

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РМ В СООТВЕТСТВИИ С ЗАКОНОМ № 71 ОТ 14.04.2016. ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

27 мая 2016 года вступили в силу изменения и дополнения в некоторые законодательные акты внесённые Законом РМ № 71 от 14.04.2016г. (Monitorul Oficial al Republicii Moldova № 140-149 от 27.05.2016г., ст.291).

В соответствии с указанным законом нововведения коснулись ряда законодательных актов и направлены, главным образом, на усиление обеспечения гендерного равенства в различных сферах современного общества. Мы остановимся на каждом дополнении и уделим особое внимание тем из них, которые прямо или косвенно затрагивают деятельность в области производства и распространения рекламы.

До вступления изменений и дополнений, внесённых Законом № 71 от 14.04.2016г. правовая регламентация вопросов касающихся недопущения любых форм дискриминации, в том числе вопросов обеспечения гендерного равенства, была в определённой степени развитой.

На территории Молдовы долгое время действуют, нормативные акты, носящие как общий характер, например Конституция РМ гарантирующая равенство прав всех граждан и предусматривающая запрет на подстрекательство к дискриминации (*часть 3 ст. 32*), так и специальные нормативные акты такие как:

1. Закон об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин №5 от 09.02.2006 (Мониторул Официал 47-50/200 от 24.03.2006), в соответствии с которым были введены понятия прямой и косвенной дискриминации по признаку пола и предусмотрены гарантии для реализации равенства прав полов в различных сферах (в образовании, трудоустройстве и т.д.)
2. Закон об обеспечении равенства № 121 от 25.05.2012 (Мониторул Официал №103/355 от 29.05.2012) которым в частности был установлен прямой запрет на размещение объявлений о найме на работу с указанием каких-либо дискриминационных условий и критериев, например «Требуется секретарь – девушка до 27 лет».
3. Закон о деятельности Совета по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства 298/21.12.2012//Мониторул Официал 48/148, 05.03.2013
4. Постановление об утверждении Положения о Правительственной комиссии по гендерному равенству 895/07.08.2006 //Мониторул Официал 134-137/988, 25.08.2006.

Внесение данных изменений и дополнений было необходимо в целях ликвидации недостатков (пробелов) законодательства Молдовы с учётом международной практики в области недопущения каких-либо форм дискриминации. В частности, действующая правовая база Молдовы не позволяла эффективно бороться с такой формой дискриминации как сексизм. Например, отсутствие чётких определений, что следует относить к сексистской рекламе, каковы её критерии, отсутствие чёткого понимания почему она может нарушить чьи-то права, всё это приводило к тому, что производители рекламы, производители товаров и услуг пользуясь принципом, «*что не запрещено, то разрешено*» были абсолютно вольны в использовании мужских и женских образов и их стереотипных ролей. К примеру, предпринятые ранее попытки группы граждан, в судебном порядке запретить рекламу продукции «Ponti» и взыскания морального вреда (180000 леев) по мотивам, что она является сексистской и унижает достоинство женского пола, завершились победой компании «Ponti». Аналогичным результатом завершился и процесс против компании «Evelin».

ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ НЕКОТОРЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ

I. В Закон о рекламе № 1227-XIII от 27 июня 1997 года (Официальный монитор Республики Молдова, 1997 г., № 67–68, ст. 555), внесены следующие изменение и дополнения:

1. в статье 1 понятие «неадекватная реклама» после слова «неэтичная,» дополнено словом «*сексистская,*».

Иными словами сексистская реклама, на ряду с неэтичной и недобросовестная, недостоверная и скрытой, отнесена к категории неадекватной, то есть запрещённой.

2. закон дополнен статьей 11¹ следующего содержания:

«Статья 11¹. Сексистская реклама

(1) Сексистской является реклама, которая:

а) представляет женщину или мужчину как сексуальный объект в ситуациях унижительного, оскорбительного и насильственного характера и оскорбляет человеческое достоинство;

б) продвигает в целях дискриминации сексистские стереотипы, поддерживая традиционное восприятие женщины как слабого, уязвимого и зависимого существа с более низким социальным положением.

(2) Сексистская реклама запрещена.»

Термин «сексистский» является новым для законодательства Молдовы и впервые встретившись с данным термином, многие путают его с термином «сексуальность», что является ошибочным, несмотря на то, что эти два термина тесно пересекаются. Сексуальность, сама по себе не имеет ни чего общего с дискриминацией полов и определяется как совокупность биологических, психофизиологических, душевных и эмоциональных реакций, переживаний и поступков человека, связанных с проявлением и удовлетворением полового влечения (определение Г. Б. Дерягина).

Сексуальность заложена в каждом индивиде природой и в рекламе не запрещена, если только она не несёт сексистский и/или аморальный характер.

Применительно к практике производства и распространения рекламы следует избегать:

- 1) объективации женщин или мужчин как товар или развлечение, описывая этот товар или услугу через сексуальность человека например: фраза «даем в кредит» на фоне полуобнажённых моделей, «беру займы, отдам(ся) по требованию, даю играть», «измерь глубину протектора» и т.д.
- 2) наличия в рекламе связи между тем, что рекламируется и тем, как используется человек в рекламе, т.е. указание/намек на признаки пола в такой манере, которая не имеет прямой связи с контекстом рекламируемого товара/ услуги. Например: голое мужское или женское тело используется сейчас везде, начиная от рекламы тракторов и заканчивая рекламой нижнего белья. Но если в последнем случае — это вполне оправданный образ, то вот в рекламе трактора обнаженное тело зачем используется?
- 3) наличия в рекламе сексистских фраз, таких как «подкаблучник», «все женщины одинаковые», «женская логика», «мужчина должен содержать семью» и т.д. Эти фразы поддерживают сложившиеся в обществе стереотипы насчёт того или иного пола.
- 4) указания на какие-либо преимущественные характеристики одного пола перед другим: более умный, более способный, более сильный, более эмоциональный, более рациональный или наоборот указание на недостатки одного пола в сравнении с другим полом;
- 5) использование стереотипных образов: женщина – кухня, дети, стирка, мужчина – работа, диван, телевизор, пиво;
- 6) элементов доминирования и подчинения между полами, призывы к насилию и его оправдание.

Примеры сексистской рекламы:

ПРИМЕРЫ СЕКСИСТСКОЙ РЕКЛАМЫ В БЕЛОРУССИИ

**шпаркі
дамавік**
твой домашний интернет

**ДВА месяца
ИНТЕРНЕТА
по цене ОДНОГО**

Звони: **239-00-02**

Стоимость подключения 10 руб.
Wi-Fi модем БЕСПЛАТНО!

Акция действует для новых Абонентов, заключивших договор на обслуживание на безлимитные тарифы «Шпаркі Дамавік» с 1.11.12 по 30.11.12 года.

2 ПО ЦЕНЕ 1



Реклама, пропитанная сексистскими сравнениями между доступностью и дешевизной услуг интернета и женщинами. Даже нет надобности выбирать между блондинкой и брюнеткой, потому что сегодня можно получить двоих по цене одной. Здесь присутствуют все признаки сексизма. То, как использованы образы женщин, никак не связано с предлагаемым товаром или услугой, их легко можно представить в рекламе двух авиабилетов по цене одного или любого другого акционного товара.

ОТКРЫТА ПЕРИОДИЧЕСКАЯ СИСТЕМА БОНУСОВ!

ОТКРЫТ ЗАКОН ПРИТЯЖЕНИЯ СРЕДСТВ!

ЗВРИКА! НА СТУДЕНТА, ПОГРУЖЕННОГО В УЧЕБУ, ДЕЙСТВУЮТ СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ПО КАРТЕ.

VISA GOLD STUDENT: ПРАВИЛЬНО СТУДЕНТАМ ДЛЯ СТУДЕНТОВ.
Обнови карту и получи скидки на покупки в своих любимых местах!

VISA GOLD STUDENT: ПРАВИЛЬНО СТУДЕНТАМ ДЛЯ СТУДЕНТОВ.
Обнови карту, получи скидки и получишь свой первый билет!

VISA GOLD STUDENT: ПРАВИЛЬНО СТУДЕНТАМ ДЛЯ СТУДЕНТОВ.
Обнови карту, получишь скидки и получишь билет в кино!

www.mtbank.by
509 99 99

Пример того, как по-разному использованы образы студентов разного пола. Мы видим два умных парня, один что-то пишет на доске, второй держит в руках планшет, и девушка, лежащая в ванне, при этом на ее отношение к студенчеству указывает только шляпа. Она обнажена и погружена в воду. Это реклама хорошо демонстрирует то, как по-разному изображают в рекламе мужчин и женщин.

ПРИМЕРЫ СЕКСИСТСКОЙ РЕКЛАМЫ В ВЕЛИКОБРИТАНИИ

New Adventure Travel Group, одна из самых крупных транспортных компаний Южного Уэльса, разместила на своих автобусах рекламу с изображением обнажённых молодых людей и девушек с табличкой, на которой написано «Катайся на мне весь день за 3 фунта стерлингов».



8)

Регулирующее ведомство Великобритании запретило рекламу газонокосилок, которая транслировалась в интернете. Эксперты признали ее унижительной для женщин.

В этом ролике приняли участие две модели, которые снялись в рекламе, надев только нижнее белье. Модели позировали в разных "горячих" позах, рекламируя оборудование по уходу за садом, а также сообщая потенциальным покупателям газонокосилок о том, что у них есть шанс встретиться с девушками. Производитель газонокосилок компания Etesia отправила электронные письма своим клиентам, в которых спрашивала, не хотят ли они лично познакомиться с "девушками с календаря Etesia". Письмо сопровождалось многочисленными фотографиями, а также видеороликом, на котором эти самые модели провокационно седлали газонокосилки. В постановлении Агентства по рекламным стандартам говорится о том, что изображение моделей в нижнем белье, которые демонстративно "выпячивают свои ягодицы", является оскорбительным и сексистским для женщин.



ETESIA

**Meet the Etesia
Calendar Girls
at SALTEX! Stand No. C050**



9)

II. **В Кодекс телевидения и радио Республики Молдова № 260-XVI от 27 июля 2006 года** (Официальный монитор Республики Молдова, 2006 г., № 131–133, ст. 679), с последующими изменениями, внесены следующие дополнения:

1. Статья 2 дополнить пунктами *m¹*) и *m²*) вводящими определения «сексистская реклама» и «сексистские стереотипы» следующего содержания:
«m¹) сексистская реклама – преднамеренное и/или непреднамеренное представление (посредством слов, звуков или образов), которое способствует распространению неверных, дискриминационных и/или унижительных с гендерной точки зрения посланий и воспроизводит сексистские стереотипы, негативно влияя на образ и достоинство одного из полов;
m²) сексистские стереотипы – предрассудки, предубеждения и заблуждения относительно особенностей личности и поведения женщин и мужчин, упрощенно и искаженно отражающие их роли по признаку пола;».

Примеры сексистских стереотипов: «Женщина управляет автомобилем хуже мужчины», «женщина слабая, мужчина сильный», «Блондинка - глупая» и т.д.

2. Дополнения касающиеся части (1) статьи 6 вводят прямой запрет на использование сексистского языка и образов женщин и мужчин в насильственных и унижительных ситуациях. При этом не совсем ясна судьба в частности художественных фильмов и юмористических программ, которые по сути пропитаны сексизмом.
3. В соответствии с дополнениями внесёнными в часть (1) статьи 41 были расширены обязанности Координационного совета по телевидению и радио в части обеспечения защиты общественных интересов в области телерадиосвязи, а именно в соответствии с пунктом d) на ряду с прочими обязанностями он обеспечивает соблюдение прав человека, включая принцип гендерного равенства и в соответствии с пунктом e) обязан обеспечить защиту информационного пространства, языкового и национально-культурного достояния, в том числе культур и языков национальных меньшинств, **не допуская использования сексистского языка.**
4. Часть (1) статьи 42 дополнена предложением: *«При назначении состава Координационного совета по телевидению и радио должно соблюдаться минимальное представительство обоих полов на уровне 40 процентов.».*
5. Изменения, внесённые в пункт с) части (4) статьи 45, пункт с) части (3) статьи 60, в пункт а) части (5) статьи 61 обязывают Председателя Координационного совета по телевидению и радио, Председателя Компания “Телерадио-Молдова”, а также Директора телевидения и директора радио в кадровой политике принципа гендерного равенства.

III. В Закон о печати № 243-XIII от 26 октября 1994 года (Официальный монитор Республики Молдова, 1995 г., № 2, ст. 12) внесены следующие изменение и дополнения:

1. Статья 4 (Свобода выражения и ограничение гласности) была дополнена частями (2) и (3) следующего содержания:

«(2) Периодические издания и агентства печати обязаны использовать корректный и недискриминирующий язык, в котором равный статус и роли женщины и мужчины отражаются в одинаковой мере и рассматриваются как имеющие одинаковые ценность и достоинство, содействуя ослаблению сексистских стереотипов. (3) Является недопустимой и пресекается в соответствии с законодательством публикация любых материалов и информации, представляющих образ определенного пола в унижающем достоинство виде и/или содержащих открытый или скрытый призыв к продвижению в различных областях одного пола в ущерб другому.»

Таким образом, периодическим изданиям и агентствам печати необходимо проявить крайне высокую внимательность при подготовке материалов к печати, в том числе при публикации юмористических заметок, анекдотов (например: про блондинок), кроссвордов, сканвордов (вопросы и задания не должны иметь сексистский уклон), статей, особую внимательность необходимо будет проявлять при публикации/перепубликации чужого материала, интервью.

2. Статья 8 (Руководство периодическим изданием и агентством печати) дополнена частью (4¹) следующего содержания:

«(4¹) Учредитель (соучредители) ответствен за организацию подготовки работников в области прав человека и обеспечения гендерного равенства.»

В этой связи руководством указанных организаций должен быть разработан и доведён до сведения всех работников под роспись соответствующий внутренний акт (положение, приказ, регламент, инструкция и т.д.) разъясняющий работникам вопросы, касающиеся прав человека и обеспечения гендерного равенства и недопустимости их нарушения в процессе выполнения своих трудовых обязанностей.

- IV. Часть (6) статьи 364 (Нарушение законодательства о рекламе) Кодекса Республики Молдова о правонарушениях № 218-XVI от 24 октября 2008 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2009 г., № 3–6, ст.15), после слова «неэтичной» дополнить словом «, сексистской».

Полный текст часть 6 ст.364 с учётом внесённых дополнений звучит следующим образом:

*«(6) Представление, изготовление или распространение субъектом рекламной деятельности недобросовестной, недостоверной, неэтичной, **сексистской** или какой бы то ни было иной противоречащей закону рекламы влечет наложение штрафа на физических лиц в размере от 30 до 150 условных единиц, на должностных лиц в размере от 200 до 400 условных единиц и на юридических лиц в размере от 400 до 500 условных единиц.»*

Что касается процедуры привлечения к ответственности за данное нарушение, она осталась без изменений, а именно в соответствии со Статьёй 404/1 совет по конкуренции является органом уполномоченным констатировать правонарушения предусмотренные частью (6) статьи 364. Сотрудники Совета по конкуренции, наделенные контрольными функциями составляют протоколы о правонарушении и передают их для рассмотрения по существу в компетентную судебную инстанцию. Прочие государственные органы, общественные организации могут констатировать нарушение законодательства о рекламе, но для привлечения нарушителя к ответственности все материалы должны быть переданы совету по конкуренции.

V. **В Закон о Правительстве № 64-XII** от 31 мая 1990 года (повторное опубликование: *Официальный монитор Республики Молдова, 2002 г., № 131–133, ст. 1018*), внесены следующие изменения и дополнения:

1. Пункт 2) статьи 2 после слова «законности» дополнен словом «, равенства».
Извлечение из закона с учётом изменений:
*«Статья 2. Основные принципы деятельности Правительства
Правительство в своей деятельности:
...2) исходит из принципов демократии, законности, равенства и общественной пользы;...»*
2. Статья 3 (*Основные направления деятельности Правительства*) дополнена пунктом 12¹) в соответствии с которым Правительство согласно своим полномочиям обязано будет обеспечить включение принципа гендерного равенства в разрабатываемые им нормативные акты и программные документы;».
3. В пункте 3) статьи 19 слова «в области» заменить словами «в областях обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин.».
Извлечение из закона с учётом изменений:
*«Статья 19. Отношения Правительства с органами местного публичного управления
Правительство:
...3) координирует деятельность органов местного публичного управления по реализации государственной политики в областях обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин, социального обеспечения здравоохранения, народного образования, молодежи и спорта, культуры и охраны окружающей среды;...»*
4. В соответствии с изменениями, внесёнными в пункт 4) части второй статьи 27 Премьер-министр Республики Молдова обязан формировать Правительство с соблюдением минимального представительства обоих полов на уровне 40 процентов.

VI. **В Кодекс о выборах № 1381-XIII** от 21 ноября 1997 года (Официальный монитор Республики Молдова, 1997 г., № 81, ст. 667), внесены следующие изменения и дополнения:

1. Часть (1) статьи 26 была дополнена пунктом h¹) в соответствии с которым Центральная избирательная комиссия в избирательный период призвана обеспечить мониторинг соблюдения принципа гендерного равенства в период избирательной кампании по парламентским и местным выборам;».
2. Статья 41 дополнена частью (2¹) в соответствии с которой списки кандидатов для парламентских и местных выборов должны составляться с соблюдением 40-процентной минимальной представительской квоты для обоих полов.».
3. Статья 79 (*Особые требования к регистрации списков кандидатов*) дополнена частями (2) и (3) следующего содержания:
*«(2) Списки кандидатов должны быть составлены в соответствии с положениями части (2¹) статьи 41.
(3) Несоблюдение условий, предусмотренных в части (2), влечет отказ в регистрации списков кандидатов соответствующим избирательным органом.»*
4. Статья 80 дополнена частью (3) следующего содержания:
«(3) Изменение списков кандидатов осуществляется с соблюдением положений пункта б) части (2) статьи 7 Закона об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин.»
Содержание пункта б) части (2) статьи 7 Закона об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин изложено ниже.

5. Статья 126 дополнена частями (1¹) и (1²) следующего содержания:
«(1¹) Списки кандидатов составляются и/или изменяются в соответствии с положениями части (2¹) статьи 41.
(1²) Несоблюдение условий, предусмотренных в части (1¹), влечет отказ в регистрации списков кандидатов соответствующим избирательным органом».

Указанные дополнения также касаются обязательного соблюдения 40-процентной минимальной представительской квоты для обоих полов в период проведения выборов.

VII. В Закон об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин № 5-XVI от 9 февраля 2006 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2006 г., № 47–50, ст. 200), внесены следующие изменения и дополнения:

1. Статья 2 дополнена рядом определений :

координационная группа по гендеру – координационно-консультативный орган, состоящий из гендерных единиц в составе подразделений с компетенциями разработки, продвижения и мониторинга политик в области деятельности отраслевого органа центрального публичного управления;;

сексистский язык – выражения и обращения, представляющие женщин и мужчин в ситуациях унижительного, оскорбительного и насильственного характера, оскорбляя их достоинство;

принцип гендерного равенства – принцип, предусматривающий равенство женщин и мужчин в правах, возможностях и обязанностях во всех сферах жизни;

понятие «сексуальное домогательство» изложено в новой редакции:
«сексуальное домогательство – проявление физического, вербального или невербального поведения, которое унижает достоинство личности либо ведет к созданию недоброжелательной, враждебной, деструктивной, унижительной или оскорбительной обстановки в целях принуждения лица к сексуальным отношениям или к другим нежелательным действиям сексуального характера путем угроз, притеснений, шантажа.

2. В статье 5:

часть (3) изложена в новой редакции:

«(3) Дискриминация по признаку пола может быть прямой, косвенной, посредством ассоциации или виктимизации.»

В предыдущей редакции отсутствовали такие способы дискриминации как дискриминация посредством ассоциации или виктимизации;

В соответствии с изменениями, внесёнными в часть (5), правовой акт, содержащий дискриминационные положения по признаку пола, объявляется недействительным судебной инстанцией, в предыдущей редакции данной части было указано, что это является полномочием компетентных органов.

В части (6), регламентирующей случаи не являющиеся дискриминацией пункты b) и c) изложены в следующей редакции:

«b) разница в обращении, основанная на характеристике, связанной с полом, по причинам, относящимся к природе специальной профессиональной деятельности, когда такая характеристика представляет реальное и определенное профессиональное требование, при условии, что цель законна, а требование соразмерно;

c) специальные объявления о найме представителей одного из полов на рабочие места, где указывается природа специальной профессиональной деятельности, когда характеристика, связанная с полом, представляет реальное и определенное

профессиональное требование, при условии, что цель законна, а требование соразмерно;».

3. В статье 7 регламентирующей порядок обеспечения равенства возможностей в избирательной системе, в деятельности партий и других общественно-политических организаций, часть (2) изложена в новой редакции:

«(2) Политические партии обязаны способствовать обеспечению равных прав и возможностей для членов партии – женщин и мужчин с соблюдением минимального представительства на уровне 40 процентов для обоих полов при:

а) обеспечении представительства в руководящих органах;

б) представительстве женщин и мужчин в списках кандидатов без дискриминации по признаку пола.».

Основным отличием новой редакции данной части является от предыдущей является введение 40 процентного минимального представительства обоих полов в руководящих органах и списках кандидатов.

4. Статья 8 изложена в следующей редакции:

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

(1) Средства массовой информации способствуют продвижению в обществе принципа гендерного равенства посредством подготовки программ и материалов, направленных на изменение социальных и культурных моделей поведения мужчин и женщин, в целях ликвидации предрассудков и обычаев, а также других практик, основанных на идее неполноценности или превосходства одного из полов либо на стереотипных ролях мужчин и женщин.

(2) Являются недопустимыми и пресекаются в соответствии с законодательством публикация любых материалов и информации сексистского характера, использование сексистского языка.».

5. В статье 9 часть (2) изложена в следующей редакции:

«(2) Запрещается публикация средствами массовой информации, физическими и/или юридическими лицами, государственными и частными агентствами занятости населения дискриминационных по признаку пола объявлений о найме на работу.».

Следует отметить, что предыдущая редакция данной части отличалась кардинальным образом и касалась только работодателей (*Текст части (2) в предыдущей редакции: «Работодатель осуществляет прием на работу с использованием методов, обеспечивающих равный доступ женщин и мужчин к труду, в том числе посредством временных специальных мер»*).

6. Статье 10 (Взаимодействие работодателя с работниками и представителями профсоюзов) дополнена частью (2¹) следующего содержания:

«(2¹) Работодатель обеспечивает информирование всех работников о запрете дискриминационных действий и сексуальных домогательств на рабочем месте в целях предупреждения таковых, о правах, которыми обладают работники для разрешения ситуаций дискриминации, о способах защиты, предоставляемых работодателем в случае дискриминации, а также о предусмотренной законом ответственности, в частности путем размещения в видных местах соответствующих положений внутренних регламентов структуры.»;

В соответствии с дополнениями внесёнными в часть (3) статьи 10 были конкретизированы обязанности работодателя направленные на обеспечение гендерного равенства на предприятии, а именно:

- в соответствии с пунктом д) работодатель обязан принимать меры по предотвращению **дискриминации по признаку пола и/или сексуального**

домогательства на рабочем месте в отношении женщин и мужчин, а также преследования в связи с подачей в компетентный орган жалобы и
- в соответствии с пунктом f) работодатель обязан ввести указания о запрете дискриминации по признаку пола и **сексуальных домогательств** в положение об организации и деятельности структуры.

7. Часть (1) статьи 11, устанавливающей перечень действий работодателя являющихся дискриминационными, дополнена пунктом i) следующего содержания:

«i) любые другие дискриминационные действия по признаку пола.»

8. В статье 13 (*Равный доступ к образованию*):

вводная часть части (1) изложена в новой редакции:

«(1) Публичные или частные учебно-воспитательные учреждения, а также все другие авторизованные в соответствии с законом поставщики услуг по профессиональной подготовке и повышению квалификации обеспечивают реализацию принципа гендерного равенства:»;

Отличие новой редакции данной части от первоначальной заключается в более детальном описании образовательных учреждений (ранее использовался общий термин «учебно-воспитательные учреждения»)

Аналогичные изменения коснулись части (2) в которой слова «Учебно-воспитательные учреждения» заменены словами «Учреждения, предусмотренные частью (1)», кроме того а слово «приема» заменены словами «приема/допуска», полный текст части (2): *«Учреждения, предусмотренные частью (1), не могут устанавливать критерии приема/допуска в них, основанные на прямых или косвенных ограничениях по признаку пола, за исключением случаев, установленных настоящим законом».*

Данная статья дополнена новой частью (3¹) в соответствии с которой Министерство просвещения и академическая среда призваны поддерживать участие женщин и мужчин в занятии преподавательских и научных должностей в системе образования и науки.

В соответствии с дополнениями внесёнными часть (4) действие статьи 13 было распространено в том числе и на центры начальной и непрерывной профессиональной подготовки правоохранительных органов и органов, содействующих отправлению правосудия которые также должны поддерживать участие представителей всех полов в преподавательской деятельности.

9. В соответствии с изменениями, внесёнными в статью 15 в перечень государственных органов наделённых полномочиями в области гендерного равенства включена Государственная инспекция труда (пункт d¹), Национальное бюро статистики (пункт g), Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства (пункт h)), кроме того в пункте e) термин гендерные единицы был заменён на координационные группы по гендеру функционирующие при при министерствах и других центральных административных органах.

10. В соответствии с изменениями, внесёнными в статью 18 детализированы и несколько расширены полномочия Правительственной комиссии по гендерному равенству, а именно:

пункт c) был изложен в новой редакции:

«с) развитие сотрудничества государственных структур с гражданским обществом и международными организациями, а также стимулирование их

партнерства с частным сектором и деловой средой в продвижении гендерного равенства;»;

В соответствии новым пунктом d), дополнившим перечень полномочий Правительственной комиссии по гендерному равенству, последний уполномочен осуществлять анализ национальных и местных планов и программ, оценка использования финансовых средств в области гендерного равенства.

11. Статья 19 претерпела существенные изменения, а именно, части (2), (3) и (4) изложены в новой редакции, кроме того статья дополнена новыми частями (3¹), (3²) и (5), в связи с этим полный текст статьи 19 (включая часть (1)) гласит:

«Статья 19. Компетенция отраслевых органов центрального публичного управления

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

(2) В рамках Министерства труда, социальной защиты и семьи указанные в части (1) функции возлагаются на специализированное подразделение центрального аппарата, в компетенцию которого входит:

- a) разработка и совершенствование нормативно-законодательной базы в области обеспечения гендерного равенства;*
 - b) выявление необходимости проведения аналитических исследований в области обеспечения гендерного равенства в партнерстве с другими отраслевыми органами центрального публичного управления;*
 - c) разработка программных документов в области гендерного равенства и их представление на утверждение Правительству;*
 - d) разработка, обоснование и развитие в сотрудничестве с гражданским обществом и международными организациями проектов в области гендерного равенства;*
 - e) методологическая координация деятельности координационной группы по гендеру и гендерных единиц в составе центральных отраслевых органов публичного управления и органов местного публичного управления;*
 - f) разработка и координация реализации программ по обеспечению гендерного равенства, организация в партнерстве с гражданским обществом кампаний в средствах массовой информации, планирование исследований и анализа в данной области, а также другой деятельности по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин;*
 - g) мониторинг и оценка политик и программ в данной области;*
 - h) координация процесса разработки периодических национальных отчетов и отчетов Правительства относительно степени выполнения положений международных договоров в данной области;*
 - i) координация и мониторинг выполнения в данной области рекомендаций, адресованных Правительству специализированными комитетами и советами ООН и Совета Европы;*
 - j) организация текущей деятельности и делопроизводства Правительственной комиссии по гендерному равенству;*
 - k) установление партнерства с частным сектором и деловой средой, а также с некоммерческими организациями в целях продвижения и реализации принципа гендерного равенства;*
 - l) осуществление в соответствии с законодательством иных полномочий в данной области.*
- (3) К компетенции других органов центрального публичного управления относится:*
- a) обеспечение комплексного подхода к гендерному равенству и исполнению международных договоров в данной области согласно компетенции;*
 - b) обеспечение соблюдения принципа гендерного равенства в кадровой политике и создание условий по предупреждению любых форм дискриминации по признаку пола и сексуальных домогательств на рабочем месте;*
 - c) представление в установленном порядке Министерству труда, социальной защиты и семьи отчетов о положении в сфере реализации национальной политики в области обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин;*
 - d) осуществление в соответствии с законодательством иных полномочий в данной области.»;*

- (3¹) В целях обеспечения комплексного подхода к гендерному равенству в политиках и программах во всех областях и на всех уровнях принятия и выполнения решений в составе центральных отраслевых органов публичного управления функционирует координационная группа по гендеру. Членами координационной группы по гендеру являются гендерные единицы в составе подразделений с компетенциями разработки, продвижения и мониторинга политик в области деятельности центрального отраслевого органа публичного управления.
- (3²) Координационная группа по гендеру выполняет следующие функции:
- a) осуществляет мониторинг соблюдения законодательства в области обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин в рамках отраслевых органов центрального публичного управления;
 - b) утверждает отчеты гендерных единиц об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин в соответствующей сфере деятельности и представляет их в установленном порядке специализированному органу;
 - c) рассматривает случаи дискриминации по признаку пола и сексуальных домогательств на отраслевом уровне и в децентрализованных и деконцентрированных структурах;
 - d) вносит руководителю органа предложения по устранению дискриминационных условий;
 - e) сотрудничает с Советом по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, предоставляя запрашиваемые им данные, информацию и документы;
 - f) передает компетентным правоохранительным органам материалы по рассмотрению жалоб на сексуальные домогательства на рабочем месте;
 - g) содействует углублению знаний государственных служащих отрасли по вопросам обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин.»
- (4) Гендерная единица выполняет следующие функции:
- a) представляет предложения об учете принципа гендерного равенства в отраслевых политиках и планах деятельности;
 - b) выявляет и изучает проблемы, связанные с дискриминацией по признаку пола в соответствующей сфере деятельности, и содействует их разрешению;
 - c) участвует в рассмотрении петиций по случаям дискриминации по признаку пола и сексуальных домогательств на рабочем месте;
 - d) разрабатывает отчеты о реализации национальной политики по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин и представляет их на утверждение координационной группе по гендеру;
 - e) изучает международный опыт;
 - f) выполняет в соответствии с законодательством другие обязанности.»
- (5) Ответственность за обеспечение реализации органом публичной власти установленных функций и координацию деятельности координационной группы по гендеру несет руководитель органа.»

12. В соответствии с пунктом с¹) дополнившим часть (1) статьи 20 к компетенции органов местного публичного управления отнесено представление в установленном порядке Министерству труда, социальной защиты и семьи отчетов о положении на подведомственной территории с реализацией национальной политики по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин.

В соответствии с изменениями пункта с) части (3) гендерная единица органа местного публичного управления обязана лишь участвовать в рассмотрении петиций юридических и физических лиц по поводу случаев дискриминации по признаку пола, а не рассматривать их как это было предусмотрено ранее.

В соответствии с пунктом е¹) дополнившим часть (3) статьи 20 гендерная единица органа местного публичного управления обязана будет выполнять разработку отчетов о реализации национальной политики по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин для представления специализированному

органу;»;

Часть (3) статьи 20 была дополнена новыми частями (4) и (5) следующего содержания:

«(4) В органах местного публичного управления первого уровня функции гендерной единицы выполняются секретарем местного совета.

(5) Ответственность за выполнение органами местного публичного управления установленных законом функций и за обеспечение деятельности подотчетных гендерных единиц несут соответственно председатель района и примар.».

13. Закон дополнен статьями 21¹ и 21² следующего содержания:

«Статья 21¹. Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства

Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства обеспечивает защиту от дискриминации и равенство всех лиц в соответствии с законодательством.

Статья 21². Подача жалоб

Работники органов публичной власти в случае дискриминации по признаку пола и/или сексуальных домогательств вправе подать жалобу в письменном виде гендерной единице в составе органа публичной власти, в Совет по предупреждению и ликвидации дискриминации и обеспечению равенства, народному адвокату либо непосредственно в судебные инстанции в порядке, предусмотренном законодательством.».

VIII. **В Закон о местном публичном управлении № 436-XVI от 28 декабря 2006 года** (Официальный монитор Республики Молдова, 2007 г., № 32–35, ст. 116), с последующими изменениями, внести следующие дополнения:

1. Расширены полномочия местных советов в области обеспечения гендерного равенства, а именно часть (2) статьи 14 дополнена пунктом о¹) следующего содержания:

«о¹) обеспечивает в соответствии с законом учет и реализацию принципа гендерного равенства в политиках, программах, нормативных актах и распределении финансовых средств на местном уровне, утверждает программы и содействует организации кампаний по информированию в этой области; изучает и принимает решения по отчетам и информации примаров, информации советников о положении в данной сфере на местном уровне; развивает партнерство с некоммерческими и международными организациями в реализации местных политик в данной сфере;».

2. Расширены полномочия примара в области обеспечения гендерного равенства, а именно часть (1) статьи 29 дополнена пунктом п¹) следующего содержания:

«п¹) обеспечивает исполнение решений местного совета по реализации политики обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин в населенном пункте, сотрудничает в этих целях с государственными учреждениями, некоммерческими и международными организациями; координирует деятельность гендерной единицы в составе примэрии; рассматривает жалобы лиц, считающих себя жертвами дискриминации; содействует просвещению и повышению информированности населения по вопросам ликвидации дискриминации;».

3. Расширены полномочия секретаря местного совета в области обеспечения гендерного равенства, а именно часть (1) статьи 39 дополнить пунктом с¹) следующего содержания:

«с¹) выполняет функции гендерной единицы на местном уровне, обеспечивая реализацию принципа гендерного равенства;».

4. Расширены полномочия районного совета в области обеспечения гендерного равенства, а именно часть (1) статьи 43 дополнена пунктом s¹) следующего содержания:

«s¹) утверждает программы и принимает решения об организации информационных кампаний в области равенства возможностей для женщин и мужчин; назначает в соответствии с законом местную гендерную единицу; изучает отчеты о положении в данной сфере и принимает решения по ним; рассматривает жалобы лиц, полагающих себя жертвами дискриминации;».

5. Расширены полномочия аппарата председателя района в области обеспечения гендерного равенства, а именно часть (2) статьи 51 дополнена пунктом с¹) следующего содержания:

«с¹) оказывает помощь председателю района в исполнении обязанностей по реализации законодательства о равенстве возможностей для женщин и мужчин;».

6. Расширены полномочия председателя района в области обеспечения гендерного равенства, а именно часть (1) статьи 53 дополнена пунктом р¹) следующего содержания:

«р¹) обеспечивает исполнение решений районного совета в области равенства возможностей для женщин и мужчин в административно-территориальной единице; сотрудничает в данной сфере с государственными учреждениями, некоммерческими и международными организациями; координирует деятельность гендерной единицы; организует заслушивание отчетов и информации по данному вопросу на заседаниях районного совета и предлагает решения по улучшению положения в данной сфере; обеспечивает устранение в 30-дневный срок дискриминационных условий и вызвавших их причин;».

IX. В Закон о статусе офицера информации и безопасности № 170-XVI от 19 июля 2007 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2007 г., № 171–174, ст. 667), внесены следующие изменения и дополнения:

1. Согласно изменениям, внесённым в пункт b) части (1) статью 50 оба родителя (мать и отец) были уравнены в правах на получение дополнительного отпуска, который предоставляется одному из них в случае наличия у них двух и более детей в возрасте до 14 лет (или одного ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет) - продолжительностью 4 календарных дня.

Следует отметить, что аналогичная норма в Трудовом кодексе действует с 01 июля 2010г.

2. Часть (1) статьи 50 дополнена пунктом e) закрепляющим право офицера информации и безопасности на отпуск по отцовству в соответствии с законодательством.»;

3. В части (5) статьи 50 слова «Женщинам, имеющим» были заменены словами «Одному из родителей (матери или отцу), имеющему», в результате оба родителя были уравнены в правах на получение дополнительного отпуска без сохранения содержания, в настоящий момент полный текст части (5) гласит : «(5) Одному из родителей (матери или отцу), имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет (или одного ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет), и одиноким матерям (отцам), имеющим одного ребенка того же возраста, ежегодно предоставляется на основании письменного заявления неоплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или

использован отдельно (полностью или частями) в согласованное с администрацией Службы время.»

X. В Закон о политических партиях № 294-XVI от 21 декабря 2007 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2008 г., № 42–44, ст. 119), с последующими изменениями, внесены следующие изменение и дополнение:

1. В соответствии с дополнениями внесёнными в пункт d) части (1) статьи 8 Закона список членов партии оформляемый на момент её регистрации наряду с прочими данными должен включать в себя и пол членов
2. В соответствии с новой редакцией пункта b) части (2) статьи 17 Для реализации уставных и программных целей и задач политические партии имеют право участвовать в выборах, организованных согласно законодательству о выборах, посредством выдвижения своих кандидатов в соответствии с пунктом b) части (2) статьи 7 Закона об обеспечении равных возможностей для женщин и мужчин № 5-XVI от 9 февраля 2006 года.

Предыдущая редакция данного пункта содержала общую ссылку на законодательство о выборах без акцента на необходимость соблюдения принципа гендерного равенства (Текст первоначальной редакции: *b) участвовать посредством выдвижения своих кандидатов в выборах, организованных в соответствии с законодательством о выборах;*).

XI. В Закон о Государственной инспекции труда № 140-XV от 10 мая 2001 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2001 г., № 68–71, ст. 505) внесены следующие дополнения:

Часть (1) статьи 11³ дополнена пунктом k) в соответствии с которым Инспекция труда при осуществлении государственного контроля за соблюдением законодательных и других нормативных актов о труде, охране здоровья и безопасности труда инспектор труда проверяет соблюдение требований законодательства, относящихся к предупреждению и исключению случаев дискриминации по любому признаку и сексуальных домогательств на рабочем месте.».

XII. В Закон о гражданской защите № 271-XIII от 9 ноября 1994 года (Официальный монитор Республики Молдова, 1994 г., № 20, ст. 231) внесены следующие изменение и дополнения:

Из части (8) статьи 22 были исключены слова «и женщин, имеющих детей до 8-летнего возраста».

Извлечение из закона с учётом изменений:

«(8) В состав формирований Гражданской защиты зачисляются в обязательном порядке граждане Республики Молдова в возрасте: мужчины - от 18 до 60 лет, женщины - от 18 до 55 лет, за исключением инвалидов I и II группы, беременных женщин»

До внесения указанных изменений женщины имеющие детей в возрасте до 8 лет не могли работать в составе формирований Гражданской защиты (пожарные, спасатели).

Изменения, внесённые в данную статью является примером ведения работы по исключению из законодательства условий носящих дискриминационный характер.

XIII. В Трудовой кодекс Республики Молдова № 154-XV от 28 марта 2003 года (Официальный монитор Республики Молдова, 2003 г., № 159–162, ст. 648), с последующими изменениями, внесены следующие изменение и дополнения:

1. Часть (4) статьи 124 (Отпуск по беременности и родам и частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком) изложена в новой редакции в соответствии с которой, в случае, когда матери не используют частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком

до достижения им возраста трех лет, частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком предоставляется, по письменному заявлению, отцу ребенка, либо бабушке или деду или другому родственнику, непосредственно занятому уходом за ребенком, а также опекуну. Ранее действовавшая редакция данной нормы предусматривала, что отпуск по уходу за ребенком предоставляется по выбору одному из родственников ребёнка или опекуном.

2. Кодекс дополнен новой статьей 124¹ которая вводит новый вид отпуска - Отпуск по отцовству. Текст статьи следующий:

«Статья 124¹. Отпуск по отцовству

(1) Отпуск по отцовству предоставляется в соответствии с предусмотренными настоящей статьей условиями с целью обеспечения фактического участия отца в уходе за новорожденным ребенком.

(2) Отец новорожденного ребенка имеет право на отпуск по отцовству продолжительностью 14 календарных дней.

(3) Отпуск по отцовству предоставляется по письменному заявлению в течение первых 56 дней после рождения ребенка. К заявлению прилагается копия свидетельства о рождении ребенка.

(4) В период предоставляемого отпуска по отцовству работник получает выплачиваемое из фонда социального страхования пособие по отцовству, которое не может быть меньше величины средней заработной платы за соответствующий период.

(5) Работодатель обязан поощрять работников к использованию отпуска по отцовству.

(6) Создание работодателем ситуаций, ставящих в невыгодное положение работника, который берет отпуск по отцовству, признается дискриминацией со стороны работодателя и наказывается согласно закону.»

3. В соответствии с дополнениями, внесёнными в часть (1) статьи 329, работодатель обязан будет возместить в полном размере материальный и моральный ущерб, причиненный работнику в связи с выполнением им своих трудовых обязанностей, в том числе и **в случае дискриминации работника на рабочем месте**, если трудовым кодексом или другими нормативными актами не предусмотрено иное.
4. Статья 386 дополнена частью (4¹) в соответствии с которой расширены полномочия профсоюзных органов, которые теперь уполномочены при обнаружении на предприятиях случаев дискриминации по признаку пола и способствующих им условий направлять руководителям этих предприятий, компетентным органам публичной власти конкретные рекомендации по исключению таких случаев.»

СОВЕТ ЕВРОПЫ

В 2007 и 2010гг Парламентская Ассамблея Совета Европы приняла две резолюции, призванные обратить внимание государств-членов на необходимость борьбы с проявлениями сексизма.

Согласно Резолюции 1557(2007) «Образ женщины в рекламе» Ассамблея высказала возмущение тем, что в некоторых рекламных произведениях именно женщины почти всегда представляются как обычные предметы потребления или сексуальные объекты.

Исходя из вышеизложенного, Ассамблея рекомендовала государствам-членам Совета Европы:

- в средствах массовой информации проводить кампании по формированию у общественности критического отношения к рекламе, содержащей элементы сексизма и насилия, и предложить меры по противодействию такой рекламе;
- учредить бесплатные телефонные номера, адреса обычной и электронной почты, по которым общественность могла бы подать жалобу на рекламу, использующую образы женщин, оскорбляющие их человеческое достоинство;
- принять необходимые меры, чтобы в любом формате женщины отображались достойно и без дискриминации, при одновременном соблюдении принципа свободы выражения мнения, который исключает любую цензуру
- принять национальные законы объявляющие противоправным подстрекательство к дискриминации во всех средствах рекламы и предоставляющие женским объединениям право на обращение в суд для защиты коллективных интересов – ликвидации дискриминации женщин в рекламе
- иные рекомендации (http://www.coe.int/t/r/parliamentary_assembly/%5BRussian_documents%5D/%5B2007%5D/%5BJun2007%5D/Res1557_rus.asp#TopOfPage)

В соответствии с Резолюцией 1751 (2010) «Борьба с сексистскими стереотипами в СМИ»:

1. Парламентская ассамблея отмечает и осуждает тот факт, что женщины являются жертвами сексистских стереотипов в СМИ. С одной стороны, они недопредставлены, если не сказать «невидимы» в СМИ. С другой стороны, сохраняющиеся в СМИ сексистские стереотипы, отводящие женщинам и мужчинам роли, которые традиционно отводятся им обществом, – т.е. женщины – дома, мужчины – в профессиональном и политическом мире, женщины – жертвы или сексуальные предметы, мужчины – компетентные мощные лидеры или движимые сексуальными инстинктами личности, – являются барьером для достижения гендерного равенства.

2. Сексистские стереотипы варьируются от юмора и клише в традиционных СМИ до подстрекательства к ненависти и насилию на гендерной почве в интернете. Сексистские стереотипы зачастую превращаются в банальность и дозволяются под знаменем свободы выражения мнения. Более того, эти стереотипы зачастую тонко передаются в СМИ, которые воспроизводят позиции и взгляды, считающиеся нормой в обществах, весьма далеких от гендерного равенства. Поэтому неудивительно, что распространение сексистских стереотипов почти никогда не становится предметом судебного преследования и не наказывается регулирующими или саморегулируемыми органами власти, за исключением случаев наиболее грубых посягательств на человеческое достоинство

3. Тем не менее, влияние сексистских стереотипов в СМИ на формирование общественного мнения, особенно среди молодежи, носит катастрофический характер. Они навечно закрепляют упрощенный, неизменно карикатурный образ женщин и мужчин, узаконивая повседневный сексизм и дискриминационные действия, а также могут способствовать

насилию на гендерной почве или узаконить его. Таким образом, сексистские стереотипы являются инструментом дискриминации.

АВСТРИЯ.

Австрия – одна из стран в которой отсутствует специальная законодательная регламентация вопросов сексизма в рекламе. Проблемы возникающие в результате распространения сексистской рекламы успешно разрешаются общественностью (самими гражданами).

В данной стране функционирует Совет по вопросам рекламы который не является государственным учреждением, в состав которого входят 215 человек. Одной из основных функций совета - выполнение экспертизы рекламных текстов и изображений, в т.ч. дистанционно. Все решения совет принимает простым большинством голосов.

При Совете функционирует Комиссия по проблемам антисексизма, в которую входят 2 человека (эксперта) которые готовят заключение о допустимости/недопустимости рекламы.

В своей деятельности Совет таких принципов как:

- принцип саморегулирования – Советом был принят Этический кодекс регламентирующим вопросы допустимости содержания рекламы, которым он руководствуется в процессе выполнения своей деятельности;
- принцип «быстрые дела» - все вопросы, касающиеся рекламы должны решаться быстро (принцип High Speed Case Work);
- принцип доступности – для обеспечения которого к рассмотрению принимаются все жалобы поступившие от граждан, даже анонимные, рассмотрение жалоб является бесплатным для заявителя и наконец в целях обеспечения большей оперативности для таких обращений был создан специальный сайт www.werberat.or.at.

Процедура рассмотрения, обоснованной жалобы (по её содержанию) не превышает 9 рабочих дней и состоит из следующих этапов:

- направление запроса распространителю рекламы в целях получения его отзыва на жалобу (на запрос-ответ – 3 рабочих дня);
- передача жалобы в Комиссию по проблемам антисексизма (3 рабочих дня)
- передача жалобы и решения Комиссии одному из 3 сенатов Совета по рекламе (принятие решения – 3 рабочих дня).

Варианты принимаемых решений:

- признание отсутствия оснований для расследования и реакции;
- лояльное (мягкое) решение – обращение к распространителю рекламы о смягчении рекламного посыла или рекомендация по такому смягчению в будущем;
- обращение к клиенту-агентству о немедленном прекращении рекламы или немедленной замене рекламного материала.

Решения Совета носят не обязательный (рекомендательный) характер и могут не исполняться экономическими агентами, но в большинстве случаев этого не происходит и рекомендации совета берутся во внимание.

Documentul este elaborat de Asociația Agențiilor de Publicitate din Moldova, cu suportul Entității Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Abilitarea Femeilor (UN Women) în cadrul Programului „Femeile în politică”, care este implementat de comun cu Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (PNUD), în parteneriat cu Fundația Est-Europeană și Centrul „Parteneriat pentru Dezvoltare”, sprijinit financiar de Guvernul Suediei. Opiniile exprimate în document aparțin Asociației și nu reflectă în mod necesar poziția Programului.