

# ЗАКОН РЕСПУБЛИКИ ЛИТВА О РАВНЫХ ВОЗМОЖНОСТЯХ

1 декабря 1998 No VIII-947  
Вильнюс

## ГЛАВА ПЕРВАЯ ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### Статья 1. Цель данного закона

1. Целью данного закона является гарантия реализации равных прав женщин и мужчин, гарантированных Конституцией Республики Литва, и запрет всех форм прямой и косвенной дискриминации по признаку пола.
2. Положения данного закона не распространяются на сферу семейной и личной жизни.

### Статья 2. Определения

В данном законе использованы следующие определения:

1. Равные возможности означают реализацию прав человека, гарантированных международными документами по правам человека и гражданина и законодательством Республики Литва.
2. Нарушение равных прав женщин и мужчин означает прямую и косвенную дискриминацию по признаку пола.
3. Прямая дискриминация по признаку пола означает пассивное или активное поведение, выражающее унижение и оскорбление, а также ограничение прав или предоставление привилегий, основанных на принадлежности к тому или иному полу, кроме следующих случаев:
  1. особая защита женщин в период беременности, рождения ребёнка и кормления;
  2. обязательная военная служба, предписанная законом исключительно мужчинам;
  3. разница пенсионного возраста женщин и мужчин;
  4. требования безопасности на рабочем месте, применяемые по отношению к женщинам и направленные на защиту здоровья женщин вследствие их физиологических особенностей;
  5. особая работа, которая может выполняться только лицом определённого пола.
  6. особые временные меры, предусмотренные законодательством, которые применяются для ускорения реализации *de facto* равенства между мужчинами и женщинами и подлежат отмене, как только будет достигнуто равенство возможностей для женщин и мужчин.
  7. различные правила и условия при применении особых мер наказания.
4. Сексуальные домогательства на работе – это оскорбляющее поведение сексуального характера, словесное или физическое, по отношению к лицу, которое находится в положении должностной субординации, является подчинённым в бизнесе и т.д.

## **ГЛАВА ВТОРАЯ РЕАЛИЗАЦИЯ РАВНЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН**

### **Статья 3. Обязанности Правительства и административных структур по реализации равных прав женщин и мужчин**

В рамках своей компетенции Правительство и административные структуры обязаны:

1. обеспечить реализацию равных прав женщин и мужчин во всех законодательных актах, разрабатываемых и принимаемых ими;
2. разрабатывать и реализовывать программы, направленные на изменение общественного мнения о превосходстве одного пола над другим;
3. в предписанной законом форме оказывать содействие программам общественных организаций, общественных структур, обществ и благотворительных фондов, которые направлены на создание равных возможностей для женщин и мужчин.

### **Статья 4. Обязанности образовательных и научных учреждений по реализации равных возможностей женщин и мужчин**

Образовательные и научные учреждения обязаны обеспечить равные условия для женщин и мужчин относительно:

1. допуска в профессионально-технические училища, колледжи, высшие учебные заведения и на курсы повышения квалификации;
  2. выдачи грантов и предоставления ссуды студентам;
  3. выбора образовательных курсов в рамках учебной программы;
  4. оценки знаний.
2. В рамках своей компетенции образовательные и научные учреждения должны обеспечить отсутствие в учебной программе и учебниках пропаганды дискриминации против женщин или мужчин.

### **Статья 5. Обязанности работодателя по реализации равных прав женщин и мужчин на рабочем месте**

При реализации равных прав женщин и мужчин на рабочем месте работодатель обязан:

1. применять объективные критерии для найма сотрудников, за исключением случаев, указанных в подпункте 5 параграфа 2 Статьи 2;
2. обеспечивать равные условия труда, возможности повышения квалификации и предоставлять равные пособия;
3. применять равные критерии при оценке качества работы;
4. обеспечить равную оплату за труд равной ценности;
5. принимать адекватные меры по предотвращению сексуального домогательства к подчинённым на работе;
6. принимать адекватные меры по недопущению преследования подчинённого, подавшего жалобу о допущенной по отношению к нему дискриминации.

## **Статья 5.1. Реализация равных возможностей для женщин и мужчин в сфере защиты прав потребителей**

Для реализации равных возможностей для женщин и мужчин, работники торговли, производители и работники сферы обслуживания обязаны:

1. предъявлять равные условия оплаты или гарантии на один и тот же товар или услугу, либо товар или услугу равной стоимости, ко всем потребителям вне зависимости от их пола;
2. гарантировать отсутствие унижения, ограничения в правах или предоставления особых привилегий, а также формирования общественного мнения в пользу превосходства одного из полов по отношению к другому при предоставлении информации о товаре или услуге либо рекламе товара или услуги.

## **ГЛАВА ТРЕТЬЯ НАРУШЕНИЕ РАВНЫХ ПРАВ ЖЕНЩИН И МУЖЧИН**

### **Статья 6. Дискриминирующие действия работодателя**

Действия работодателя признаются дискриминирующими в случае, если на основании принадлежности сотрудника к тому или иному полу он/она:

1. применяет по отношению к сотруднику менее (более) выгодные условия занятости или оплаты труда;
2. при организации работы создаёт худшие (лучшие) условия труда для сотрудника;
3. налагает дисциплинарное взыскание на сотрудника, изменяет условия труда, переводит его/её на другую работу или прерывает контракт с данным сотрудником;
4. преследует сотрудника, подавшего жалобу по причине дискриминации.

### **Статья 7. Дискриминирующие действия образовательных и научных учреждений**

Действия образовательных и научных учреждений признаются дискриминирующими по признаку пола, в случае если:

1. различные требования применяются по отношению к мужчинам и женщинам для принятия их в учебное заведение или на образовательную программу, для составления учебной программы или для оценки знаний;
2. мужчинам и женщинам предоставляются неравные возможности выбора учебной специальности.

### **Статья 7.1. Дискриминирующие действия работников торговли, производителей или работников сферы обслуживания**

Действия работников торговли, производителей или работников сферы обслуживания признаются дискриминирующими по признаку пола, в случае если:

1. они предъявляют различные условия оплаты или гарантии на один и тот же товар или услугу, либо товар или услугу равной стоимости, или различные возможности выбора товаров или услуг в зависимости от пола потребителей;

2. при предоставлении информации о товаре или услуге либо рекламе товара или услуги общественное мнение формируется в пользу превосходства одного из полов по отношению к другому, либо потребители подвергаются дискриминации по признаку пола.

#### **Статья 8. Дискриминирующие объявления**

Запрещено в объявлениях о приёме на работу или в образовательную программу указывать в требованиях, что преимущество отдаётся одному из полов (исключения составляют случаи, описанные в пункте 5 параграфа 2 Статьи 2), а также запрашивать у кандидатов на должность информацию о их гражданском статусе, личной жизни или семейных планах.

#### **Статья 9. Права лица, против которого была допущена дискриминация**

Лицо, считающее, что против него были совершены дискриминирующие действия, оговоренные в данной Главе, или что он стал объектом сексуального домогательства на работе, имеет право обратиться к Омбудсмену по вопросам о равных возможностях.

### **ГЛАВА ЧЕТЫРЕ МОНИТОРИНГ И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ДАННОГО ЗАКОНА**

#### **Статья 10. Контроль за соблюдением данного закона**

1. Контроль за соблюдением данного закона будет осуществляться Омбудсменом по вопросам о равных возможностях.
2. Для обеспечения работы Омбудсмена по вопросам о равных возможностях будет создано Управление Омбудсмена по вопросам о равных возможностях.

#### **Статья 11. Правовые основы Управления Омбудсмена по вопросам о равных возможностях**

1. Управление Омбудсмена по вопросам о равных возможностях будет руководствоваться Конституцией Республики Литва, данным Законом, соглашениями, в которых Литва выступает одной из сторон, и другими законодательными актами.
2. Основополагающими принципами деятельности Омбудсмена по вопросам о равных возможностях являются законность, беспристрастность и справедливость.
3. Главой Управления Омбудсмена по вопросам о равных возможностях является Омбудсмен по вопросам о равных возможностях.

#### **Статья 12. Компетенция Омбудсмена по вопросам о равных возможностях**

1. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях рассматривает жалобы о дискриминации и сексуальном домогательстве по отношению к подчинённым на работе.
2. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях отчитывается о выполнении данного Закона и подаёт рекомендации Правительству и административным структурам Республики Литва о пересмотре законодательных актов и приоритетах в стратегии реализации равных прав.

#### **Статья 13. Требования к кандидатам на пост Омбудсмена по вопросам о равных возможностях**

На пост Омбудсмена по вопросам о равных возможностях может быть назначен гражданин Республики Литва, человек высочайшей честности, имеющий университетскую степень по

специальности право, со стажем работы в сфере юриспруденции или в правительственной или административной структуре не менее 5 лет.

#### **Статья 14. Назначение Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях**

1. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях назначается на срок 4 года и отстраняется от должности Сеймом Республики Литва по рекомендации Председателя Сейма.
2. Количество сроков, на которые одно и то же лицо может быть избрано Омбудсменом по вопросам о равных возможностях, не ограничено.

#### **Статья 15. Окончание срока полномочий Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях**

1. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях может быть отстранён от должности:
  1. по собственной просьбе;
  2. вследствие истечения срока его полномочий;
  3. если он не может исполнять свои обязанности по состоянию здоровья, то есть, если он болен свыше 120 календарных дней подряд в течение одного календарного года, либо свыше 140 календарных дней в течение последних 12 месяцев;
  4. когда вступает в действие вынесенный ему приговор суда;
  5. когда он получает вотум недоверия со стороны Сейма Республики Литва.
2. Полномочия Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях заканчиваются в случае его смерти.

#### **Статья 16. Ограничения полномочий Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях**

1. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях не может занимать одновременно другую должность в государственных структурах и организациях, заниматься бизнесом, коммерческой деятельностью, заниматься частным, индивидуальным предпринимательством, работать на предприятии.
2. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях не может получать другой оплаты, кроме официальной заработной платы и платы за педагогическую и творческую деятельность.

#### **Статья 17. Финансирование Управления по вопросам о равных возможностях**

Деятельность Управления Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях финансируется из государственного бюджета.

### **ГЛАВА ПЯТЬ ПРИНЯТИЕ И РАССМОТРЕНИЕ ЖАЛОБ**

#### **Статья 18. Принятие жалоб**

1. Каждое физическое и юридическое лицо имеет право подать жалобу Омбудсмену по вопросам о равных возможностях о нарушении равных прав.
2. Жалобы подаются в письменном виде. Процедура регистрации и распределения жалоб оговаривается в Положениях Управления Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях, утверждённых Омбудсменом по вопросам о равных возможностях.

3. Если жалоба подаётся устно или по телефону или Омбудсмен по вопросам о равных возможностях обнаруживает признаки нарушения равенства прав в прессе, других средствах массовой информации или других источниках информации, Омбудсмен по вопросам о равных возможностях может инициировать рассмотрение дела по собственной инициативе.

4. Анонимные жалобы не рассматриваются, если только Омбудсмен по вопросам о равных возможностях не решит иначе.

### **Статья 19. Требования к жалобе**

1. Жалоба должна содержать следующую информацию:

1. адресат - Омбудсмен по вопросам о равных возможностях;
2. имя и фамилия заявителя, или название организации, и адрес;
3. название организаций и имена и фамилии лиц, на которых подаётся жалоба, с указанием их места работы;
4. указание решений или действий, против которых подаётся жалоба, время и обстоятельства, при которых они были совершены;
5. заявление на имя Омбудсмена по вопросам о равных возможностях;
6. дата написания жалобы и подпись заявителя.

2. К жалобе могут быть приложены:

1. копия оспариваемого решения;
2. имеющееся в распоряжении доказательство и его описание;
3. список лиц, рекомендуемых для допроса, с их адресами и обстоятельствами, которые каждый из них может подтвердить.

3. Несоблюдение формы подачи жалобы, описанной в параграфе 1 данной Статьи, или непредоставление необходимой информации не может являться основанием для отказа в рассмотрении жалобы.

### **Статья 20. Сроки подачи жалоб**

Срок подачи жалобы составляет 3 месяца с момента совершения действий, послуживших основанием для подачи жалобы. Жалобы, поданные после истечения данного срока, не будут рассмотрены, если только Омбудсмен по вопросам о равных возможностях не решит иначе.

### **Статья 21. Отказ в рассмотрении жалобы**

1. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях может отказать в рассмотрении жалобы и вернуть её заявителю не позднее, чем через 15 дней после подачи жалобы, в случае если:

1. невозможно провести расследование дела из-за недостатка фактов, а заявитель оказывается неспособным предоставить значимые данные по запросу Омбудсмена по вопросам о равных возможностях;
2. жалоба была подана после истечения срока, указанного в Статье 22 настоящего Закона;
3. расследование обстоятельств, указанных в жалобе, находится вне компетенции Омбудсмена по вопросам о равных возможностях;

4. жалоба по тому же поводу уже была рассмотрена, рассматривается в суде или должна быть рассмотрена в суде;
5. было принято процедурное решение возбудить уголовное дело по предмету жалобы.

2. В случае возврата жалобы заявителю, должны быть указаны основания для отказа в рассмотрении жалобы. В случаях, когда жалоба выходит за рамки компетенции Омбудсмена по вопросам о равных возможностях, отказ в рассмотрении жалобы должен содержать совет о том, куда следует обратиться заявителю для рассмотрения его жалобы.

3. Повторно поданная жалоба, будучи уже рассмотренной, повторному рассмотрению не подлежит. Исключение составляют случаи, когда были выявлены новые обстоятельства или предоставлены новые факты.

4. В случае выявления обстоятельств, указанных в параграфе 1 настоящей Статьи, а также в случае непредоставления заявителем информации, без которой расследование жалобы не может быть начато, жалоба не рассматривается.

## **Статья 22. Сроки рассмотрения жалобы**

Жалоба рассматривается и заявитель получает ответ в течение 1 месяца со дня поступления жалобы. Если необходимо, Омбудсмен по вопросам о равных возможностях может продлить срок рассмотрения жалобы до 2 месяцев. Заявителя должным образом уведомляют об этом.

## **Статья 23. Порядок рассмотрения жалобы**

1. В ходе рассмотрения жалобы Омбудсмен по вопросам о равных возможностях устанавливает:

1. наличие или отсутствие решений или действий, против которых предъявляется жалоба;
2. на каких основаниях или при каких обстоятельствах были приняты решения или совершены действия;
3. являются ли принятые решения или совершённые действия нарушением законов или других законодательных актов;
4. кто совершил нарушение, по какой причине (или с какой целью), каков масштаб нарушения и насколько лица, совершившие нарушение, несут ответственность за свои действия;
5. какие факты или доказательства подтверждают совершённое нарушение законодательных актов.

2. Если по причине родства - кровного или в результате брака – или по иной причине Омбудсмен по вопросам о равных возможностях не способен беспристрастно рассмотреть определённую жалобу, то может передать её на рассмотрение одному из сотрудников Управления.

3. По завершении рассмотрения жалобы оформляется отчёт, содержащий выявленные в ходе расследования обстоятельства и собранные доказательства, а также юридическую оценку совершённых действий. Отчёт подписывается Омбудсменом по вопросам о равных возможностях.

4. Результаты расследования доводятся до сведения заявителя, главы организации, где было проведено расследование, и лица, чьи действия подвергались расследованию. Копии отчёта доставляются им или направляются по почте.

#### **Статья 24. Решения Омбудсмена по вопросам о равных возможностях**

1. По завершении расследования Омбудсмен по вопросам о равных возможностях может принять решение:

1. передать материалы следственным органам, если было установлено правонарушение;
2. обратиться к соответствующему лицу или организации с рекомендацией прекратить действия, нарушающие равные возможности, или отменить соответствующий закон;
3. заслушать дела об административных нарушениях и наложить административные санкции;
4. отклонить жалобу, если упомянутые в ней нарушения не подтвердились;
5. прекратить расследование, если заявитель забирает жалобу;
6. вынести предупреждение за совершённое нарушение;
7. временно отложить рассмотрение дела, если лицо, чья жалоба либо совершённые действия находятся на рассмотрении, находится в отпуске либо отсутствует по состоянию здоровья.

#### **Статья 25. Обязательный характер запросов Омбудсмена по вопросам о равных возможностях**

1. По просьбе Омбудсмена по вопросам о равных возможностях Правительство, административные структуры, предприятия, учреждения и организации незамедлительно предоставляют ему информацию, документы и материалы, необходимые ему для исполнения функций Омбудсмена.

2. В ходе расследования жалобы Омбудсмен по вопросам о равных возможностях имеет право просить лицо, чьи действия расследуются, о предоставлении объяснений. Упомянутое лицо должно предоставить объяснения в течение 10 дней.

3. Лица, препятствующие Омбудсмену по вопросам о равных возможностях в выполнении его/её обязанностей, преследуются законом.

#### **Статья 26. Заработная плата Омбудсмена по вопросам о равных возможностях**

1. Заработная плата Омбудсмена по вопросам о равных возможностях составляет 5 средних заработных плат (средняя заработная плата национальной экономики Республики Литва - AW) за предыдущий месяц. Омбудсмен по вопросам о равных возможностях не получает никаких дополнительных выплат или премий.
2. После вступления в силу Закона о заработной плате государственных политиков, судей и государственных служащих, предусмотренные вышеупомянутым законом условия оплаты применяются и в отношении Омбудсмена по вопросам о равных возможностях.
3. Страхование Омбудсмена по вопросам о равных возможностях регулируется Законом о государственном социальном страховании.

### **Статья 27. Отчеты о деятельности Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях**

Ежегодно, до 15 марта, Омбудсмен по вопросам о равных возможностях подаёт Сейму годовой отчёт о деятельности Управления Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях за прошедший календарный год. Отчет подвергается рассмотрению Сейма и обнародованию.

### **Статья 28. Прозрачность деятельности Управления Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях**

Управление Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях предоставляет прессе и другим средствам массовой информации информацию о расследовании жалобы о нарушении равных возможностей только с согласия заявителя.

## **ГЛАВА ШЕСТЬ ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

### **Статья 29. Рекомендации Правительству Республики Литва**

Правительству Республики Литва рекомендуется предоставить помещение для Управления Омбудсмeна по вопросам о равных возможностях в течение 10 дней после вступления настоящего Закона в силу.

### **Статья 30. Вступление в силу**

Настоящий Закон вступает в силу 1 марта 1999 года.

Промульгирую настоящий Закон принятый Сеймом Республики Литва

ПРЕЗИДЕНТ РЕСПУБЛИКИ ВАЛДАС АДАМКУС

*Последние поправки к настоящему Закону внесены 18 июня 2002 г.*