

# ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЕЙ ДЛЯ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН

Закон Республики Молдова № 5-XVI от 9 февраля 2006 года

**Парламент принимает настоящий органический закон.**

## **Глава I Общие положения**

### **Статья 1. Цель закона**

Целью настоящего закона является обеспечение реализации гарантированных Конституцией Республики Молдова равных прав женщин и мужчин в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни для предотвращения и устранения всех форм дискриминации по признаку пола.

### **Статья 2. Основные понятия**

В настоящем законе используются следующие понятия:

*комплексный подход к вопросу о гендерном равенстве* - включение принципа равенства женщин и мужчин в политику и программы во всех областях и на всех уровнях принятия и выполнения решений;

*временные специальные меры* - меры, направленные на ускорение достижения фактического равенства между женщинами и мужчинами с целью устранения и предотвращения дискриминации или невыгод, вытекающих из существующих отношений, поведения и структур;

*дискриминация по признаку пола* - любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, которое направлено или ведет к ограничению либо сводит на нет признание, осуществление и внедрение на основе равенства между мужчинами и женщинами прав и основных свобод человека;

*прямая дискриминация по признаку пола* - любое действие, дискриминирующее в аналогичных ситуациях одно лицо по сравнению с другим лицом иного пола, в том числе в связи с беременностью, материнством или отцовством;

*косвенная дискриминация по признаку пола* - любые действия, правила, критерии или практика, идентичные для женщин и мужчин, но с неравными последствиями или результатом для одного из полов, за исключением временных специальных мер;

*равные возможности* - отсутствие препятствий для равного участия женщин и мужчин в политической, экономической, социальной, культурной и других сферах жизни;

*гендерное равенство* - равенство в правах, равные возможности для реализации прав, равное участие во всех сферах жизни, равный подход к женщинам и мужчинам;

*гендерный* - социальный аспект отношений между женщинами и мужчинами, который проявляется во всех сферах жизни;

*сексуальное домогательство* - любое физическое, словесное или несловесное действие сексуального характера, которое унижает достоинство личности либо ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки;

*пол* - совокупность анатомо-физиологических особенностей, разделяющих человеческий род на женщин и мужчин;

*гендерная единица* - специалист, наделенный функциями по продвижению гендерного равенства в структуре, в составе которой он работает.

### **Статья 3. Субъекты правоотношений в области гендерного равенства**

Субъектами правоотношений по обеспечению гендерного равенства являются государство, юридические лица и физические лица (независимо от возраста).

### **Статья 4. Законодательная база**

(1) Правоотношения в области гендерного равенства регулируются Конституцией Республики Молдова, настоящим законом, другими нормативными актами, а также международными договорами, одной из сторон которых является Республика Молдова.

(2) В случае несоответствия между положениями настоящего закона и положениями международных договоров, одной из сторон которых является Республика Молдова, приоритет отдается международным договорам.

### **Статья 5. Запрет дискриминации по признаку пола**

(1) В Республике Молдова женщины и мужчины имеют гарантированные им равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

(2) Проведение политики или совершение действия, не обеспечивающих равных возможностей женщинам и мужчинам, является

дискриминацией и подлежит устранению в соответствии с законодательством компетентными органами публичной власти.

(3) Дискриминация может быть прямой или косвенной.

(4) Действия, каким-либо образом ограничивающие или исключают равный подход к женщинам и мужчинам, являются дискриминационными и запрещаются.

(5) Правовой акт, содержащий дискриминационные положения по признаку пола, объявляется компетентными органами недействительным.

(6) Не являются дискриминационными:

а) меры по обеспечению особых условий для женщин в период беременности, родов и грудного вскармливания;

б) квалификационные требования по деятельности, в которой особенности пола служат решающим фактором в силу специфики условий и способов осуществления соответствующей деятельности;

в) специальные объявления о найме на работу представителей одного из полов на рабочие места, где в силу природы и предусмотренных законом особых условий труда особенности пола являются решающими;

г) временные специальные меры.

## **Глава II**

### **Обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин в публичной сфере**

#### **Статья 6. Равный доступ к замещению публичных должностей**

(1) В случае установления условий для замещения публичных должностей центрального и местного уровня должны обеспечиваться равные возможности для участия в конкурсе женщин и мужчин.

(2) Установление каких-либо прямых или косвенных ограничений по признаку пола при объявлении, организации и допуске к конкурсу на замещение публичной должности запрещается, за изъятиями, предусмотренными настоящим законом.

(3) Руководители органов центрального и местного публичного управления, другие должностные лица обязаны обеспечить равный доступ к замещению публичных должностей в соответствии с профессиональными требованиями независимо от пола претендентов.

(4) Не разрешается объявление и организация конкурса только для лиц одного пола.

## **Статья 7. Равенство возможностей в избирательной системе, в деятельности партий и других общественно-политических организаций**

(1) Центральная избирательная комиссия, окружные избирательные советы, участковые избирательные бюро обеспечивают соблюдение принципа гендерного равенства в избирательной системе.

(2) Партии и другие общественно-политические организации обязаны способствовать обеспечению равных прав и равных возможностей для женщин и мужчин - членов партии или организации посредством:

а) обеспечения представительства в руководящих органах гендерного состава партии или организации;

б) обеспечения представительства женщин и мужчин в списках кандидатов без дискриминации по признаку пола.

## **Статья 8. Равенство возможностей в средствах массовой информации**

(1) Средства массовой информации способствуют продвижению принципа гендерного равенства в обществе посредством подготовки программ и материалов, направленных на преодоление гендерных стереотипов.

(2) Любые публичные выступления и материалы, представляющие образ женщин или мужчин в унижающем их достоинство виде, признаются недопустимыми и пресекаются в соответствии с настоящим законом.

### **Глава III**

## **Обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин в социально-экономической сфере**

### **Статья 9. Равный доступ при найме на работу**

(1) Государство гарантирует женщинам и мужчинам равные права и равные возможности, равный подход при трудоустройстве.

(2) Работодатель осуществляет прием на работу с использованием методов, обеспечивающих равный доступ женщин и мужчин к труду, в том числе посредством временных специальных мер.

### **Статья 10. Взаимодействие работодателя с работниками и представителями профсоюзов**

(1) Работодатель совместно с работниками и представителями профсоюзов устанавливает внутренний распорядок, предупреждающий и исключающий случаи дискриминации по признаку пола в процессе труда.

(2) Процедуры, необходимые для обеспечения гендерного равенства на рабочих местах, должны включаться в индивидуальные и коллективные трудовые договоры и коллективные соглашения в качестве обязательств работодателя и работников.

(3) Для обеспечения гендерного равенства работодатель обязан:

a) обеспечить всем лицам равные возможности и равный, без дискриминации по признаку пола, подход при найме на работу по профессии, в профессиональном росте и продвижении по работе;

b) применять одинаковые критерии при оценке качества труда, наложении взысканий и увольнении;

c) обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

d) принимать меры по предотвращению сексуального домогательства на рабочем месте в отношении женщин и мужчин, а также преследования в связи с подачей в компетентный орган жалобы на дискриминацию;

e) обеспечить женщинам и мужчинам равные условия для совмещения трудовой деятельности с семейными обязанностями;

f) ввести указания о запрете дискриминации по признаку пола в положение об организации и деятельности структуры.

### **Статья 11. Дискриминационные действия работодателя**

(1) Являются дискриминационными следующие действия работодателя:

a) размещение объявлений о найме на работу, содержащих требования и критерии, предполагающие предпочтение одного из полов, за исключением случаев, указанных в пункте с) части (6) статьи 5;

b) необоснованный отказ в найме на работу лиц определенного пола;

c) установление для работников в зависимости от пола более благоприятного распорядка работы, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;

d) необоснованный отказ по признаку пола в доступе лица к участию в программе профессионального совершенствования, изменение или расторжение трудового договора либо прием на работу по тем же мотивам;

e) применение в зависимости от пола различных условий оплаты труда за выполнение труда равной ценности;

f) дифференцированное распределение в зависимости от пола трудовых заданий работникам с установлением в последующем менее благоприятного статуса;

g) учинение препятствий или создание невыносимых условий лицу, подавшему в компетентный орган жалобу на дискриминацию по признаку пола;

h) необоснованное запрашивание сведений о гражданском состоянии претендентов.

(2) Признается необоснованным отказ в найме на работу, в возможности профессионального роста, продвижения по работе лицу определенного пола, несмотря на его соответствие установленным требованиям, под предлогом:

a) необходимости представления каких-либо иных документов помимо указанных в объявлении;

b) несоответствия критериям, разработанным в последний момент;

c) наличия семейных обязанностей;

d) несоответствия другим условиям, не имеющим ничего общего с профессиональной подготовкой, необходимой для выполнения требуемой работы, за исключением случаев, указанных в пункте c) части (б) статьи 5;

e) других условий, влекущих аналогичные последствия.

(3) Обязанность доказать отсутствие намерения прямой или косвенной дискриминации в отношении лица, считающего себя дискриминированным, лежит на работодателе.

(4) Лицо, считающее себя дискриминированным тем, что работодатель принял на работу, повысил в должности или предоставил льготы другому лицу по признаку пола либо совершил иные дискриминационные действия, вправе потребовать обоснования принятого решения в письменном виде.

(5) Работодатель обязан дать ответ на требование лица, считающего себя дискриминированным, в течение 30 дней с момента подачи заявления. В противном случае лицо вправе подать иск в соответствии с законодательством.

## **Статья 12. Равный доступ к предпринимательской деятельности**

Государство обеспечивает женщинам и мужчинам равные возможности для осуществления предпринимательской деятельности.

## **Глава IV**

### **Обеспечение равных возможностей для женщин и мужчин в сфере образования и здравоохранения**

#### **Статья 13. Равный доступ к образованию**

(1) Учебно-воспитательные учреждения обеспечивают гендерное равенство:

- a) посредством доступа к воспитанию и/или образованию;
- b) в процессе воспитания и/или образования, включая оценку приобретенных знаний;
- c) в педагогической и научно-педагогической деятельности;
- d) посредством разработки дидактических материалов и учебных программ в соответствии с принципом гендерного равенства;
- e) посредством включения гендерного воспитания в систему воспитания в качестве неотъемлемой ее части;
- f) посредством воспитания девочек и мальчиков в духе партнерства и взаимного уважения.

(2) Учебно-воспитательные учреждения не могут устанавливать критерии приема в них, основанные на прямых или косвенных ограничениях по признаку пола, за исключением случаев, установленных настоящим законом.

(3) В отступление от положений части (2) государство через учебно-воспитательные учреждения предпринимает временные специальные меры для реализации сбалансированного представительства женщин и мужчин в специфических профессиях, в которых наблюдается превышение представительства одного из полов.

(4) Действие настоящей статьи распространяется также на учебно-воспитательные учреждения силовых структур.

#### **Статья 14. Равный доступ к здравоохранению**

Запрещается любая форма дискриминации по признаку пола в том, что касается доступа женщин и мужчин к медицинским услугам всех уровней и к программам предупреждения заболеваний и укрепления здоровья.

## **Глава V**

### **Институциональный механизм обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин**

#### **Статья 15. Органы, наделенные полномочиями в области гендерного равенства**

Полномочиями в области гендерного равенства наделяются:

- a) Парламент;
- b) Правительство;
- c) Правительственная комиссия по гендерному равенству;
- d) Министерство здравоохранения и социальной защиты (специализированный орган);
- e) министерства и другие центральные административные органы (гендерные единицы);
- f) органы местного публичного управления (гендерные единицы).

#### **Статья 16. Компетенция Парламента**

В компетенцию Парламента входит:

- a) формирование законодательной базы, обеспечивающей гендерное равенство во всех сферах;
- b) мониторинг внедрения принципа гендерного равенства по всем направлениям и на всех уровнях государственной политики;
- c) заслушивание в соответствии с законодательством докладов Правительства и парламентских адвокатов о положении дел в данной области.

#### **Статья 17. Компетенция Правительства**

В целях обеспечения комплексного подхода к вопросу о гендерном равенстве Правительство:

- a) обеспечивает внедрение принципа гендерного равенства в политику, стратегии, программы, нормативные акты и распределение финансовых средств;
- b) утверждает национальные планы и программы по гендерному равенству и осуществляет мониторинг их реализации;

с) периодически в соответствии с законодательством представляет Парламенту доклады о положении дел и деятельности в данной области.

### **Статья 18. Правительственная комиссия по гендерному равенству**

Правительственная комиссия по гендерному равенству является консультативным органом, созданным при Правительстве и действующим в соответствии с утвержденным Правительством положением о ней, и осуществляет следующие полномочия:

а) продвижение гендерного равенства и комплексного подхода к вопросу о гендерном равенстве;

б) координация деятельности органов центрального и местного публичного управления по вопросам гендерного равенства;

с) развитие сотрудничества между государственными структурами и гражданским обществом по вопросам гендерного равенства.

### **Статья 19. Компетенция отраслевых органов центрального публичного управления**

(1) Органом центрального публичного управления, наделенным полномочиями по разработке и проведению политики гендерного равенства, является Министерство здравоохранения и социальной защиты.

(2) В рамках Министерства здравоохранения и социальной защиты указанные в части (1) функции возлагаются на специализированный орган, в компетенцию которого входит:

а) разработка проектов нормативных актов и дача заключений на них на основе принципа гендерного равенства, предложение поправок к нормативным актам с целью приведения их в соответствие с настоящим законом;

б) координация и мониторинг внедрения международных договоров на национальном уровне;

с) представление предложений о внедрении принципа гендерного равенства в стратегии, программы и распределение финансовых средств, представление отчетов о положении дел в данной области;

д) разработка и координация внедрения программ, организация кампаний в средствах массовой информации, исследований и другой деятельности в области гендерного равенства;

е) координация деятельности гендерных единиц;

f) сотрудничество с неправительственными организациями и фондами, профсоюзами и патронатом, международными организациями, способствующими внедрению гендерного равенства;

g) осуществление в соответствии с законодательством других обязанностей в данной области.

(3) В составе отраслевых органов центрального публичного управления имеются гендерные единицы.

(4) На гендерную единицу возлагаются следующие обязанности:

a) осуществление мониторинга соблюдения законодательства в области гендерного равенства в органах центрального публичного управления;

b) представление предложений о внедрении принципа гендерного равенства в политику и программы деятельности органов центрального публичного управления;

c) рассмотрение петиций юридических и физических лиц по поводу случаев дискриминации по признаку пола;

d) периодическое представление отчетов о деятельности в области гендерного равенства специализированным органам;

e) осуществление в соответствии с законодательством других обязанностей в данной области.

## **Статья 20. Компетенция органов местного публичного управления**

(1) В компетенцию органов местного публичного управления входит:

a) обеспечение внедрения принципа гендерного равенства в политику, программы, нормативные акты, распределение финансовых средств на местном уровне;

b) осуществление мониторинга внедрения программ, организация информационных кампаний, исследований и другой деятельности по гендерному равенству на местном уровне;

c) сотрудничество с неправительственными организациями и фондами, профсоюзами и патронатом, международными организациями, способствующими внедрению гендерного равенства;

d) осуществление в соответствии с законодательством других обязанностей в данной области.

(2) В составе органов местного публичного управления (органов социального обеспечения) имеются гендерные единицы.

(3) На гендерную единицу возлагаются следующие обязанности:

a) представление предложений о внедрении принципа гендерного равенства в политику, программы и нормативные акты органов местного публичного управления, бюджеты административно-территориальных единиц;

b) сотрудничество с неправительственными и другими организациями по вопросам гендерного равенства;

c) рассмотрение петиций юридических и физических лиц по поводу случаев дискриминации по признаку пола;

d) осуществление мониторинга деятельности органов местного публичного управления по гендерному равенству;

e) периодическое представление отчетов о выполненной работе органам местного публичного управления;

f) осуществление в соответствии с законодательством других обязанностей в данной области.

### **Статья 21. Парламентские адвокаты**

Парламентские адвокаты обеспечивают в соответствии с законодательством гарантии и соблюдение гендерного равенства как составной части конституционных прав и свобод человека.

### **Статья 22. Гендерная статистика**

(1) Национальное бюро статистики осуществляет сбор, обработку и обобщение статистических данных с разбивкой по полу.

(2) Органы центрального и местного публичного управления, партии и другие общественно-политические организации, юридические лица и физические лица, осуществляющие предпринимательскую деятельность, представляют в Национальное бюро статистики необходимую информацию с разбивкой по полу.

### **Статья 23. Финансирование**

(1) Органы публичной власти, на которые возложена реализация настоящего закона, финансируются за счет средств государственного бюджета и бюджетов административно-территориальных единиц в пределах ежегодно планируемых финансовых средств.

(2) Деятельность в области гендерного равенства может финансироваться и из других не запрещенных законом источников.

## **Глава VI Ответственность**

### **Статья 24. Ответственность за дискриминацию по признаку пола**

(1) Лица, подвергшиеся дискриминации по признаку пола, указанной в настоящем законе, имеют право на возмещение ущерба в установленном законодательством порядке.

(2) За нарушение требований законодательства, касающихся гендерного равенства, субъекты правоотношений, совершившие дискриминационные действия по признаку пола, несут ответственность в соответствии с законодательством.

## **Глава VII Заключительные положения**

**Статья 25** Правительству в шестимесячный срок:

а) представить Парламенту предложения по приведению действующего законодательства в соответствие с настоящим законом;

б) разработать и утвердить нормативные акты, необходимые для реализации настоящего закона.

**Monitorul Oficial**

**№ 47-50 от 24 марта 2006 г.**