

# ЗАКОН О ГЕНДЕРНОМ РАВНОПРАВИИ<sup>1</sup>

Принят 07.04.2004  
RT I 2004, 27, 181  
Вступил в силу 01.05.2004

Изменения внесены следующими актами:

Принятие	Опубликование	Вступление в силу
11.12.2008	RT I 2008, 56, 315	01.01.2009
24.09.2009	RT I 2009, 48, 323	23.10.2009
14.06.2012	RT I, 02.07.2012, 8	01.08.2012
13.06.2012	RT I, 06.07.2012, 1	01.04.2013
11.04.2013	RT I, 26.04.2013, 2	06.05.2013
19.06.2014	RT I, 29.06.2014, 109	01.07.2014, Должностные наименования министров, замененные на основании части 4 статьи 107 <sup>3</sup> Закона о Правительстве Республики, из редакции, вступившей в силу 1 июля 2014 года.
10.06.2015	RT I, 07.07.2015, 1	01.01.2016
19.12.2018	RT I, 10.01.2019, 2	20.01.2019
13.10.2021	RT I, 22.10.2021, 2	01.04.2022; изменено [RT I, 22.12.2021, 3]
08.12.2021	RT I, 22.12.2021, 3	01.04.2022
20.06.2023	RT I, 30.06.2023, 1	01.07.2023

## Глава 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Статья 1. Цель и сфера регулирования закона [RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

(1) Цель закона заключается в обеспечении вытекающего из Конституции Эстонской Республики равного обращения для людей обоих полов, а также в содействии равноправию мужчины и женщины в качестве одного из основных прав человека и общего блага во всех сферах жизни общества.

(2) Для достижения соответствующей цели закон устанавливает:

- 1) запрет на дискриминацию по половому признаку в частном и публичном секторе;
- 2) обязанность государственных и муниципальных учреждений, образовательных и научных институтов, а также работодателей по содействию равноправию мужчины и женщины;
- 3) возникновение права требования о возмещении ущерба.

### Статья 2. Сфера применения закона [RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

(1) Закон применяется во всех сферах жизни общества.

(2) Требования закона не применяются:

- 1) к соблюдению религиозных норм, отправлению религиозных обрядов и работе в качестве духовных лиц в рамках зарегистрированных религиозных объединений;
- 2) к отношениям в сфере семейной или частной жизни.

(3) В отношении предусмотренного законом административного производства применяется Закон об административном производстве с учетом особенностей, установленных настоящим Законом.

### Статья 3. Понятия

(1) В настоящем Законе используются понятия в следующем значении:

- 1) гендерное равноправие означает равные права, обязанности, возможности и ответственность

мужчин и женщин в сфере труда, при получении образования и участии в других сферах общественной жизни;

2) равное обращение для мужчин и женщин означает отсутствие прямой и косвенной дискриминации по половому признаку;

3) прямая дискриминация по половому признаку имеет место в случаях применения к лицу одного пола худшего обращения по сравнению с обращением, которое применяется, применялось или могло применяться в аналогичной ситуации к лицу другого пола. Прямой дискриминацией по половому признаку также считается: применение к лицу менее благоприятного обращения в связи с беременностью и родами, статусом родителя, выполнением семейных обязанностей, в том числе в связи с попечительством лица, которому необходимо существенное попечительство или потребность в уходе по причине серьезной проблемы со здоровьем, или прочими обстоятельствами, связанными с половой принадлежностью; притеснение по половому признаку, сексуальное домогательство и применение к лицу менее благоприятного обращения по причине сопротивления или подчинения домогательству; [RT I, 22.12.2021, 3 – вступило в силу 01.04.2022]

4) косвенная дискриминация по половому признаку имеет место в случаях, когда формально нейтральное законоположение, критерий, обычай или деяние ставит лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола, за исключением случаев, когда упомянутое законоположение, критерий, обычай или деяние имеет объективно мотивированную оправданную цель, а средства достижения этой цели являются уместными и необходимыми; [RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

5) сексуальное домогательство имеет место в случаях, когда допускаются любые нежелательные формы поведения или действия сексуального характера, выраженные физически либо в словесной или бессловесной форме, причем целью или фактическим содержанием вышеупомянутых форм поведения или действий является унижение человеческого достоинства лица, прежде всего путем создания нервной, угрожающей, враждебной, пренебрежительной, унижительной или оскорбительной атмосферы; [RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

6) притеснение по половому признаку имеют место в случаях, когда допускаются нежелательные формы поведения или действия, связанные с полом, причем целью или фактическим содержанием вышеупомянутых форм поведения или действий является унижение человеческого достоинства лица, прежде всего путем создания нервной, угрожающей, враждебной, пренебрежительной, унижительной или оскорбительной атмосферы; [RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(2) В значении настоящего Закона:

1) работник – это лицо, работающее на основании трудового договора или договора об оказании услуг, чиновник или иное лицо, указанное в статье 2 Закона о публичной службе. В качестве работника также рассматривается лицо, желающее поступить на работу или на службу; [RT I, 06.07.2012, 1 – в силе с 01.04.2013]

2) работодатель – это физическое или юридическое лицо, предоставляющее работу на основании трудового договора или договора об оказании услуг, а также государственное или муниципальное учреждение. [RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

#### **Статья 4. Распределение обязанностей по представлению доказательств**

(1) Лицо, обращающееся в суд, комиссию по трудовым спорам или к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению, должно изложить в соответствующем заявлении фактические обстоятельства, на основании которых можно предполагать наличие дискриминации по половому признаку. [RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(2) Лицо, против которого было подано заявление, в рамках производства должно доказать, что им не было допущено нарушения принципа равного обращения. В случае отказа лица от представления доказательств, отказ приравнивается к признанию дискриминации. [RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

(3) Распределение обязанностей по представлению доказательств не применяется в

административном судопроизводстве и уголовном производстве.  
[RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

## **Глава 2**

### **ЗАПРЕТ НА ДИСКРИМИНАЦИЮ ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ**

#### **Статья 5. Дискриминация по половому признаку**

(1) Запрещается прямая и косвенная дискриминация по половому признаку, включая выдачу соответствующих распоряжений.

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(1<sup>1</sup>) Дискриминацией также считается применение к лицу недоброжелательного обращения и причинение ему негативных последствий ввиду того, что лицо ссылалось на права и обязанности, установленные настоящим Законом, или оказывало поддержку другому лицу при защите его прав, установленных настоящим Законом.

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(2) Прямой или косвенной дискриминацией по признакам пола не считаются:

- 1) законоположения, касающиеся особой защиты женщин в связи с беременностью и родами;
- 2) установление обязанности прохождения срочной военной службы только для мужчин;
- 3) прием в члены некоммерческого объединения либо только женщин, либо только мужчин, если это вытекает из устава объединения;
- 4) дифференцированное обращение в связи с полом лица при приеме на работу или предоставлении возможности для прохождения необходимого обучения, если пол представляет собой существенное и определяющее условие в силу характера данной профессиональной деятельности или связанных с ней требований, цель дифференцированного обращения является оправданной, а предъявляемые требования пропорциональны указанной цели;

4<sup>1</sup>) дифференцированное обращение с лицами по гендерному признаку при предложении им товаров или услуг согласно части 4 статьи 265 Закона о страховой деятельности, а также в случае, если цель предложения товара или услуги представителям исключительно или преимущественно одного пола является оправданной, а средства ее достижения пропорциональны самой цели;

[RT I, 07.07.2015, 1 – в силе с 01.01.2016]

5) принятие временных специальных мер по обеспечению гендерного равноправия, предоставляющих преимущества лицам, относящимся к менее представленному полу, или уменьшающих неравенство полов.

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

#### **Статья 6. Дискриминация в трудовой сфере**

(1) В сфере труда дискриминационными считаются случаи, когда работодатель набирает на работу или на должность, принимает на работу или на трудовую практику, выдвигает по должности, отбирает для повышения квалификации или для выполнения задания либо направляет на обучение лицо одного пола, отвергая лицо другого пола, имеющее более высокую квалификацию, за исключением случаев, когда такие действия имеют веские причины или обусловлены с обстоятельствами, не связанными с полом.

(2) Действия работодателя также считаются дискриминационными в случаях, если он:

1) при принятии решений, указанных в настоящей статье, игнорирует лицо или иным образом применяет к нему худшее обращение в связи с беременностью, родами, статусом родителя, выполнением семейных обязанностей или иными обстоятельствами, связанными с половой принадлежностью;

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

2) при приеме на работу устанавливает условия, которые ставят лиц одного пола в менее благоприятное положение по сравнению с лицами другого пола;

3) устанавливает для работника или работников одного пола менее благоприятные условия оплаты труда или предоставления и получения благ, связанных с трудовыми отношениями, по сравнению с работником или работниками другого пола, выполняющими ту же или равноценную

работу;

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

4) руководит работой, распределяет трудовые задания или устанавливает условия труда таким образом, что работник или работники одного пола оказываются в худшем положении по сравнению с работником или работниками другого пола;

5) допускает в отношении лица притеснения по половому признаку либо сексуальное домогательство или не исполняет обязанность, установленную пунктом 4 части 1 статьи 11 настоящего Закона. Работодатель несет ответственность за неисполнение вышеуказанной обязанности в случае, если он знал или должен был знать о факте притеснения по половому признаку или сексуального домогательства и не принял необходимые меры по их прекращению;

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

6) [пункт недействителен - RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

7) 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.

(3) Дискриминацией также считается применение к лицу менее благоприятного обращения по половому признаку в связи с его принадлежностью к организациям работников или работодателей либо иным организациям, члены которых осуществляют деятельность в определенной профессиональной сфере, а также в связи с его участием в работе указанных организаций и льготами, предоставляемыми этими организациями.

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(4) Предприниматели, занимающиеся посредничеством в трудоустройстве, указанным в части 1 статьи 13 Закона о мерах рынка труда, и работодатели не могут требовать от лиц, обратившихся к ним в поисках работы, предоставления сведений об обстоятельствах, указанных в пункте 1 части 2 настоящей статьи.

[RT I, 07.03.2023, 5 – вступило в силу 01.01.2024]

## **Статья 7. Обязанность работодателя по представлению объяснений**

(1) Работодатель обязан представить письменное объяснение лицу, ходатайствующему об этом, при наличии подозрений в совершении по отношению к нему дискриминационных действий, указанных в части 1 статьи 6 настоящего Закона, в течение 10 рабочих дней со дня подачи письменного ходатайства. В своем объяснении с целью обоснования своего выбора работодатель должен представить о лице, в пользу которого был сделан выбор, следующие данные:

- 1) трудовой стаж;
- 2) образование;
- 3) опыт работы и наличие иных умений, необходимых для работы;
- 4) наличие прочих умений или обоснований, дающих явные преимущества.

(2) Работодатель обязан в течение 15 рабочих дней со дня подачи ходатайства представить письменное объяснение своих действий лицу, которое считает, что в отношении него была допущена дискриминация на основаниях, указанных в части 2 статьи 6 настоящего Закона.

(3) Работник имеет право потребовать от работодателя объяснения относительно оснований для начисления заработной платы и получать прочую необходимую информацию, на основании которой можно судить о наличии дискриминирующего обстоятельства, указанного в пункте 3 части 2 статьи 6 настоящего Закона.

(4) Работодатель обязан в течение 15 рабочих дней с момента подачи ходатайства предоставить объяснение лицу, в отношении которого было отказано в удовлетворении представленного на основании части 3 ст. 11 настоящего закона ходатайства или в отношении которого гибкие условия труда были отложены на будущее.

[RT I, 22.12.2021, 3 – вступило в силу 01.04.2022]

## **Статья 7<sup>1</sup>. Обязанность по представлению объяснений для лица, предлагающего товары или услуги**

Лицо, предлагающее товар или услугу, обязано в течение 15 рабочих дней со дня получения

письменного заявления, содержащего фактические обстоятельства возможной дискриминации, предоставить письменное объяснение своих действий лицу, которое считает, что в отношении него была допущена дискриминация по половому признаку в связи с доступом к товарам или услугам или их предложением.

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

#### **Статья 8. Дискриминирующие предложения работы и обучения**

Запрещаются предложения работы и обучения, направленные исключительно на лиц одного пола, если для этого отсутствуют причины, указанные в пунктах 4 и 5 части 2 статьи 5 настоящего Закона.

### **Глава 3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВНОПРАВИА**

#### **Статья 9. Государственные и муниципальные учреждения как органы, обеспечивающие гендерное равноправие**

(1) Государственные и муниципальные учреждения обязаны систематически и целенаправленно обеспечивать гендерное равноправие. В их задачи входит изменение условий и обстоятельств, которые препятствуют достижению гендерного равноправия.

(2) При планировании, реализации и оценке государственных, региональных и институциональных стратегий, политики и планов действий учреждения, указанные в части 1 настоящей статьи, должны исходить из различных потребностей и общественного статуса мужчин и женщин, а также учитывать влияние принятых и принимаемых мер на положение мужчин и женщин в обществе.

(2<sup>1</sup>) При планировании выполнения обязанностей, изложенных в частях 1 и 2 настоящей статьи, а также их выполнении государственные и муниципальные учреждения при необходимости консультируются с соответствующими заинтересованными группами и некоммерческими объединениями, имеющими оправданный интерес к оказанию содействия борьбе против дискриминации по половому признаку, в целях поддержки соблюдения принципа равного обращения.

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(3) Отвечающий за данную сферу министр дает и публикует рекомендации по выполнению обязанностей, указанных в частях 1 и 2 настоящей статьи.

[RT I, 30.06.2023, 1 – вступило в силу 01.07.2023]

(4) В комиссиях, советах и прочих коллегиальных собраниях, образованных государственными и муниципальными учреждениями, по возможности должны быть представлены оба пола.

#### **Статья 10. Обеспечение гендерного равноправия в сфере образования и обучения**

Образовательные и научные учреждения, а также учреждения, занятые организацией обучения, должны обеспечивать равное обращение для мужчин и женщин в сфере профориентации, при получении образования, повышении специальной и профессиональной квалификации и переподготовке. Учебные программы, используемые учебные материалы и проводимые исследования должны способствовать устранению неравенства мужчин и женщин и содействовать равноправию полов.

#### **Статья 11. Работодатели как лица, обеспечивающие гендерное равноправие**

(1) В процессе обеспечения равноправия мужчин и женщин работодатели должны:

1) осуществлять свою деятельность таким образом, чтобы она способствовала выставлению на вакантные рабочие места кандидатур, как мужчин, так и женщин, а также приему на эти места лиц обоих полов;

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

2) по возможности принимать на разные должности мужчин и женщин в равном количестве и обеспечивать для них равное обращение в рамках продвижения по должности;

3) формировать подходящие условия работы, как для мужчин, так и для женщин и способствовать совмещению трудовой и семейной жизни работников с учетом их потребностей;

4) следить за тем, чтобы работники были защищены от притязаний по половому признаку и сексуальных домогательств на работе;

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

5) информировать работников о правах, гарантированных настоящим Законом;

6) регулярно предоставлять работникам и/или их представителям информацию, касающуюся вопросов равного обращения для мужчин и женщин в организации, а также о принятых мерах по обеспечению равноправия.

(2) Работодатели должны осуществлять сбор статистических данных в трудовой сфере с разбивкой по половому признаку, позволяющих соответствующим органам при необходимости следить за соблюдением принципа равного обращения в трудовых отношениях и давать оценку соблюдению указанного принципа. Перечень данных и порядок их сбора устанавливаются постановлением Правительства Республики.

(3) Работник имеет право ходатайствовать у работодателя по предоставлению возможностей совмещения работы и семейной жизни, в том числе гибкие условия труда, на что работодатель обязан отреагировать в течение разумного срока.

[RT I, 22.12.2021, 3 – вступило в силу 01.04.2022]

#### **Глава 4**

### **РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ О ДИСКРИМИНАЦИИ ПО ПОЛОВОМУ ПРИЗНАКУ**

#### **Статья 12. Разрешение споров о дискриминации по половому признаку**

Споры о дискриминации разрешаются судом или комиссией по трудовым спорам. В порядке примирительного производства споры о дискриминации разрешаются канцлером юстиции.

[RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

#### **Статья 13. Возмещение ущерба**

(1) Если права лица были нарушены вследствие дискриминации, то вышеупомянутое лицо может на законных основаниях и в порядке, установленном законом, требовать от лица, нарушившего права, прекращения действий, причиняющих ущерб, а также возмещения соответствующего ущерба.

[RT I 2009, 48, 323 – в силе с 23.10.2009]

(2) Помимо возмещения, указанного в части 1 настоящей статьи, потерпевший может требовать выплаты ему возмещения разумной денежной суммы в виде компенсации за неимущественный ущерб, причиненный нарушением.

(3) При определении размера компенсации суд или комиссия по трудовым спорам, в частности, учитывает объем, продолжительность и характер дискриминации.

[RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

(4) Желающие поступить на работу или службу лица, с которыми работодатель не заключил трудовой договор либо договор об оказании услуг, либо не назначенные или не избранные на должность из-за их половой принадлежности, не могут требовать заключения трудового договора или договора об оказании услуг либо назначения или избрания на должность.

[RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

#### **Статья 14. Давность требования о возмещении ущерба**

Срок давности требования, указанного в статье 13 настоящего Закона, составляет один год со дня, когда потерпевший узнал или должен был узнать о причинении ущерба.

#### **Глава 5**

## УПОЛНОМОЧЕННЫЙ ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВНОПРАВИЮ И РАВНОМУ ОБРАЩЕНИЮ

[RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

### Статья 15. Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению

(1) Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению (далее — уполномоченный) — это независимый и беспристрастный специалист, действующий самостоятельно, который следит за выполнением требований настоящего Закона и Закона о равном обращении, а также выполняет иные задачи, возложенные на него законом.

(2) Порядок назначения, уполномоченного на должность и прекращения его полномочий, а также ограничения его деятельности и компетенция уполномоченного устанавливаются Законом о равном обращении.

[RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

**Статья 16 – Статья 21.** [Статьи недействительны - RT I 2008, 56, 315 – в силе с 01.01.2009]

## Глава 6

### ЗАДАЧИ МИНИСТЕРСТВА СОЦИАЛЬНЫХ ДЕЛ ПО ПРИМЕНЕНИЮ ЗАКОНА О ГЕНДЕРНОМ РАВНОПРАВИИ

#### Статья 22. Задачи министерства экономики и коммуникаций

[RT I, 30.06.2023, 1 - вступило в силу 01.07.2023]

Министерство экономики и коммуникаций:

- 1) консультирует по вопросам, связанным с соблюдением принципа равного обращения, и дает указания по применению настоящего Закона;
- 2) анализирует влияние законов и правовых актов на положение женщин и мужчин в обществе;
- 3) публикует отчеты о соблюдении принципа равного обращения для женщин и мужчин;
- 4) координирует гендерное равноправие и продвижение равного обращения и деятельность в данной сфере.

[RT I, 30.06.2023, 1 - вступило в силу 01.07.2023]

#### Статья 23. Консультирование

(1) Чиновник структурного подразделения Министерства экономики и коммуникаций по вопросам равноправия (именуемый в дальнейшем *советник*) консультирует всех по вопросам соблюдения принципа равного обращения для женщин и мужчин. Консультации могут даваться как в устной, так и в письменной форме.

[RT I, 30.06.2023, 1 - вступило в силу 01.07.2023]

(2) В случае необходимости консультант разъясняет лицам, в компетенцию какого органа входит рассмотрение случая предполагаемой дискриминации. По желанию лица ему оказывается помощь в письменном оформлении заявления, которое передается в компетентный орган. Заявление не передается в суд и комиссию по трудовым спорам.

## Глава 7

### СОВЕТ ПО ГЕНДЕРНОМУ РАВНОПРАВИЮ

#### Статья 24. Совет по гендерному равноправию

(1) Совет по гендерному равноправию является совещательным органом, находящимся при Министерстве экономики и коммуникаций, который:

[RT I, 30.06.2023, 1 - вступило в силу 01.07.2023]

- 1) утверждает общие направления политики в области гендерного равноправия и выполняет задачи, предусмотренные настоящим Законом и положением о совете;
- 2) консультирует Правительство Республики по вопросам стратегии обеспечения гендерного равноправия;
- 3) представляет Правительству Республики свое мнение относительно соответствия представленных министерствами государственных программ статье 9 настоящего Закона.

(2) Порядок работы совета по гендерному равноправию предусматривается в положении о совете. Положение о совете по гендерному равноправию устанавливается Правительством Республики.

(3) Состав совета по гендерному равноправию утверждает Правительство Республики.

## **Глава 8 ПРИКЛАДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 25. Вступление закона в силу**

Закон вступает в силу 1 мая 2004 года.

<sup>1</sup> Директива Совета 79/7/ЕЭС о последовательном применении принципа равенства мужчин и женщин в сфере социальной защиты (Официальный журнал Европейских сообществ L 6, 10.01.1979, стр. 24–25);

Директива Совета 92/85/ЕЭС о введении мер, содействующих улучшению безопасности и гигиены труда беременных, а также недавно родивших и кормящих женщин-работниц (десятая отдельная директива по смыслу части 1 статьи 16 директивы 89/391/ЕЭС) (Официальный журнал Европейских сообществ L 348, 28.11.1992, стр. 1–7);

Директива Совета 2004/113/ЕС о применении принципов равенства между мужчинами и женщинами в вопросах доступа к товарам и услугам и их предоставления (Официальный журнал Европейского союза L 373, 21.12.2004, стр. 37–43);

Директива Европейского парламента и Совета 2006/54/ЕС о равных возможностях мужчин и женщин и о применении принципа равенства между мужчинами и женщинами в вопросах занятости и профессии (новая формулировка) (Официальный журнал Европейского союза L 204, 26.07.2006, стр. 23–36);

Директива Европейского парламента и Совета 2010/41/ЕС о применении принципа равного подхода к мужчинам и женщинам, занимающимся самостоятельным ведением бизнеса, отменяющая директиву Совета 86/613/ЕЭС (Официальный журнал Европейского союза L 180, 15.07.2010, стр. 1–6).

Директива Европейского парламента и Совета (ECL) 2019/1158, в которой рассматривается баланс работы и частной жизни родителей и попечителей, и которой признается недействительной директива Совета 2010/18/EL (Официальный журнал Европейского Союза L 188, 12.07.2019, стр. 79–93).

[RT I, 22.12.2021, 3 - вступило в силу 01.04.2022]