуправления может планировать оценку формирования и доступности своих услуг с учетом пола населения (кто и как пользуется общественным транспортом, спортивными сооружениями и др., и какова степень удовлетворенности предлагаемым) и многое другое.

Для того чтобы обеспечить эффективное исполнение обязанностей развития, государственные учреждения и учреждения местного самоуправления должны консультироваться с соответствующими заинтересованными группами и объединениями граждан, деятельность которых заключается в отстаивании гендерного равноправия. Более подробные рекомендации по обязанностям развития можно получить в Министерстве социальных дел.⁵

Любые препятствия к достижению гендерного равноправия, которые могут встретиться в правовых актах или практиках этих учреждений, должны быть устранены в соответствии с законом.

⁵ См. об этом подробнее: «Справочник по стратегии внедрения гендерного равноправия». Интернет-ресурс: <http://gender.sm.ee/failid/syvalaiendamine.pdf>.

Закон возлагает также на государственные учреждения и учреждения местного самоуправления задачу содействовать тому, чтобы у женщин и мужчин были одинаковые возможности участвовать в процессе принятия решений. В образованных на государственном и местном уровне коллегиальных органах власти должны быть по возможности представлены оба пола. Во многих государствах Европы законом предусмотрено, какова должна быть доля представителей обоих полов в коллегиальных собраниях. Часто эта доля составляет не менее 40% от общего числа членов. В Эстонии такого предписания нет, однако из идеи закона следует, что участие представителей обоих полов в таких собраниях должно быть, по возможности, равным. Государственные учреждения и учреждения местного самоуправления должны выполнять обязанность развивать гендерное равноправие и в качестве работодателей (см. об этом ниже).

Образовательные и научные учреждения как развивающие гендерное равноправие

В Эстонской Республике женщины и мужчины имеют равные права на образование. Образовательные и обучающие заведения должны обеспечивать равное обращение для мужчин и женщин в сфере профориентации и при получении образования, а также при переподготовке и специальном самоусовершенствовании. Закон о гендерном равноправии при возложении на образовательные и научные учреждения обязанности развития гендерного равноправия подразумевает качество содержания образования, получаемого женщинами и мужчинами. Метод обучения девочек и мальчиков и содержание обучения влияют на их убеждения, выбор изучаемой специальности и последующее гражданское поведение, а также на их поведение в качестве работников или работодателей и т. д. Выборы в профессиональном обучении или при соискании ученой степени, обусловленные традиционным распределением гендерных ролей, влекут за собой аналогичное распределение профессий на рынке труда на «женские» и «мужские». Содержание обучения влияет на то, какой женщины и мужчины видят свою роль в обществе, какие жизненные цели они ставят перед собой и что считают важным. Учитывая огромную роль образования в достижении гендерного равноправия, закон

содержит особое требование, согласно которому все учебные программы со всеми используемыми при обучении материалами должны способствовать устранению неравенства между мужчинами и женщинами. Недопустимо обучение, принижающее один из полов или утверждающее, что представители этого пола обладают меньшими способностями, и поэтому они должны быть заняты лишь в определенных сферах жизни. Обучение не должно закреплять предубеждения и стереотипы о распределении гендерных ролей в трудовой и семейной жизни.

Исследования научных учреждений должны способствовать обеспечению равноправия полов. Как правило, результаты научных исследований следует представлять отдельно по женщинам и мужчинам.

Аналогично государственным учреждениям и учреждениям местного самоуправления образовательные и научные учреждения в качестве работодателей должны развивать гендерное равноправие.

Об обязанностях работодателей как по развитию гендерного равноправия см. ниже в главе Трудовая жизнь.

Внедрение государством гендерного равноправия

Роль Министерства социальных дел при внедрении закона о гендерном равноправии заключается, в первую очередь, в разработке и реализации политики гендерного равноправия. Министерство координирует также применение стратегии внедрения гендерного равноправия и консультирует по вопросам применения принципа равного обращения. Каждый имеет право получить в Министерстве социальных дел консультацию по вопросам равного обращения для мужчин и женщин, но министерство не предоставляет правовой помощи. Консультации могут даваться как в письменной, так и в устной форме. В случае необходимости заявление лица может быть передано компетентному органу.

Министерство дает уточняющие указания по применению закона. Отдел гендерного равноправия при Министерстве социальных дел анализирует влияние законов и иных правовых актов в сфере деятельности министерства на положение мужчин и женщин в обществе. Министерство социальных дел публикует также отчеты о соблюдении принципа равного обращения для мужчин и женщин.

К государственному механизму обеспечения гендерного равноправия относится также должность уполномоченного по гендерному равноправию и равному обращению. Об уполномоченном см. ниже соответствующую главу.



II. Равное обращение, или запрет дискриминации

Перед законом все равны. В самом этом принципе содержится запрет дискриминации. Равное обращение означает отсутствие дискриминации. Принцип равного обращения, зафиксированный в законе, зиждется на идее о том, что в обществе ценен каждый человек. Для обеспечения соблюдения этого принципа на практике законом запрещена дискриминация. Закон о гендерном равноправии запрещает гендерную дискриминацию, или дифференцированное обращение с лицом из-за его пола.

Дискриминация означает дифференцированное обращение на основе неоправданного признака. В общем случае, такие признаки личности невозможно изменить, например, пол, национальная принадлежность, цвет кожи или инвалидность. Однако существуют и такие признаки, которые могут выбираться самим человеком, прежде всего, убеждения, вероисповедание, членство в профессиональной организации. Ни к кому не допустимо применение худшего обращения лишь на основании его принадлежности к определенной социальной группе – будь то женщины, иностранцы, чернокожие, гомосексуалисты, люди с физическими недостатками и др.

Выбор формы обращения с человеком, обусловленный какими-то его личными качествами, является несправедливым и незаконным.

Как распознать дискриминацию

Осуждение, а также распознавание дискриминации осложнено тем, что обычно она не является умышленной, т.е. у дискриминирующего, как правило, нет стремления кого-либо ущемлять. Иными словами, осознанная цель дифференцированного обращения может не быть дискриминацией. Основными причинами, как правило, являются незнание, предрассудки и традиционное представление о том, каким является индивид, принадлежащий к определенной социальной группе. Очень часто причиной гендерной дискриминации являются представления о том, какие права и обязанности должны быть у женщины или мужчины, и исполнение каких ролей они должны брать на себя. Эти стереотипные представления о гендерных ролях оказывают влияние при принятии решений, например, работодателями, служащими общественного сектора, работниками учебных заведений и др.

Укоренившееся представление о том, какие качества работника являются более ценными, также может привести к дискриминации. Выше, в главе «Гендерное равноправие – для кого и зачем?» говорилось о том, что уже само по себе является ценным, если в трудовом коллективе, организации или в обществе в целом представлены люди и социальные группы из разных слоев общества. Шаг к истинному многообразию сделан тогда, когда анализу подвергается и то, что вообще традиционно ценят в человеке, гражданине или работнике. Чтобы добиться более равной гендерной представленности, например, в трудовом коллективе, следует знать, какие еще качества, кроме тех, которые уже ценятся, следует ценить в работниках. Сами работодатели часто полагают, что они принимают решения, основываясь на объективных критериях. Если же этими «объективными» обстоятельствами при повышении в должности оказываются, например ежедневная сверхурочная работа работника, неиспользование им права взять бюллетень по болезни ребенка и т. п., то в реальности, в первую очередь, именно женщины исключаются из списка кандидатов на продвижение по службе. До тех

пор пока большинство остающихся дома с больным ребенком родителей – матери, и основное бремя по уходу за детьми и пожилыми членами семьи ложится на женщин, они не находятся в равном положении с мужчинами при продвижении по карьерной лестнице. Таким образом, объективный, на первый взгляд, фактор порождает ситуацию гендерного неравноправия.

При решении вопроса о том, была ли допущена дискриминация, важными оказываются последствия, т. е. факт, что к кому-то было допущено неравное обращение из-за его половой принадлежности – например, если мужчину отказываются брать на должность воспитателя детского сада, несмотря на то, что у него есть требуемая подготовка, по причине того, что традиционно о детях заботились женщины, а не мужчины. Или если девушку отказываются зачислять на специальность электрика, так как на технических специальностях исторически обучались скорее юноши. Иными словами, решение, касающееся конкретного лица, принимается не на основании пригодности его образования, способностей, трудовых навыков, личных качеств и т. п., а лишь опираясь на представление о том, кем может быть мужчина или женщина, и что он может сделать в своей жизни.

Прямая дискриминация по признаку пола

В законе сказано, что прямая дискриминация по признаку пола имеет место в случаях применения к лицу одного пола худшего обращения, по сравнению с обращением, которое применяется, применялось или могло применяться к лицу другого пола в аналогичной ситуации.

Для того чтобы узнать, подвергалось ли лицо дискриминации, должна быть возможность сравнить, как обращались с двумя разными лицами. Понятие дискриминации позволяет сравнивать обращение, примененное к конкретному лицу, с обращением, которое могло быть применено к гипотетическим сравнимым лицам. В законе сказано: «...применение к лицу из-за его пола худшего обращения, по сравнению с обращением, которое применяется, применялось или *могло применяться* к другому лицу...». Сравнимые лица не обязательно должны работать у одного и того же работодателя. Так, например, на предприятии не обязательно должны быть

два сотрудника разного пола, выполняющих равноценную работу, чтобы доказать дифференцированное отношение к женщине при назначении заработной платы. Достаточно, если имеются данные о том, что мужчина, выполнявший эту работу ранее, получал более высокую зарплату. Требование равной оплаты труда не предполагает, что сравниваемые лица должны выполнять идентичную работу, их труд должен быть равноценным. Это означает, что учитываются требования, предъявляемые к работникам, выполняющим работу на сравнимых должностях, сложность рабочих задач, степень ответственности и др. обстоятельства. Например, судебное разбирательство выиграли женщины, работницы завода, в задачи которых входила разборка телефонов, их обслуживание и сборка, и которые утверждали, что уровень их зарплаты должен соответствовать уровню зарплаты мужчины, работающего на складе. В судебном решении было зафиксировано, что женщины выполняли даже более значимую работу, чем работник-мужчина, с которым было проведено сравнение.

При сравнении допустима также опора на общеизвестную информацию об общепринятой практике и т. п. В таких случаях конструируется так называемое гипотетическое сравнимое лицо. Например, если известно, что если бы на работу был принят кандидат мужского пола, то в трудовой договор был бы внесен пункт о премии, но выбранной оказалась женщина, и в трудовом договоре премия не оговаривается. В случае возникновения подозрение в дискриминации можно рассматривать обращение с женщиной в сравнении с обращением с гипотетическим мужчиной в аналогичной ситуации.

Дифференцированное обращение с лицом из-за беременности, наличия детей или из-за того, что на нем лежат какие-либо другие семейные обязанности, является противозаконным и считается прямой дискриминацией по признаку пола. В таком случае допустимо, чтобы для установления факта дискриминации сравнимые лица были одного пола. Например, в члены правления предприятия оказывается выбранным холостой бездетный мужчина, хотя с учетом подготовки, стажа и др. должен был быть выбран другой кандидат-мужчина, у которого есть дети. Если отказ в выдвижении по должности основан лишь на факте статуса родителя, а

не на профпригодности кандидата, то мы имеем дело с дискриминацией. В тех случаях, когда работодатель продвигает по должности работника, имеющего детей, основываясь на предположении, что родители более ответственные работники, чем бездетные, можно также говорить о дискриминации.

В глазах закона беременность, роды, родительский статус, выполнение семейных обязанностей связаны с половой принадлежностью лица. Поэтому неблагоприятное отношение к лицу, основанное на перечисленных обстоятельствах, считается дискриминацией по признаку пола.

Прямой дискриминацией по признаку пола являются также притеснение по половому признаку и сексуальное домогательство (см. понятия ниже) и неблагоприятное отношение, причиной которого является отпор притесняемого домогательству или подчинение ему. Дискриминацией считается также злонамеренное репрессивное обращение с лицом по причине выступления в защиту своих прав или прав кого-либо другого. Иными словами, любая виктимизация запрещена.

Косвенная дискриминация по признаку пола

Дискриминация может быть скрытой. Такую форму дискриминации называют косвенной дискриминацией. Косвенная дискриминация по признаку пола имеет место в случаях, когда кажущееся нейтральным законоположение, критерий, обычай или деяние ставит лиц одного пола в менее благоприятное, по сравнению с лицами другого пола, положение. Это допустимо лишь в случае, когда упомянутые законоположение, критерий, обычай или деяние имеют объективную мотивированную оправданную цель, и средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми.

Поскольку при косвенной дискриминации нет явной отсылки к полу как основанию для дифференциации, такое неравное отношение можно распознать, основываясь на данных статистики или социологических

исследований, которые показывают, что кажущееся нейтральным законоположение или действие в реальности ставит представителей одного пола в неравное положение, по сравнению с представителями другого пола. Европейский суд по правам человека высказал мнение, что в случае, если статистика указывает на явный разрыв в зарплатах двух разных областей труда, причем в одной из них задействованы практически одни только женщины, а в другой – только мужчины, работодатель должен доказать, что дифференциация зарплат обусловлена объективными обстоятельствами, а не гендерной дифференциацией.⁶

Сексуальное домогательство и притеснения по половому признаку

Сексуальное домогательство – это любые нежелательные поведение или действия сексуального характера, выраженные в словесной или несловесной форме либо физически. Целью или фактическим содержанием поведения или действий является унижение человеческого достоинства лица, прежде всего, путем создания нервной, угрожающей, враждебной, пренебрежительной, унижительной или оскорбительной атмосферы.

Поведение или действия являются сексуальным домогательством, если они отвечают четырем условиям: 1) они нежелательны для притесняемого (притесняемый должен это выразить, либо должно быть иным способом ясно, что определенное поведение притесняемому неприятно и противоречит его воле); 2) они сексуальны по своему характеру; 3) они выражены в словесной или несловесной форме либо физически; 4) их целью или фактическим содержанием является унижение человеческого достоинства лица, и они создают нервную, угрожающую, враждебную, пренебрежительную, унижительную или оскорбительную атмосферу.

Сексуальное по своему характеру поведение может проявляться в намеках сексуального характера, прикосновениях, показе коллегам или подчиненным порнографических материалов. В качестве домогательства

⁶ C-127/92 Судебное дело Эндерби [Enderby] (ECJ 1993, с. I-5535).

можно расценивать также, например, рассказывание скабрёзных анекдотов на месте работы, разумеется, в том случае, если все это оскорбляет или уязвляет кого-либо из коллег. Запрет на сексуальное домогательство не означает, что запрещено любое интимное общение или флирт между коллегами. Критерием правомерности общения с сексуальной подоплекой является, прежде всего, наличие желания обеих сторон.

Свое нежелание следует в общем случае выражать. Притесняемый не обязан отвергать сексуальные домогательства, в еще меньшей степени закон предписывает применять для этого силу. Не всегда есть возможность сразу же выразить свое неприятие определенного поведения. Достаточно, если потерпевший уведомит об этом при помощи жалобы своего работодателя, доверенное лицо в коллективе или кого-либо другого, кто отвечает за трудовую среду на предприятии или в учреждении. Уведомить можно также полицию.

В соответствии с понятием сексуального домогательства существенно, как ущемляемый чувствует себя в результате определенных действий или поведения. Решающими оказываются субъективные ощущения ущемляемого: например, то, что для ущемляющего может показаться шуткой, невинной попыткой сближения и т. п., для ущемляемого может иметь совсем другое значение.

Работодатель не имеет права ущемлять работника ни сексуально, ни по половому признаку. Работодатель должен следить за тем, чтобы работники были защищены от притязаний по половому признаку и сексуальных домогательств на работе. Обязанность защиты работника предполагает, что, узнав о домогательствах или притязании, работодатель делает все от него зависящее для пресечения этих действий, а также впредь защищает от них потерпевшего. Для предотвращения или пресечения домогательств может возникнуть потребность в реорганизации труда, возбуждении дисциплинарного производства против ущемляющего и др. Работодатель несет ответственность за невыполнение обязанности защиты в случае, если он знал или должен был знать о факте притеснения по половому

признаку или сексуального домогательства и не принял необходимых мер, чтобы прекратить притеснение.

Притеснения по половому признаку – это действия, которые связаны с полом потерпевшего, и цель или фактическое действие которых заключается в унижении человеческого достоинства лица и создании нервной, угрожающей, враждебной, пренебрежительной, унижительной или оскорбительной атмосферы. Притеснение по половому признаку имеет место в случаях, когда субъект единственно по той причине, что он является женщиной или мужчиной, подвергается словесному, визуальному или иному унижению, угрозам, пренебрежению, враждебности или оскорблению, и когда подобное поведение создает аналогичную атмосферу. Притеснения по половому признаку связаны с обобщениями, основанными на предубеждениях по отношению к тому или иному полу, имеющими пренебрежительный подтекст. Если начальник осмеивает перед трудовым коллективом работающих в нем женщин, утверждая, что они некомпетентны или глупы, поскольку принадлежат к женскому полу, мы имеем дело с притеснением по половому признаку. Притеснением по половому признаку являются также случаи, когда о представителях одного пола говорят в унижительном тоне, или если на месте работы или в школе кого-либо притесняют или издеваются над ним из-за половой принадлежности, при этом не затрагивается сексуальная сфера. Например, если в школе мальчикам-подросткам делают оскорбительные замечания из-за их роста, веса, неловкости, угрей и т. п.

Равное обращение в сфере труда

Самое большое неравенство полов царит на рынке труда. Поэтому в законе о гендерном равноправии трудовой жизни уделяется особое место.

Запрет дискриминации действует не только в сфере трудовых отношений. Еще до начала трудовых отношений, то есть перед выбором работника, следует учитывать принцип равного обращения. Объявления с предложением работы или обучения не могут быть направлены только на женщин

или только на мужчин. Объявление о работе является дискриминирующим, если, исходя из традиционных представлений о гендерных ролях, на работу машинистом паровоза приглашают только мужчин, а в качестве медсестер хотят видеть только женщин.

Работодатель не имеет права при найме на работу предпочесть лицо с менее низкой квалификацией лицу противоположного пола с более высокой квалификацией. Обязанность принимать решения, исходя из квалификации, а не пола работника, действует при приеме на работу или на трудовую практику, при продвижении по службе, отборе для повышения квалификации или выполнения задания. Основным аргументом при принятии на работу должна быть квалификация человека, его навыки и опыт работы – короче, качества, позволяющие успешно выполнять рабочие задания.

Если у работника возникло подозрение, что в отношении него были совершены дискриминационные действия, он имеет право потребовать у работодателя письменного объяснения причин сделанного им выбора или принятого решения. Работодатель обязан дать ответ в течение десяти рабочих дней, и в его письменном объяснении должны содержаться следующие данные о лице, в пользу которого был сделан выбор: трудовой стаж, образование, опыт работы, наличие иных необходимых для работы навыков, а также иные умения или обоснования, дающие ему явные преимущества.

Работодатель совершает по отношению к лицу дискриминационные действия, если он хуже относится к лицу из-за родов, статуса родителя, выполнения семейных обязанностей или каких-либо иных связанных с половой принадлежностью обстоятельств. Закон запрещает работодателю вообще спрашивать (во время интервью при приеме на работу, в анкетах и др.) о семейном положении кандидата, о наличии детей или планировании завести детей. Этот запрет распространяется также на посредников в сфере трудоустройства (в том числе, на базы данных посредников в Интернете). Таким образом, Интернет-порталы по трудоустройству не имеют права требовать от ищущего работу, чтобы тот в обязательном

порядке заполнил графы о семейном положении или наличии детей. При найме на работу нельзя отклонить кандидатуру женщины лишь из-за того, что она ожидает ребенка. В противоречии с законом оказывается и еще недавно распространенная в Эстонии практика, когда работодатели просили молодых женщин подписать документ, в котором они обязались воздерживаться от беременности в течение определенного периода времени. В срочном трудовом договоре не должно содержаться положений, согласно которым договор прерывается в случае ухода работника в отпуск по беременности и рождению ребенка или в отпуск по уходу за ребенком.

При установлении условий труда работодателю запрещено ставить представителей одного пола в менее благоприятное положение, по сравнению с лицами другого пола. При установлении условий труда и организации труда работодатель обязан учитывать, что среди его работников есть как женщины, так и мужчины, и, исходя из этого, нужно также формировать условия труда подходящими для представителей обоих полов.

При установлении условий оплаты труда или предоставления либо получения связанных с трудовыми отношениями благ недопустимо неравное отношение к выполняющим ту же или равноценную работу работникам разных полов. Понятие равноценной работы не означает, что при выполнении сравниваемых работ задания должны быть одинаковыми или сходными. Существенным является то, какие требования предъявляются работнику, иными словами, какие образование, опыт работы, навыки и ответственность требуются для выполнения работы. О понятии равноценной работы см. также выше в главе, посвященной прямой дискриминации по признакам пола. Под оплатой труда здесь понимаются любые предоставляемые за выполнение работы или задания льготы и блага, в том числе, и неденежные. За одинаковую или равноценную работу следует платить равную суммарную зарплату, а также все элементы оплаты труда (в том числе надбавки и льготы) должны поддаваться анализу каждый по отдельности и соответствовать принципу равного обращения. Если у работника возникает подозрение, что ему по причине принадлежности к определенному полу платят меньшую зарплату, по сравнению с работни-

ком противоположного пола, выполняющим такую же или равноценную работу, то работодатель должен представить доказательства того, что разница в оплате труда не связана с половой принадлежностью работников.

Работодатель должен руководить работой и распределять трудовые задания таким образом, чтобы представители одного пола не оказывались в худшем положении, по сравнению с работниками другого пола. Организация труда, при которой самые рутинные и неинтересные задания выполняют исключительно женщины (или, наоборот, мужчины), является дискриминирующей по половому признаку. Если работодатель предоставляет возможность работать сверхурочно только мужчинам или, например, если с женщинами заключаются лишь трудовые договоры с неполным рабочим временем, то такая организация труда рассматривается как дискриминационная.

Действия работодателя считаются дискриминационными и в том случае, если он налагает на работника дисциплинарное взыскание, переводит его на другую работу, прекращает трудовые отношения с ним или способствует их прекращению по причинам, связанным с полом работника. В производстве уполномоченного по гендерному равноправию и равному обращению было несколько жалоб о том, что с совершившими идентичное нарушение работниками мужского и женского пола при назначении дисциплинарного взыскания обращались по-разному. Мужчинам назначалось более суровое наказание по сравнению с женщинами, совершившими нарушение такой же тяжести, или же женщинам наказание вообще не назначалось.

Дискриминацией считается также применение к лицу менее благоприятного обращения из-за его пола в связи с его принадлежностью к профессиональному союзу или организации работодателей, либо к иным организациям, члены которых осуществляют деятельность в определенной профессиональной сфере. Также это относится к его участию в работе этих организаций и к предоставляемым этими организациями льготам.

Работодатели как обеспечивающие развитие гендерного равноправия

Действия работодателя должны содействовать уменьшению гендерной сегрегации на рынке труда. Действия работодателей должны способствовать выдвижению на вакантные рабочие места кандидатур как мужчин, так и женщин, и на работу следует принимать лиц обоих полов. Работодатели должны принимать мужчин и женщин на разные должности, по возможности, в равном количестве.

Для женщин и мужчин следует создавать равные возможности при повышении по должности. Работодатель обязан позаботиться о том, чтобы как женщинам, так и мужчинам была обеспечена возможность проявлять свои способности и компетентность при исполнении трудовых заданий. Выполнение более сложных рабочих заданий, которые являются предпосылкой к повышению по должности, нельзя предоставлять представителям только одного пола при условии, что представители только этого пола будут потенциально продвигаться по карьерной лестнице. То же самое требование действует и при выборе при направлении на обучение. Так, например, недопустимо направлять на курсы по управлению персоналом только мужчин, так как в качестве руководителей среднего звена хотят видеть, прежде всего, работников-мужчин.

Условия труда должны подходить как мужчинам, так и женщинам. Если с работниками обращаются одинаково и справедливо, это способствует созданию хорошей и благоприятной рабочей обстановки. Надлежащая рабочая обстановка означает также заботу работодателя о том, чтобы работник был защищен от сексуального домогательства и притеснения по половому признаку.

Работодатель обязан содействовать совмещению трудовой и семейной жизни работников с учетом их фактических потребностей. Например, организация труда с гибким графиком работы позволяет работникам выполнять наряду с рабочими также семейные обязанности. На обеспечении гендерного равноправия также положительно сказывается ограничение сверхурочной работы. В любом случае работодатель должен поощрительно

относиться к желанию отцов взять отпуск по уходу за ребенком или взять бюллетень, чтобы ухаживать за заболевшим ребенком.

В обязанности работодателя входит также информирование работников о правах, гарантированных законом о гендерном равноправии. Работникам или их представителям следует регулярно предоставлять информацию, касающуюся равного обращения в организации для мужчин и женщин. Работники имеют право знать, какие меры принял работодатель для развития гендерного равноправия.

Для того чтобы применяющие закон институции могли следить и оценивать соблюдение принципа равного обращения в трудовых отношениях, работодатель должен осуществлять сбор данных, показывающих положение полов в трудовых отношениях. Так, например, данные о зарплате, требования к квалификации, необходимой для выполнения должностных обязанностей, и соответствующие показатели работников должны быть представлены с дифференциацией по признаку пола для обеспечения возможности их сравнения.

Равное обращение при предложении товаров и услуг

Товары и услуги должны быть в равной степени доступны представителям обоих полов. Это означает, среди всего прочего, что цена на товар или услугу не должна варьироваться в зависимости от того, на кого направлен этот товар. Например, с женщины можно брать большую оплату за парикмахерские услуги только в том случае, если сложность работы или больший расход материала дает на то основание. Это означает, что если клиент-женщина и клиент-мужчина желают, чтобы им сделали прическу, и эта работа требует от парикмахера одинаковых затрат времени, навыков и средств, то и плата за услугу должна быть равной. Только на основании того факта, что клиентом является женщина, нельзя повышать цену на услугу, по сравнению с услугой, предоставляемой мужчинам. Как дискриминационную можно также расценивать практику ночных клубов, берущих плату за вход с мужчин, но не с женщин. Клубы, бары и другие

общественные места не могут запретить вход представителям одного пола, если гендерная сегрегация не имеет правомерной цели. Правомерной целью можно считать, например, безопасность женщин. Допустимо из соображений безопасности оставлять для водителей-женщин на паркингах специальные парковочные места (например, расположенные ближе к выходу или лучше освещенные). Правомерной считается также, например, клубная деятельность, предлагающая возможности проведения досуга отцам с детьми с целью способствовать совместному времяпровождению именно отцов с детьми.

Лицо считающее, что по отношению к нему была допущена дискриминация по признаку пола, связанная с доступностью или предложением товара или услуги, может подать лицу, предлагающему товар или услугу, письменное заявление о получении объяснений. Письменное заявление должно содержать описание обстоятельств предполагаемой дискриминации. Лицо, предлагающее товар или услугу, обязано в течение пятнадцати рабочих дней со дня получения заявления дать письменное объяснение своих действий.

III. Как защищать свои права

Право каждого на обращение в суд

Каждый человек имеет право обратиться в суд для защиты своих прав. Это право зафиксировано в статье 15 Основного закона. Лицо, полагающее, что по отношению к нему была допущена дискриминация, имеет право, кроме суда, обращаться также в комиссию по трудовым спорам или к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению.

Лицо, обратившееся в суд, в комиссию по трудовым спорам или к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению, должно представить фактические обстоятельства, на основании которых можно предположить, что оно дискриминировано. Лицо, против которого было подано заявление, должно в суде, перед комиссией по трудовым спорам или в производстве уполномоченного само доказать, что принцип равного обращения не был нарушен. Это называется разделением обязанности доказывания. Лицо, против которого подано заявление, должно доказать в процессе производства, что им не было допущено нарушение принципа равного обращения. Это – **распределенная обязанность доказывания**. В случае отказа лица от доказывания это приравнивается к признанию дискриминации.

При разбирательстве споров о дискриминации применяется распределение обязанности доказывания, так как лицу, подвергшемуся дискриминации, очень сложно представить исчерпывающие доказательства дискриминации. В случае многих споров, например, касающихся оплаты труда или выбора при приеме на работу, потерпевший и не может точно знать, было ли по отношению к нему допущено неравное обращение. Данные о зарплате, показатели квалификации и умений избранного работника и т. п. в подробностях известны только работодателю, который может, опираясь на эти данные, с легкостью опровергнуть обвинение в дискриминации, если в действительности дискриминации по половому признаку не было. Поэтому часть бремени доказывания лица, подавшего заявление, возлагается на ответчика. Отсюда и термин – *распределенная* обязанность доказывания.

Распределенная обязанность доказывания не применяется в административном и уголовном судопроизводстве.

Споры о дискриминации разрешаются комиссиями по трудовым спорам или судами. О помощи, предоставляемой уполномоченным по гендерному равноправию и равному обращению лицам, подвергнувшимся дискриминации, речь пойдет ниже. Согласно закону о гендерном равноправии возмещения вреда, причиненного дискриминацией, можно требовать лишь через суд или комиссию по трудовым спорам. Потерпевший имеет право в течение одного года со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении его прав, подать ходатайство о возмещении вреда.

В суде потерпевший может представлять себя сам или нанять для этого своего представителя. Тем, кто не в состоянии сам защищать свои права, и у кого нет средств для найма представителя, государство предоставляет правовую помощь за свой счет. Согласно закону о государственной правовой помощи лицо должно само обратиться в суд с ходатайством о предоставлении ему правовой помощи.

Кроме судов, существуют и другие институты, которые должны помогать людям, чьи права и интересы были незаконно нарушены.

Комиссии по трудовым спорам

Споры, возникающие в сфере трудовых отношений, разрешаются комиссией по трудовым спорам. Индивидуальный трудовой спор – это спор, имеющий место в возникших на основании трудового договора отношениях между работодателем и работником. Трудовой спор может возникнуть также по вытекающему из подготовки трудового договора требованию. Трудовые споры разрешает комиссия по трудовым спорам, состоящая из трех членов, решение которой является обязательным к исполнению для спорящих сторон. При несогласии с решением стороны имеют право обратиться в суд за рассмотрением того же спора. Разрешение трудового спора в комиссии по трудовым спорам регулируется законом о разрешении индивидуальных трудовых споров.

В комиссию по трудовым спорам легко обратиться – это можно сделать без привлечения представителя. Таким образом, обращение в комиссию в общем случае должно быть менее затратным, чем обращение в суд. До возбуждения производства можно обратиться к юристам инспекции труда за консультацией для выяснения своей правовой ситуации.

Спор о дискриминации можно решать в комиссии по трудовым спорам в течение одного года со дня нарушения прав – так же, как и в суде. Для признания вытекающих из трудовых отношений прав и защиты нарушенных прав можно подавать требование в течение четырех месяцев с момента нарушения. Расторжение трудового договора может быть оспорено в течение тридцати календарных дней, считая со дня получения заявления о расторжении. Срок предъявления требования заработной платы (даже в случае возможной дискриминации при выплате зарплаты) равен трем годам вместо одного года.

В случае дел о дискриминации важно помнить, что о возмещении причиненного вреда можно, кроме суда, ходатайствовать также в комиссии по трудовым спорам.

Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению

Лицо, подозревающее, что по отношению к нему была допущена дискриминация по признаку пола, может обратиться за помощью к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению (далее кратко: уполномоченный). Уполномоченный – это независимый и беспристрастный специалист, который следит за выполнением требований закона о гендерном равноправии и закона о равном обращении. Институт уполномоченного создан для того, чтобы оказывать помощь лицам, по отношению к которым была допущена дискриминация, в защите своих прав.

К уполномоченному может обратиться каждый, кто подозревает, что был подвергнут дискриминации из-за его половой принадлежности, национальности, возраста, физических недостатков, расы, убеждений или членства в профсоюзе. Уполномоченный может начать производство и по собственной инициативе. Для борьбы с неравноправием и дискриминацией, нарушающими основные права человека, закон предусматривает возможность подачи заявления уполномоченному вместо потерпевшего лицом, которое имеет оправданный интерес следить за выполнением норм закона о гендерном равноправии и равном обращении. Здесь имеются в виду, прежде всего, гражданские объединения, основная деятельность которых заключается в отстаивании прав определенной социальной группы и улучшение ее общественного положения. В качестве примера можно привести женские организации, союзы, защищающие права отцов, объединения, борющиеся за права сексуальных меньшинств и т. п.

Производство уполномоченного, в результате которого дается заключение по факту дискриминации, несложное и человеколюбивое. К оформлению заявления, подаваемого уполномоченному, не предъявляется никаких требований. Заявление должно содержать информацию об обстоятельствах, на основании которых потерпевший полагает, что он был подвергнут дискриминации.

Для дачи заключения уполномоченный вправе требовать информацию от всех причастных лиц. Все, кто может располагать сведениями, необходимыми для выяснения обстоятельств случая дискриминации, обязаны дать письменные объяснения, а также представить требуемые документы уполномоченному. Под информацией понимаются также сведения о начисленном, выплаченном или подлежащем выплате работнику вознаграждении и порядке оплаты труда.

Мнение уполномоченного не является юридически связующим. Это не означает, однако, что оно не является авторитетным. Уполномоченный является признанным специалистом в вопросах гендерного равноправия и равного обращения, обладающим законным полномочием анализировать случаи дискриминации, независимо от исполнительной власти. Его заключение о факте дискриминации или его отсутствии может помочь потерпевшему при дальнейшей защите своих прав и является ориентиром для других органов правозащиты. Поскольку в случаях дискриминации очень распространено желание потерпевшего умолчать о случившемся с целью избежать дальнейших репрессий и ущемления прав (так называемая виктимизация) со стороны дискриминирующего, то простое и человеколюбивое производство помогает сократить количество случаев, когда потерпевший предпочитает не сообщать о неравном обращении. Простота производства полезна и для дискриминирующей стороны, которая могла преступить закон по неведению.

Уполномоченный не может взыскать в пользу потерпевшей стороны возмещение вреда. Для возмещения вреда следует обращаться в суд или в комиссию по трудовым спорам.

Кроме вопросов правозащиты в компетенцию уполномоченного входят и другие задачи, связанные с обеспечением гендерного равноправия. Уполномоченный проводит анализ влияния законов на положение мужчин и женщин в обществе. В его компетенции вносить на основе анализа в Правительство Республики, правительственные учреждения и местные самоуправления, а также их учреждения предложения о внесении изменений и дополнений в правовые акты. Уполномоченный консультирует и

информирует перечисленные институты по вопросам применения закона о гендерном равенстве. В обязанности уполномоченного входит также публикация отчетов о применении принципов гендерного равенства и равного обращения.

Уполномоченный выполняет возложенные на него законом обязанности самостоятельно, однако с целью обеспечения равенства он имеет право сотрудничать с другими лицами и учреждениями.

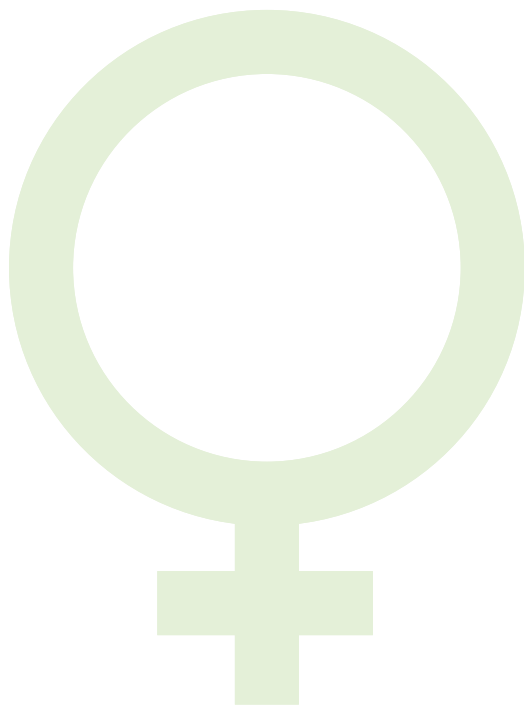
Об институте уполномоченного см. более подробно в главе 4 Закона о равном обращении.

Канцлер юстиции

Канцлер юстиции может на основании заявления любого лица проверить, не противоречат ли правотворческие акты конституции и законам и не ущемляют ли права и свободы лиц. В компетенции канцлера юстиции контролировать, соблюдают ли государственные учреждения и органы местного самоуправления, публично-правовые юридические лица и исполняющие публичные функции частноправовые лица основные права и свободы лиц, а также традицию добропорядочного администрирования. Иными словами, канцлер юстиции контролирует соблюдение основных прав и свобод в отношениях между индивидуумом и государством.

Многие случаи дискриминации происходят в частной сфере, то есть в отношениях между двумя частноправными лицами. Для решения таких дискриминационных споров канцлеру юстиции предоставлено право проводить примирительное производство, целью которого является достижение примирения сторон путем полюбовного соглашения. Для возбуждения примирительного производства к канцлеру права может обратиться лицо, считающее, что по отношению к нему была допущена дискриминация из-за его пола, расы, национальности (этнической принадлежности), цвета кожи, языка, происхождения, вероисповедания или религиозного убеждения, политического или иного убеждения, имущественного

или социального положения, возраста, физического или умственного недостатка, сексуальной ориентации или иного признака дискриминации, указанного в законе.



Дополнительная литература

Конституция Эстонской Республики

Закон о гендерном равноправии

Закон о равном обращении

Закон о трудовом договоре

Закон о канцлере юстиции

Закон о разрешении индивидуальных трудовых споров

Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин <http://www.un.org/russian/document/convents/cedaw.htm>

Центр реализации гендерного равноправия <http://gender.sm.ee/>

Сайт Европейской Комиссии о гендерном равноправии (сайт на официальных языках Европейского Союза) <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=et>

Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению <http://www.svv.ee/index.php?t=3>

Ходатайство о предоставлении государственной правовой помощи <http://www.just.ee/11254>

ISBN 978-9949-9063-1-4