

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ

**ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ  
И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ  
ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА**

*Практическое пособие*

Минск  
Издательский центр БГУ  
2018

УДК 342.722(476)  
ББК 67.400.3(4Бен)

П68

**А в т о р ы:**

доктор юридических наук профессор *Г. А. Василевич* (разделы III, VI);  
кандидат юридических наук доцент *М. В. Мещанова* (раздел V);  
кандидат юридических наук доцент *Т. М. Петоченко* (раздел IV);  
кандидат юридических наук доцент *В. В. Саскевич* (раздел I);  
*О. В. Емельянович* (раздел II); *Ю. М. Савкина* (раздел VII)

**П о д р е д а к ц и е й**

доктора юридических наук профессора *С. А. Балашенко*,  
кандидата юридических наук доцента *В. В. Саскевич*

**Р е ц е н з е н т ы:**

кафедра гражданского процесса и трудового права юридического  
факультета Белорусского государственного университета (заведующий кафедрой,  
кандидат юридических наук, доцент *О. Н. Здрок*);  
кандидат юридических наук доцент *Е. В. Семашко*

Подготовка и публикация настоящего практического пособия осуществлена  
в целях выполнения проекта № 8290115044 «Правовые гарантии и реализация принципов  
гендерного равенства в Республике Беларусь», финансируемого в рамках Программы  
участия на 2016–2017 гг. Организации Объединенных Наций  
по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО, Франция).

Распространяется бесплатно.

**П68** **Правовые** гарантии и реализация принципов гендерного равенства : практ.  
пособие / Г. А. Василевич [и др.] ; под ред. С. А. Балашенко, В. В. Саскевич. –  
Минск : Изд. центр БГУ, 2018. – 126 с.  
ISBN 978-985-553-508-0.

В практическом пособии раскрываются понятия гендера и иных гендерных  
категорий, освещены вопросы правового обеспечения гендерного равенства, его  
конституционных гарантий и государственной политики в данной области,  
юридической ответственности, связанной с дискриминацией по признаку пола,  
роли юридической клиники в решении проблем гендерного равенства.

Издание предназначено для использования при проведении образовательных  
мероприятий в учреждениях образования всех уровней, при преподавании  
юридических дисциплин, в работе юридических клиник, кадровых служб ор-  
ганизаций, негосударственных организаций.

**УДК 342.722(476)**  
**ББК 67.400.3(4Бен)**

**ISBN 978-985-553-508-0**

© БГУ, 2018

© Оформление. РУП «Издательский центр БГУ», 2018

## Оглавление

<b>Предисловие</b> .....	6
<b>Раздел I.</b> Общая характеристика понятия гендера и иных гендерных категорий.....	8
<b>Раздел II.</b> Международно-правовое обеспечение гендерного равенства .....	15
<b>Раздел III.</b> Конституционные гарантии обеспечения гендерного равенства в Беларуси. Государственная политика в данной области .....	41
<b>Раздел IV.</b> Способы обеспечения гендерного равенства в образовательных и трудовых правоотношениях.....	53
<b>Раздел V.</b> Правовые проблемы достижения гендерного равенства в семейных отношениях .....	83
<b>Раздел VI.</b> Юридическая ответственность, связанная с дискриминацией по признаку пола.....	105
<b>Раздел VII.</b> Роль юридической клиники в решении проблем гендерного равенства.....	111
<b>Список использованных источников</b> .....	117

## Условные обозначения

Конституция Республики Беларусь	Конституция Республики Беларусь 1994 г. с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.
ГК	Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. с изменениями и дополнениями
КЛДОЖ	Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 г.
МППП	Международный пакт о гражданских и политических правах, принят в г. Нью-Йорке 16 декабря 1966 г.
МПЭСК	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, принят в г. Нью-Йорке 16 декабря 1966 г.
КоАП	Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях от 21 апреля 2003 г. с изменениями и дополнениями
КоБС	Кодекс Республики Беларусь о браке и семье от 9 июля 1999 г. с изменениями и дополнениями
Кодекс об образовании	Кодекс Республики Беларусь об образовании от 13 января 2011 г. с изменениями и дополнениями
ТК	Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. с изменениями и дополнениями

УК

Уголовный кодекс Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. с изменениями и дополнениями

Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг.

Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг., утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 февраля 2017 г. № 149

## Предисловие

Фундаментальные права человека имеют неоценимое значение для развития общества, не только социальных, политических, но и экономических отношений. Гендерная политика Республики Беларусь предполагает и базируется на использовании таких значимых инструментов, как гендерное образование и просвещение, направленных на усвоение системы знаний, умений, навыков, которые могут быть применены как в повседневной жизни, так и в профессиональной деятельности. Важнейшими условиями реализации принципов гендерного равенства являются всестороннее изучение, обсуждение, открытая дискуссия и выработка программных документов по касающимся этой темы вопросам.

Настоящее издание призвано в первую очередь помочь студентам в освоении образовательной программы профессиональной подготовки социально ориентированных юристов в рамках клинического юридического образования. В Юридическую клинику БГУ поступает значительное количество обращений, в которых тем или иным образом затрагиваются вопросы гендерного равенства (трудовые, семейные споры и т. д.). При их рассмотрении внимание фокусируется непосредственно на узком юридическом вопросе, хотя в его основе зачастую лежит именно гендерно-правовая проблема. Таким образом, имеются основания для внедрения и использования гендерных знаний в деятельности юридических клиник, что будет также способствовать улучшению социального взаимодействия в интересах гендерного равенства.

Сегодня в отечественной юриспруденции гендерно-правовые проблемы разрабатываются в рамках тематики отраслей права, для которых характерно выраженное гендерное содержание исследуемых правовых норм, их очевидная способность оказывать воздействие на положение мужчин и женщин. В пособии внимание уделено целому ряду именно таких вопросов, что позволяет использовать содержащийся в издании материал при преподавании юридических дисциплин.

Практическое пособие, раскрывающее отдельные теоретические и прикладные аспекты правового обеспечения гендерного равенства, направлено на внедрение в систему образования, пре-

жде всего юридического, основ гендерных знаний, информирование молодежи, заинтересованной общественности о правовых гарантиях и реализации принципов гендерного равенства в Республике Беларусь, а также о тенденциях и возможных перспективах развития законодательства и политико-программных документов в данной области.

Настоящее издание подготовлено в целях выполнения проекта «Правовые гарантии и реализация принципов гендерного равенства в Республике Беларусь» в рамках Программы участия на 2016–2017 гг. Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры (ЮНЕСКО).

**Сергей Александрович Балашенко,**  
*доктор юридических наук, профессор,*  
*декан юридического факультета*  
*Белорусского государственного университета*

## Раздел I

### ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПОНЯТИЯ ГЕНДЕРА И ИНЫХ ГЕНДЕРНЫХ КАТЕГОРИЙ

---

Понятие «гендер» (gender) дословно переводится с английского и латинского языков как пол (с латинского также означает «род»), однако по содержанию не тождественно понятию биологического пола (англ. sex). Последний определяется биологическими — анатомическими, физиологическими, биохимическими и генетическими характеристиками, позволяющими отличить мужской организм от женского. Понятие гендера выработано представителями общественных наук в 50—60-х гг. XX в. и применяется в тех случаях, когда необходимо подчеркнуть факт *социальной и культурной обусловленности* различий, встречающихся в поведении и личности мужчин и женщин<sup>1</sup>.

Существуют различные толкования содержания понятия «гендер»<sup>2</sup>:

а) при классическом научном подходе в социальной психологии гендер рассматривается как сводная социально-биологическая характеристика, с помощью которой люди определяют друг друга в качестве «мужчин» или «женщин»;

б) в модернистской психологии гендер понимается по-разному:

- как зафиксированная в культуре совокупность (структура) личностных качеств и способов социального взаимодействия («культурная схема», «гендерная схема»), с которой соотносит себя каждый индивид определенного пола;

- в качестве особого социального института, функционирующего в системе властных отношений. При этом личный гендер является частью социальной категории гендера, с помощью которой устанавливается и поддерживается определенный социальный порядок и распределение власти в обществе;

---

<sup>1</sup> Феминология: учеб.-метод. пособие [Электронный ресурс] / Е. Д. Беспанская-Павленко. Минск: БГУ, 2013. С. 93—94.

<sup>2</sup> Там же. С. 94—96.



- как система межличностного взаимодействия, посредством которого создается, утверждается и воспроизводится представление о мужском и женском как базовых категориях социального порядка;

в) в постмодернистской социальной психологии понимание гендера утратило связь с биологическими категориями и привело к интерпретации данного понятия как технологии репрезентации себя с помощью различных социальных институтов: семьи, системы образования, средств массовой информации, медицины, права, языка, искусства, науки, моды. Происходит отказ от бинарной концепции гендера (мужчина—женщина).

**Гендерные исследования** — развивающаяся область знаний, в которой появляются и обосновываются новые гендерные теории, критикуются старые, в связи с чем категорию гендера, как и иные связанные с ним понятия, нельзя рассматривать как нечто устоявшееся. Названные исследования изначально возникли в тесной связи с феминистскими движениями и теорией феминизма, однако с 1990-х гг. рассматриваются в качестве самостоятельных<sup>3</sup>. Несмотря на это, и сегодня большинство из них сосредоточены на женских вопросах. В области права, гендера и сексуальности редко встречаются исследования, фокусированные на мужской проблематике<sup>4</sup>, но это не означает, что она не значима.

С учетом содержания источников международного права и актов законодательства Республики Беларусь, политико-программных документов и иных правовых актов, как белорусских, так и международных, для целей настоящего пособия мы будем рассматривать **гендер как социальный пол** — *культурную и социальную конструкцию, подразумевающую социально детерминированные роли, идентичности и ответственность мужчин и женщин, зависящие не от биологических половых различий, а от социальной организации общества*<sup>5</sup>. Он включает в себя экономические, политические и социально-культурные атрибуты, ограничения и возможности, связанные с принадлежностью к мужчинам или женщинам. Гендер может варьироваться внутри и между культурами,

<sup>3</sup> Mortensen Ellen. The Uses and Abuses of Gender Theory Judith Butler's Gender Trouble — 25 Years Later // Lambda Nordica. 2015. P. 55–56.

<sup>4</sup> Collier Richard. Men, law and gender: essays on the 'man' of law. Routledge, 2010. P. 19.

<sup>5</sup> Титаренко Л. Г. Гендерная социология: учеб.-метод. комплекс. Минск: БГУ, 2002. С. 45.

является динамичным и открытым для изменений с течением времени<sup>6</sup>.

Наряду с иными факторами или в сочетании с ними (биологический пол, раса, национальность, класс, возраст, состояние здоровья и др.) гендер рассматривается как способ социальной стратификации — деления общества на слои, в результате чего выстраивается социальная иерархия, члены общества получают неравный доступ к экономическим и иным социально значимым ресурсам<sup>7</sup>. Культура диктует мужчинам и женщинам различные ценности и нормы социального поведения и не одобряет их нарушения. Гендерные представления различаются в разных обществах, однако чаще всего эти системы асимметричны таким образом, что мужчины и все «мужское/маскулинное» (черты характера, модели поведения, профессии и прочее) считаются первичными, значимыми и доминирующими, а женщины и все «женское/феминное» определяются как вторичное, незначительное с социальной точки зрения и подчиненное<sup>8</sup>.

*Набор ожидаемых образцов поведения (или норм) для мужчин и женщин, а также усвоенное поведение, которое обуславливает деятельность, задачи и ответственность, воспринимаемые как мужские и как женские, называется **гендерными ролями***. Они формируются и развиваются у человека под влиянием общества и культуры. Гендерные роли многообразны, их содержание изменяется в ходе исторического развития общества. Каждый человек выполняет ряд разнообразных ролей — например, жены, сестры, матери, деловой женщины или отца, мужа, друга, студента-отличника и т. д. Имеются данные о том, что выполнение многих ролей способствует психологическому благополучию человека. Роли

---

<sup>6</sup> Gender Mainstreaming for the Legal Sector [Электронный ресурс]: A Toolkit / National Commission for the Promotion of Equality. Malta, 2008; Gender Equality Glossary [Электронный ресурс] / Gender Equality Commission; Council of Europe, 2016. Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/publications>. Дата доступа: 09.10.2017.

<sup>7</sup> Словарь гендерных терминов [Электронный ресурс] / под ред. А. А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». М.: Информация XXI век, 2002. Режим доступа: <http://www.owl.ru/gender/index.htm>. Дата доступа: 09.10.2017; Гендерное равенство в сфере высшего образования: пути и средства достижения / И. Н. Кандричина [и др.]; науч. ред.: В. Г. Шадурский, Л. С. Лукина. Минск: Юнипак, 2016. С. 6.

<sup>8</sup> Пол/Гендер: справ. пособие для юристов. Минск, 2004. С. 11.

или компоненты ролей могут противоречить друг другу, в таком случае говорят о ролевом конфликте<sup>9</sup>.

От гендерных ролей следует отличать **гендерные стереотипы** — *сформировавшиеся в культуре обобщенные представления (убеждения) о том, как действительно ведут себя мужчины и женщины*. Они характеризуются примитивностью, неточностью по содержанию. Так, например, мужчине стереотипно приписываются логичность, абстрактность, сознательность, властность, женщине — интуитивность, конкретность, бессознательность, покорность<sup>10</sup>. Гендерные стереотипы представляют собой серьезное препятствие для достижения реального гендерного равенства, способствуют распространению гендерной дискриминации. Они могут ограничивать развитие естественных талантов и способностей мальчиков и девочек, женщин и мужчин, их образовательный и профессиональный опыт, а также возможности для жизни в целом<sup>11</sup>.

Например, на гендерных стереотипах о второстепенной роли женщины в обществе, ограниченности ее способностей по сравнению с мужчиной основывается существование «стеклянного потолка» — невидимых и формально не обозначенных барьеров, препятствующих карьерному росту женщин. Этим термином обозначается ситуация, когда при равном или превосходящем по сравнению с коллегой-мужчиной уровне профессионализма женщина остается исполнителем или становится заместителем руководителя, но не руководителем<sup>12</sup>.

**Гендерное равенство** не означает тождество полов, их характеристик. Такой подход ошибочен уже в силу того, что женщины и мужчины различаются. В истории предпринимались попытки уравнивания полов, но они не увенчались успехом. В частности,

---

<sup>9</sup> Словарь гендерных терминов [Электронный ресурс] / под ред. А. А. Денисовой; Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». Режим доступа: <http://www.owl.ru/gender/index.htm>. Дата доступа: 09.10.2017; Гендерное равенство в сфере высшего образования: пути и средства достижения / И. Н. Кандричина [и др.]; науч. ред.: В. Г. Шадурский, Л. С. Лукина. Минск: Юнипак, 2016. С. 6.

<sup>10</sup> Там же.

<sup>11</sup> Gender Equality Glossary [Электронный ресурс] / Gender Equality Commission; Council of Europe, 2016. Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/publications>. Дата доступа: 09.10.2017.

<sup>12</sup> Пол/Гендер: справ. пособие для юристов. Минск, 2004. С. 20.

в Советском Союзе женщины вовлекались в тяжелые виды труда, перенимали мужское поведение, образ жизни, профессии (женщина-шпалокладчица), хотя при этом не добились равенства в оплате труда. Понятие гендерного равенства *шире, чем «равенство прав женщин и мужчин»*, поскольку охватывает наряду с этим также *равенство возможностей* по осуществлению этих прав<sup>13</sup>. Кроме того, оно подразумевает, что все люди свободны развивать свои личные способности и делать выбор без ограничений, predetermined жесткими гендерными ролями; что различное поведение, стремления и потребности женщин и мужчин учитываются и оцениваются в равной степени, это также справедливость в отношении доступа женщин и мужчин к социально-экономическим ресурсам<sup>14</sup>.

С понятием гендерного равенства тесно связаны категории **дискриминации по признаку пола** и **дискриминации в отношении женщин** (на них мы подробнее остановимся в иных разделах пособия). Выделяют прямую и косвенную дискриминацию. Прямая имеет место тогда, когда разница в обращении с человеком напрямую и явно зависит от различий, основанных исключительно на его половой принадлежности, от характеристик мужчин или женщин, которые не могут быть объективно обоснованы. Косвенная дискриминация возникает, когда акт законодательства, политика или программа являются гендерно нейтральными, но имеют дискриминационный эффект в результате реализации<sup>15</sup>.

С целью обеспечения гендерного равенства в 1995 г. на четвертой Всемирной Конференции ООН по положению женщин была выработана основная глобальная стратегия — **гендерный мейнстриминг**<sup>16</sup>. В согласованных выводах Экономического и Соци-

---

<sup>13</sup> Словарь гендерных терминов [Электронный ресурс] / под ред. А. А. Денисовой; Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». Режим доступа: <http://www.owl.ru/gender/index.htm>. Дата доступа: 09.10.2017.

<sup>14</sup> Gender Mainstreaming for the Legal Sector [Электронный ресурс]: A Toolkit / National Commission for the Promotion of Equality. Malta, 2008; Gender Equality Glossary [Электронный ресурс] / Gender Equality Commission; Council of Europe, 2016. Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/publications>. Дата доступа: 09.10.2017.

<sup>15</sup> Gender Equality Glossary [Электронный ресурс] / Gender Equality Commission; Council of Europe, 2016. Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/publications>. Дата доступа: 09.10.2017.

<sup>16</sup> В русскоязычных публикациях иногда переводится как «гендерный подход».

ального Совета ООН данное понятие определено как «процесс оценки последствий для женщин и мужчин любых запланированных действий, включая законодательство, политику или программы, во всех областях и на всех уровнях». Это стратегия учета интересов женщин и мужчин, а также их опыта при разработке, осуществлении, мониторинге и оценке политики и программ во всех политических, экономических и социальных сферах, с тем чтобы женщины и мужчины в равной степени выигрывали, а неравенство не сохранялось. Конечной целью является достижение гендерного равенства<sup>17</sup>:

В нашей стране для развития механизмов внедрения гендерного подхода в процесс разработки и реализации мер государственной политики в различных сферах жизнедеятельности общества разработан и принят *Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг.* Действует *Национальный совет по гендерной политике при Совете Министров Республики Беларусь*, который осуществляет координацию проводимой в Республике Беларусь гендерной политики и выработку согласованных действий, направленных на обеспечение выполнения положений КЛДОЖ и Факультативного протокола к ней. Данный постоянно действующий орган формируется из представителей Национального собрания Республики Беларусь, Администрации Президента Республики Беларусь, Верховного Суда, руководителей республиканских органов государственного управления и (или) их заместителей, работников Аппарата Совета Министров Республики Беларусь, республиканских органов государственного управления, местных исполнительных и распорядительных органов, неправительственных организаций, ученых, занимающихся вопросами гендерного равенства. Председателем Национального совета является Министр труда и социальной защиты<sup>18</sup>.

Понятие «гендер» и производные от него термины не определены в белорусском законодательстве, хотя и используются,

---

<sup>17</sup> Gender Mainstreaming. An Overview / United Nations. New York, 2002.

<sup>18</sup> Положение о Национальном совете по гендерной политике при Совете Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс]: утверждено постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 июня 2012 г. № 613 // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

например, в законодательстве об образовании (гендерное воспитание, гендерная культура), некоторых иных нормативно-правовых актах и политико-программных документах (гендерная политика, гендерное равенство, гендерный подход, гендерная культура, гендерная статистика и др.)<sup>19</sup>.

В соответствии с модельным законом «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», принятым постановлением Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств от 18 ноября 2005 № 26–11, рекомендованным для использования в национальном законодательстве государств — участников Межпарламентской Ассамблеи СНГ:

- гендер представляет собой социальный аспект отношений между мужчинами и женщинами, который проявляется во всех сферах жизни, включая политику, экономику, право, идеологию и культуру, образование и науку;

- гендерное равенство — равный правовой статус женщин и мужчин и равные возможности для его реализации, позволяющие лицам независимо от пола свободно использовать свои способности для участия в политической, экономической, социальной, общественной и культурной сферах жизни;

- гендерная дискриминация — любое различие, исключение или предпочтение, которое ограничивает или отрицает осуществление прав человека по признаку пола;

- равные возможности — система средств и условий, необходимых для реального достижения гендерного равноправия<sup>20</sup>.

Подробнее вопрос о закреплении и толковании рассматриваемых понятий на международном уровне освещается в следующем разделе.

---

<sup>19</sup> Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг.

<sup>20</sup> О модельном законе «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»: постановление Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств, 18 нояб. 2005, № 26–11, г. Санкт-Петербург // КонсультантПлюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

## Раздел II

### МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

---

Равное положение мужчин и женщин относится к фундаментальным ценностям современного общества. Как отмечается в Пекинской декларации 1995 г., «равные права, возможности и доступ к ресурсам, равное распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами и гармоничное партнерство между ними имеют ключевое значение для их благосостояния и благосостояния их семей» (п. 15)<sup>21</sup>.

Одной из глобальных целей Повестки дня ООН в области устойчивого развития на период до 2030 г. является обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек. «Женщины и девочки должны пользоваться равным доступом к качественному образованию, экономическим ресурсам и возможностям участия в политической жизни, а также иметь равные с мужчинами и мальчиками возможности в плане занятости, выступления в роли лидера и принятия решений на всех уровнях» (п. 20)<sup>22</sup>.

Достижение гендерного равенства не случайно является приоритетным направлением деятельности международных межправительственных организаций. На сегодняшний день в глобальном масштабе, несмотря на предпринимаемые усилия, приходится констатировать наличие многочисленных гендерных стереотипов, оказывающих значительное влияние на положение женщин и девочек, они более уязвимы в экономическом, социальном, культурном кон-

---

<sup>21</sup> Пекинская декларация [Электронный ресурс]: [принята на четвертой Всемирной конференции по положению женщин в г. Пекине 4–5.09.1995 г.] // Организация Объединенных Наций. Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/womdecl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/womdecl.shtml). Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>22</sup> Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г. [Электронный ресурс]: резолюция Генер. Ассамблеи ООН: 70 сес., 21 окт. 2015 г., A/RES/70/1 // Организация Объединенных Наций. Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?OpenElement>. Дата доступа: 22.10.2017.

тексте. Гендерное неравенство является причиной торговли женщинами и девочками, трудовой эксплуатации, домашнего насилия.

Согласно данным УНП ООН, в глобальном масштабе «женщины составляют 49 %, а дети — 33 % потерпевших» от торговли людьми<sup>23</sup>. Жертвами принудительной сексуальной эксплуатации становятся «98 % женщин и девочек, 2 % мужчин и мальчиков»<sup>24</sup>. Детские, ранние и принудительные браки по-прежнему широко распространены во всем мире. Ежегодно около 15 миллионов девочек вступают в брак до достижения 18-летнего возраста. В настоящее время глобальное количество женщин и девочек, вышедших замуж до достижения 18-летнего возраста, составляет более 720 миллионов<sup>25</sup>. Приведенная статистика еще раз подтверждает, что проблема гендерного равенства не теряет актуальности. А требования по его обеспечению и недопущению дискриминации по признаку пола получили нормативное закрепление на универсальном и региональном уровнях.

Обеспечение гендерного равенства актуально и для Республики Беларусь. За последние годы следует отметить положительную динамику Беларуси в данной области. В глобальном «Докладе о человеческом развитии 2016», подготовленном Программой развития ООН, Республика Беларусь относится к странам с высоким уровнем человеческого развития<sup>26</sup>. Индекс гендерного равенства в Беларуси за 2017 г. вырос по сравнению с 2016 и 2015 гг.: сейчас Беларусь занимает 26-е место среди 144 стран с индексом 0,744<sup>27</sup>, в 2016 г. Беларусь занимала 30-е место среди 144 стран с индексом 0,737<sup>28</sup>, в 2015 г. — 34-е место среди 145 стран с индексом

<sup>23</sup> Global report on trafficking in persons, 2014 / UN Office on Drugs and Crime. New York: UNODC, 2014. P. 5.

<sup>24</sup> *Desaux E.* Les forms contemporaines de l'esclavage. Leiden: M. Nijhof, 2009.

<sup>25</sup> Детские, ранние и принудительные браки [Электронный ресурс]: резолюция Генер. Ассамблеи ООН: 71 сес., 19 дек. 2016 г., A/RES/71/175 // Организация Объединенных Наций. Режим доступа: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/453/68/PDF/N1645368.pdf?OpenElement>. Дата доступа: 15.10.2017.

<sup>26</sup> Доклад о человеческом развитии 2016: человеческое развитие для всех и каждого / Программа развития ООН. Нью-Йорк, 2016. С. 202.

<sup>27</sup> Global Gender Gap Index 2017 [Electronic resource]: World Economic Forum. Mode of access: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf). Date of access: 05.11.2017.

<sup>28</sup> Global Gender Gap Index 2016 [Electronic resource]: World Economic Forum. Mode of access: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>. Date of access: 22.10.2017.



сом 0,734<sup>29</sup> (указанный индекс измеряется по шкале от «0» до «1». «1» — самый высокий показатель, свидетельствующий о значительных достижениях государства в сфере гендерного равенства).

На сегодняшний день в Республике Беларусь продолжается кропотливая работа по имплементации в национальное законодательство международных норм, регламентирующих вопросы гендерного равенства. Вместе с тем следует отметить наличие определенных особенностей и нюансов в рассматриваемой сфере.

Настоящий раздел посвящен обзору основных международных договоров универсального характера, в которых участвует Республика Беларусь: МПГПП, МПЭСК и КЛДОЖ.

МПГПП и МПЭСК являются базисными международными договорами в области прав человека, вместе с тем представляют интерес их положения, рассмотренные сквозь призму обеспечения гендерного равенства. КЛДОЖ, в свою очередь, — первый универсальный юридически обязательный международный договор, направленный на ликвидацию всех видов дискриминации в отношении женщин.

Указанные международные соглашения учреждают договорные органы: МПГПП — Комитет по правам человека; МПЭСК — Комитет по экономическим, социальным и культурным правам; КЛДОЖ — Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Данные органы осуществляют контроль над выполнением обязательств государствами-участниками. В этой связи они: *1) изучают доклады, представляемые государствами-участниками; 2) делают замечания общего порядка и рекомендации, которые сочтут целесообразными; 3) рассматривают индивидуальные сообщения.* При анализе норм МПГПП, МПЭСК и КЛДОЖ в области гендерного равенства мы обратимся к документам (замечаниям общего порядка, общим рекомендациям) соответствующих комитетов, а также практике рассмотрения комитетами индивидуальных сообщений.

В разделе под гендерным равенством понимается обеспечение *равными правами* и предоставление *равных возможностей* женщинам и мужчинам (девочкам и мальчикам) для самореализации и развития во всех сферах общественных отношений.

---

<sup>29</sup> Global Gender Gap Index 2015 [Electronic resource]: World Economic Forum. Mode of access: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>. Date of access: 22.10.2017.

**Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.** При анализе положений МПГПП мы уделим внимание закреплению равноправия мужчин и женщин в брачно-семейных отношениях, а также правовой регламентации равноправия мужчин и женщин перед законом.

*В рамках МПГПП обязательство государств-участников по обеспечению гендерного равенства предполагает: обязанность государства уважать права* (требование воздерживаться от прямых или косвенных дискриминационных действий); *обязанность государства защищать права* (требование принимать меры, направленные на искоренение стереотипных представлений о роли мужчин и женщин); *обязанность государства осуществлять права* (требование принимать меры по практической реализации равноправия мужчин и женщин).

Согласно п. 1 ст. 2 МПГПП государства-участники *обязуются уважать и обеспечивать всем находящимся в пределах их территории и под их юрисдикцией лицам права*, признаваемые в МПГПП, без дискриминации по ряду признаков, включая половую принадлежность.

В ст. 3 МПГПП предусматривается общая обязанность государств обеспечить юридически и фактически равное положение мужчин и женщин в отношении:

- **гражданских прав** (право на жизнь, право на свободу и личную неприкосновенность, право на гуманное обращение и уважение достоинства, право на свободное передвижение и свободу выбора места жительства, право на личную жизнь, право на свободу мысли, совести и религии, право беспрепятственно придерживаться своих мнений, неприкосновенность жилища, право на судебную защиту и т. д.);

- **политических прав** (право на мирные собрания, право на свободу ассоциации, право голосовать и быть избранным, принятие участия в ведении государственных дел, допуск в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе и т. д.).

Отметим, что в МПГПП отсутствует определение дискриминации. Этот пробел восполнен в Замечании общего порядка № 18 (1989 г.)<sup>30</sup> Комитета по правам человека:

<sup>30</sup> Замечание общего порядка № 18 – Недискриминация: 37-я сес., 1989 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электрон-

- под дискриминацией понимается «любое различие, исключение, ограничение или предпочтение, которое основано на признаках расы, цвета кожи, *пола*, языка, религии, политических или иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства и *которое имеет целью или следствием уничтожение или умаление признания, использования или осуществления всеми лицами, на равных началах, всех прав и свобод* (п. 7). В данном определении дискриминация сформулирована в широком смысле с указанием разных признаков.

Необходимо отметить, что МПГПП юридически закрепляет равноправие мужчин и женщин в **брачно-семейных отношениях**. За мужчинами и женщинами, достигшими брачного возраста, признается *право на вступление в брак и право основывать семью* (п. 2–3 ст. 23 МПГПП).

Согласно МПГПП мужчины и женщины *добровольно принимают решение о вступлении в брак*. Ни один брак не может быть заключен без свободного и полного согласия вступающих в брак.

По причине брака мужчинам и женщинам должны быть предоставлены равные права во всех сферах общественных отношений. Таким же образом за мужчиной и женщиной, вступающими в брак, должно оставаться право *продолжать носить свою первоначальную фамилию или участвовать на равной основе в выборе новой фамилии* (п. 7 Замечания общего порядка № 19 (1990 г.) Комитета по правам человека).

*Право основывать семью* подразумевает возможность произведения потомства и совместного проживания (п. 5 Замечания общего порядка № 19 (1990 г.)<sup>31</sup> Комитета по правам человека).

Кроме того, государства — участники МПГПП обязаны принимать надлежащие меры *по обеспечению равенства прав и обязанностей супругов* в отношении: а) вступления в брак, б) во время состояния в браке, в) при его расторжении. В случае расторжения

---

ный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>31</sup> Замечание общего порядка № 19 — Статья 23 (семья): 39-я сес., 1990 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 15.10.2017.

брака должна предусматриваться необходимая защита всех детей (п. 4 ст. 23).

Равенство в брачно-семейных отношениях распространяется на такие вопросы, как выбор местожительства, ведение домашнего хозяйства, образование и воспитание детей, а также распоряжение имуществом. Кроме того, равенство должно быть обеспечено в случае взаимного соглашения или решения суда о раздельном проживании супругов или в случае расторжения брака (п. 8 Замечания общего порядка № 19 (1990 г.) Комитета по правам человека).

Государства — участники МПГПП должны обеспечить равенство в отношении расторжения брака, которое *исключает возможность одностороннего аннулирования брака*. Основания для развода и аннулирования должны быть одинаковыми для мужчин и женщин, как и решения в отношении раздела имущества, алиментов и опеки над детьми. Женщины должны иметь равные с мужчинами права наследования, если брак прекращается в результате смерти одного из супругов (п. 26 Замечания общего порядка № 28 (2000 г.)<sup>32</sup> Комитета по правам человека).

В случае расторжения брака должны быть приняты меры, с учетом первоочередной важности обеспечения интересов детей, по предоставлению им необходимой защиты и гарантирующие, насколько это возможно, *сохранение личных связей с обоими родителями* (п. 6 Замечания общего порядка № 17 (1989 г.)<sup>33</sup> Комитета по правам человека). Решение вопроса о контактах между детьми и отдельно проживающим родителем должно приниматься на основе соображений, в равной степени учитывающих интересы всех сторон.

В области обеспечения **равенства перед законом** в ст. 26 МПГПП предусмотрено, что «все люди равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на *равную* защиту закона».

---

<sup>32</sup> Замечание общего порядка № 28 – Статья 3 (равноправие мужчин и женщин): 68-я сес., 2000 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>33</sup> Замечание общего порядка № 17 – Статья 24 (права ребенка): 35-я сес., 1989 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

По требованию ст. 26 МПГПП принимаемое государством-участником законодательство должно носить недискриминационный характер (п. 12 Замечания общего порядка № 18 (1989 г.) Комитета по правам человека). Данная статья призывает государства-участники принимать законодательство, гарантирующее всем лицам равную и эффективную защиту против дискриминации по ряду признаков, в том числе половому признаку.

В качестве примера рассмотрим следующее сообщение.

**Сообщение *Микаэл Андреас Мюллер и Имке Энгельхард против Намибии*, ССРР/С/74/Д/919/2000<sup>34</sup>, рассмотренное Комитетом по правам человека**

Г-н Мюллер (немец по происхождению), ювелир, посетил Намибию в июле 1995 г. Он был так увлечен страной, что решил переехать и поселиться в городе Свакопмунд. Он устроился на работу в компанию «Энгельхард дизайн», которая специализируется на производстве ювелирных изделий с 1993 г. и принадлежит г-же Энгельхард.

25 октября 1996 г. г-н Мюллер и г-жа Энгельхард поженились. До свадьбы они получили юридическую консультацию по вопросу о возможности принятия будущим мужем фамилии жены Энгельхард. Практикующий юрист проинформировал их, что это возможно. После брака они вернулись к тому же юристу, чтобы заполнить необходимые документы по изменению фамилии супруга. Однако им сообщили, что в отличие от жены, которая может принять фамилию своего мужа без каких-либо формальностей, муж должен будет пройти определенную процедуру по изменению его фамилии.

Согласно Закону об иностранцах 1937 г., преступлением являлось принятие фамилии, отличной от фамилии, указанной первоначально, без санкции Генерального управляющего или должностного лица правительственной службы и без публикации об этом в Официальной газете. Исключения составляли случаи, когда женщина, выходя замуж, принимала фамилию своего мужа (пар. 1(а) раздела 9 Закона об иностранцах 1937 г.).

Г-н Мюллер, заявитель, настаивал на том, что пар. 1(а) раздела 9 Закона об иностранцах 1937 г. являлся дискриминационным по отношению к мужчинам. В результате рассмотрения сообщения Комитет по правам человека признал, что пар. 1(а) раздела 9 Закона об иностранцах 1937 г. нарушал ст. 26 МПГПП (п. 6.8).

<sup>34</sup> Michael Andreas Müller and Imke Engelhard v. Namibia: Communication No. 919/2000; adopted 28 June 2002, ССРР/С/74/Д/919/2000 // United Nations, Human Rights Committee [Electronic resource]. Mode of access: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/963>. Date of access: 22.10.2017.

**Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.** *При анализе положений МПЭСК мы рассмотрим нормативное закрепление равноправия мужчин и женщин в области трудовых и брачно-семейных отношений, предоставления образовательных услуг.*

*В рамках МПЭСК обязательство государств-участников по обеспечению гендерного равенства предполагает: обязанность государства уважать права (требование воздерживаться от прямых или косвенных дискриминационных действий); обязанность государства защищать права (требование принимать меры, направленные на искоренение стереотипных представлений о роли мужчин и женщин); обязанность государства осуществлять права (требование принимать меры по практической реализации равноправия мужчин и женщин в национальном законодательстве).*

В соответствии с п. 2 ст. 2 государства-участники гарантируют *осуществление прав, провозглашенных в МПЭСК*, без дискриминации по ряду признаков, включая половую принадлежность (ст. 2).

Согласно ст. 3 МПЭСК государства обязуются обеспечить *равное для мужчин и женщин право пользования всеми предусмотренными в нем экономическими, социальными и культурными правами.*

Необходимо учитывать тот факт, что половая принадлежность (гендер) оказывает влияние на восприятие равенства мужчин и женщин, а также относится к культурным ожиданиям, поведению, личным особенностям, физическим и интеллектуальным способностям мужчин и женщин (п. 14 Замечания общего порядка № 16 (2005 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам). Поэтому в ст. 3 МПЭСК излагается всеобъемлющее обязательство, которое действует в отношении всех прав, закрепленных в ст. 6–15 МПЭСК. Оно требует ликвидации основанных на гендерных факторах социальных и культурных предрассудков, обеспечения равенства в распределении ресурсов и поощрения разделения ответственности в семье, обществе и общественной жизни (п. 22 Замечания общего порядка № 16

(2005 г.)<sup>35</sup> Комитета по экономическим, социальным и культурным правам).

В области **трудовых отношений** МПЭСК предусматривает *право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда*, включая, в частности:

*a) вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся: справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;*

*b) условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;*

*c) одинаковую для всех возможность продвижения в работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;*

*d) отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни (ст. 7).*

В п. а ст. 7 МПЭСК указывается право каждого человека на справедливые и благоприятные условия труда, обеспечение справедливой заработной платы и равного вознаграждения за труд равной ценности. Данная статья предполагает, чтобы государства-участники выявили и устранили такие основополагающие причины дифференцированной оплаты. Необходимо, чтобы национальное законодательство государств предусматривало равное отношение в вопросах продвижения в работе и предоставления не связанной с заработной платой компенсации, а также обеспечение равных возможностей (п. 24 Замечания общего порядка № 16 (2005 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам).

Более того, равное вознаграждение за труд равной ценности должно *юридически закрепляться и фактически применяться* во всех секторах. Равное вознаграждение в государственном сек-

---

<sup>35</sup> Замечание общего порядка № 16 – Равное для мужчин и женщин право пользования экономическими, социальными и культурными правами (ст. 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 34-я сес., E/C.12/2005/4, 11 авг. 2005 г. // Организация Объединенных Наций. Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

торе должно быть достигнуто путем обеспечения равного вознаграждения за труд равной ценности в рамках государственной службы на центральном и местном уровнях, а также за работу по трудовому договору или договору подряда на предприятиях, которые полностью или частично принадлежат государству (п. 14 Замечания общего порядка № 23 (2016 г.)<sup>36</sup> Комитета по экономическим, социальным и культурным правам).

Термины «условия труда для женщин не хуже тех, которыми пользуются мужчины» и «равная плата за равный труд», упомянутые в п. а ст. 7 МПЭСК, являются более узкими по отношению к термину «равное вознаграждение за труд равной ценности». Термин «равное вознаграждение за труд равной ценности» имеет более широкое значение по отношению к указанным терминам.

Во-первых, первые два термина непосредственно касаются прямой дискриминации по признаку пола, тогда как понятие «равное вознаграждение за труд равной ценности» не сопряжено с проведением различия по половому признаку. Во-вторых, они привязаны к более узкому сопоставлению одинаковых работ или должностей, как правило, на том же предприятии или в организации, а не к более широкому признанию вознаграждения на основе ценности труда. Поэтому в конкретной ситуации, когда мужчина и женщина выполняют одни и те же или аналогичные функции, оба трудящихся должны получать одинаковую зарплату, но это не должно умалять требования в отношении принятия незамедлительных мер для выполнения более широкого обязательства, касающегося достижения равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (п. 16 Замечания общего порядка № 23 (2016 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам).

Термин «условия труда», о которых говорится в п. а ст. 7 МПЭСК, включает: а) «условия», определенные в трудовом договоре, которые могут влиять на ставки вознаграждения; б) более широ-

---

<sup>36</sup>Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 27 апр. 2016, E/C.12/GC/23 // Организация Объединенных Наций, Экономический и Социальный Совет [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYy19kME5pOqRbao%2bukBS0hTUEh748zj5dHdjxCeUoqJ45besXcrce0X1vH4OEsjB06NKrGQnYVxVHGlrOT%2f>. Дата доступа: 22.10.2017.



кие «условия», упомянутые в других пунктах ст. 7 МПЭСК. Так, женщина, выполняющая работу равной ценности по сравнению с работой коллеги-мужчины, не должна пользоваться меньшей защитой по договору или быть связанной по договору более строгими требованиями. Это требование не препятствует женщинам пользоваться особыми условиями труда по причине беременности и охраны материнства (п. 17 Замечания общего порядка № 23 (2016 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам).

В сфере **брачно-семейных отношений** МПЭСК предусматривает следующее:

1) брак должен заключаться по свободному согласию вступающих в брак (п. 1 ст. 10);

2) *особая охрана должна предоставляться матерям в течение разумного периода до и после родов.* В течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению (п. 2 ст. 10);

3) *особые меры охраны и помощи должны приниматься в отношении всех детей и подростков без какой бы то ни было дискриминации по признаку семейного происхождения или по иному признаку.* Дети и подростки должны быть защищены от экономической и социальной эксплуатации. Кроме того, государства должны установить возрастные пределы, ниже которых пользование платным детским трудом запрещается и карается законом (п. 3 ст. 10).

Осуществление ст. 10 МПЭСК требует от государств-участников обеспечения того, чтобы мужчины и женщины имели равное право выбирать, с кем и когда заключать брак, в частности: 1) законом должен быть установлен одинаковый для мужчин и женщин брачный возраст; 2) мальчикам и девочкам должна быть обеспечена равная защита от практики, поощряющей заключение ранних браков и браков через доверенное лицо или по принуждению; 3) необходимо обеспечение того, чтобы женщины имели равные права на общую собственность супругов и наследование после смерти мужа. Важно, чтобы государства-участники принимали надлежащие меры по искоренению насилия в отношении женщин и мужчин (п. 27 Замечания общего порядка № 16 (2005 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам).

Брачное и семейное положение может быть различным у разных людей, поскольку они состоят или не состоят в браке, вступают в брак на основе конкретного правового режима, состоят в гражданских браках или отношениях, не признаваемых законом, разведены или являются вдовцами или вдовами, живут в составе расширенной семьи или группе родственников либо несут перед детьми и иждивенцами обязанности иного рода или имеют то или иное число детей.

Дифференцированное обращение в отношении доступа к льготам по социальному обеспечению на том основании, что какое-либо лицо состоит в браке, должно быть обосновано разумными и объективными критериями. В некоторых случаях дискриминация может также иметь место тогда, когда какое-либо лицо не может пользоваться тем или иным правом, защищаемым МПЭСК, в связи с семейным положением или может воспользоваться им только при супружеском согласии или одобрении, или гарантии со стороны какого-либо родственника (п. 31 Замечания общего порядка № 20 (2009 г.).<sup>37</sup> Комитета по экономическим, социальным и культурным правам).

В области **образования** МПЭСК предусматривает *право каждого человека на образование* (ст. 13). Пункт 2 ст. 13 МПЭСК содержит положения об осуществлении права на получение образования путем доступа к начальному образованию, среднему и высшему образованию.

Право на получение образования (п. 2 ст. 13 МПЭСК) обладает *следующими характерными чертами*, изложенными в Замечании общего порядка № 13 (1999 г.).<sup>38</sup> Комитета по экономическим, социальным и культурным правам:

---

<sup>37</sup> Замечание общего порядка № 20 — Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (п. 2 ст. 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 42-я сес., 2009 г., E/C.12/GC/20 // Организация Объединенных Наций, Экономический и Социальный Совет [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXtDImnsJZZVQdqgXgncKnylFC%2blzJjLZGhgV7gGt9%2bKpbf2MVjWS4QDjGKvw5rKJ%2bV%2b251aRMRZt1RzNHuTQErEgPcmVPWYD9i>. Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>38</sup> Замечание общего порядка № 13 — Право на образование (ст. 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 21 сес., 1999 г., E/C.12/1999/10 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-cmc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-cmc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

*a) наличие* — достаточное количество действующих учебных заведений и программ. Условия, необходимые для их функционирования: здания или другие сооружения, санитарно-гигиенические удобства для лиц обоих полов, чистая питьевая вода, профессиональный преподавательский состав, учебные материалы, библиотека, компьютерные средства и информационные технологии;

*b) доступность* — учебные заведения и программы должны быть доступны каждому человеку без всякой дискриминации. Доступность характеризуется тремя взаимосвязанными чертами:

*i) недискриминация*: образование должно быть доступным для всех, в особенности для наиболее уязвимых групп, без дискриминации (следует помнить, что принятие временных специальных мер по обеспечению фактического равенства для мужчин и женщин и для обездоленных групп не является нарушением права на недискриминацию в области образования (п. 32);

*ii) физическая доступность*: посещение учебного заведения, находящегося на разумном географическом удалении, либо путем получения доступа к современным технологиям (например, к программам заочного обучения);

*iii) экономическая доступность*: образование должно быть доступным для всех;

*c) приемлемость* — форма и содержание образования, включая программы и методы обучения, должны быть приемлемыми (качественными и учитывающими культурные особенности) для учащихся, а в соответствующих случаях — для родителей;

*d) адаптируемость* — образование должно быть гибким, способным адаптироваться к потребностям изменяющихся обществ и общин и соответствовать потребностям учащихся в рамках их различных социально-культурных норм.

Согласно ст. 15 МПЭСК государства-участники признают право каждого человека на: *a)* участие в культурной жизни; *b)* пользование результатами научного прогресса и их практического применения; *c)* пользование защитой моральных и материальных интересов, возникающих в связи с любыми научными, литературными или художественными трудами, автором которых он является.

В Замечании общего порядка № 21 (2009)<sup>39</sup> Комитета по экономическим, социальным и культурным правам указано, что осуществление п. 1(а) ст. 15 МПЭСК требует преодоления институциональных барьеров и других препятствий, основанных на культурных и религиозных традициях, которые мешают женщинам принимать всестороннее участие в культурной жизни, *образовании* и научных исследованиях (п. 25).

### **Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.**

*В рамках КЛДОЖ обязательство государств-участников по обеспечению гендерного равенства предполагает: обязанность государства уважать права* (требование воздерживаться от прямых или косвенных дискриминационных действий); *обязанность государства защищать права* (требование принимать меры, направленные на искоренение стереотипных представлений о роли мужчин и женщин); *обязанность государства осуществлять права* (требование принимать меры по практической реализации равноправия мужчин и женщин).

В КЛДОЖ впервые на универсальном уровне было закреплено определение дискриминации в отношении женщин как:

«любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».

В общей рекомендации № 19 о насилии в отношении женщин (1992 г.)<sup>40</sup> Комитет по ликвидации дискриминации в отношении

<sup>39</sup> Замечание общего порядка № 21 — Право каждого человека на участие в культурной жизни (п. 1 (а) ст. 15 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 43-я сес., 2009 г., E/C.12/GC/21 // Организация Объединенных Наций, Экономический и Социальный Совет [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsjZZVQc5ReG9hKvddWC2ML5U76E6MiT6DVIK7FdPiqn36dWorbLroNS48Jkcu9pMjIxUX5yMYRn5mFTrRX8c9AJA2RD>. Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>40</sup> Общая рекомендация № 19 — Насилие в отношении женщин: 11-я сес., 1992 г., CEDAW/C/GC/19 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по

женщин уточнил, что понятие дискриминации в отношении женщин, определение которого содержится в ст. 1 КЛДОЖ, включает и гендерное насилие (т.е. «насилие, совершаемое над женщиной в силу того, что она — женщина, или насилие, которое оказывает на женщин несоразмерное воздействие»). Это включает в себя действия, которые причиняют ущерб или страдания физического, психического или полового характера, угрозу таких действий, принуждение и другие формы ущемления свободы (п. 6).

На протяжении более 25 лет практика государств-участников свидетельствует о том, что они одобряют толкование дискриминации, данное Комитетом. Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин в общей рекомендации № 35<sup>41</sup> указывает, что «насилие — это проблема общественная, а не личная, и что ее решение требует принятия комплексных мер, а не только мер, связанных с конкретными событиями, отдельными правонарушителями и жертвами насилия или лицами, пережившими насилие» (п. 9).

КЛДОЖ обязывает государства-участники проводить соответствующую политику по ликвидации дискриминации в отношении женщин путем: *a)* включения принципа равноправия мужчин и женщин в свое национальное законодательство, обеспечения практического осуществления данного принципа; *b)* принятия законодательных мер, запрещающих любую дискриминацию в отношении женщин; *c)* установления юридической защиты прав женщин на равной основе с мужчинами; *d)* воздержания от совершения любых дискриминационных актов или действий в отношении женщин; *e)* принятия мер по ликвидации дискриминации в отношении женщин со стороны какого-либо лица, организации или предприятия; *f)* принятия законодательных мер по изменению или отмене дискриминационных законов, обычаев и практики; *g)* отмены положений уголовного законодательства, которые представляют собой дискриминацию в отношении женщин (ст. 2).

---

правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>41</sup> Общая рекомендация № 35 о гендерном насилии в отношении женщин, предназначенная для обновления общей рекомендации № 19: [принята 26 июля 2017 г.], CEDAW/C/GC/35 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=ru](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=ru). Дата доступа: 22.10.2017.

В качестве примера рассмотрим следующее сообщение.

**Сообщение 6/2005 *Йилдирим против Австрии* CEDAW/C/39/D/6/2005<sup>42</sup>, рассмотренное Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин**

Фатьма Йилдирим, австрийская гражданка турецкого происхождения, умерла после того, как была избита мужем Ирфаном Йилдиримом. Ирфан Йилдирим был осужден за убийство и приговорен к пожизненному заключению. Авторами сообщения являются Венский центр защиты от бытового насилия и Ассоциация за предоставление женщинам доступа к средствам правовой защиты — две организации, базирующиеся в Вене, Австрия, которые обеспечивают защиту и оказывают поддержку женщинам — жертвам гендерного насилия. Они утверждают, что Фатьма Йилдирим (покойная), бывшая клиентка Венского центра защиты от бытового насилия, стала жертвой нарушения государством-участником ст. 1, 2, 3 и 5 КЛДОЖ. За три месяца до смерти Фатьма Йилдирим подвергалась многочисленным угрозам со стороны мужа, о чем постоянно сообщалось в правоохранительные органы, принимались временные меры по недопущению мужа к месту ее жительства. Вместе с тем муж настоятельно продолжал угрожать Фатьме Йилдирим, несмотря на вмешательство полиции.

«По мнению Комитета, не приняв меры в целях задержания Ирфана Йилдирима, государство-участник тем самым нарушило свое обязательство о проявлении должной заботливости в целях обеспечения защиты Фатьмы Йилдирим. Хотя государство-участник настаивает на том, что в тот момент выдача ордера на арест представлялась непропорционально жесткой мерой, Комитет отмечает, что обеспечение прав правонарушителя не может иметь преимущественной силы по сравнению с обеспечением прав женщин на жизнь и охрану их психического и физического здоровья (п. 12.1.5). Принимая к сведению, что за убийство Фатьмы Йилдирим Ирфан Йилдирим был наказан по всей строгости закона, Комитет, тем не менее, делает вывод о том, что Австрия нарушила свои обязательства по ст. 2, п. (а) и (с) — (f), и ст. 3 КЛДОЖ, взятым в совокупности со ст. 1 КЛДОЖ и общей рекомендацией 19 Комитета, и соответствующие права покойной Фатьмы Йилдирим на жизнь, а также физическое и психическое здоровье (п. 12.1.6)».

<sup>42</sup> Йилдирим против Австрии: сообщение 6/2005: [принято 06 авг. 2007 г.], CEDAW/C/39/D/6/2005 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1711>. Дата доступа: 22.10.2017.

Кроме того, КЛДОЖ предусматривает принятие необходимых мер в политической, социальной, экономической и культурной областях для *обеспечения* всестороннего развития и прогресса женщин, с тем чтобы гарантировать им осуществление и пользование правами человека и основными свободами *на основе равенства* с мужчинами (ст. 3).

В Общей рекомендации № 29<sup>43</sup> Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин указал, что «для ликвидации дискриминации в отношении женщин государства-участники должны обеспечить как фактическое, так и формальное равенство. Формальное равенство может быть достигнуто за счет принятия нейтральных в гендерном отношении законов и мер политики, которые предполагают равное отношение к мужчинам и женщинам. Фактическое равенство может быть достигнуто только после того, как государства-участники проанализируют результаты применения и воздействие таких законов и мер политики в целях обеспечения реального равенства с учетом социальной незащищенности и изоляции женщин» (п. 8).

Для достижения гендерного равенства участники КЛДОЖ должны предпринимать меры по: *a)* изменению социальных и культурных моделей поведения мужчин и женщин для искоренения стереотипности роли мужчин и женщин; *b)* достижению правильного понимания материнства, как следствие, признания общей ответственности мужчин и женщин за воспитание и развитие своих детей при условии, что интересы детей являются преобладающими (ст. 5).

В качестве примера рассмотрим следующее сообщение.

**Сообщение 46/2012 М. В. против Дании CEDAW/C/59/D/46/2012<sup>44</sup>, рассмотренное Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин**

В своем сообщении М. В. (автор) заявила, что 17 июля 2010 г. датские органы власти удалили записи о ней и ее сыне из датской Системы

<sup>43</sup> Общая рекомендация № 29, касающаяся экономических последствий вступления в брак, семейных отношений и их расторжения: 54-я сес., 10 окт. 2013 г., CEDAW/C/GC/29 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/29&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/29&Lang=en). Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>44</sup> М. В. против Дании: сообщение 46/2012: [принято 26 февр. 2016 г.], CEDAW/C/59/D/46/2012 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/2098>. Дата доступа: 22.10.2017.

записи актов гражданского состояния, таким образом признав их резидентами Австрии. Районная государственная администрация не могла передать право на временное единоличное опеку над ее сыном от матери-иностранки датчанину. В 2014 г. она обратилась в полицию с жалобой на действия государственных работников по распространению ложных сведений в отношении гражданства ее сына и его незаконную регистрацию в качестве резидента Дании. Датские органы власти систематически игнорировали ее жалобы. Тем временем право опеки над ребенком получил С., он писал об этом в своем блоге и выступал в передаче, транслируемой по государственному телевидению (п. 4.4). В свою очередь, автор размещала сведения о ребенке на странице в Facebook.

Автор утверждает, что Данией были нарушены ее права и права сына в соответствии со ст. 1, п. а–f ст. 2, ст. 3 и 4, п. а и b ст. 5, ст. 9, п. 1 и 4 ст. 15, а также п. d–g ст. 16 КЛДОЖ (п. 4.2).

Основываясь на имеющейся информации, Комитет пришел к заключению, что датские органы власти не проявили к автору равноправного отношения в деле, касающемся ее сына. Комитет посчитал, что Дания нарушила права автора и ее несовершеннолетнего сына в соответствии с п. d ст. 2, п. а и b ст. 5 и пп. d п. 1 ст. 16 КЛДОЖ (п. 5.16).

Наряду с ликвидацией дискриминации КЛДОЖ призывает государства принимать все меры, включая законодательные, для искоренения торговли женщинами и эксплуатации проституции (ст. 6). Государствам-участникам настоятельно рекомендовано принимать меры по предотвращению безгражданства в отношении всех женщин и девочек, *которые подверглись торговле женщинами и детьми в конфликтных и постконфликтных ситуациях* (п. 61 Общей рекомендации № 30 Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин<sup>45</sup>). Дополнительно в рекомен-

<sup>45</sup> Общая рекомендация № 30, касающаяся положения женщин в условиях предотвращения конфликтов, в конфликтных и постконфликтных ситуациях [Электронный ресурс]: 56-я сес., 1 нояб. 2013 г., CEDAW/C/GC/30 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин. Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en). Дата доступа: 22.10.2017.



дации № 30 подчеркивается связь КЛДОЖ с международным уголовным, международным гуманитарным и правом беженцев в части обязательств государств-участников *по предотвращению, расследованию преступлений, связанных с торговлей людьми как военным преступлением* (п. 23).

Относительно участия женщин в политической и общественной жизни КЛДОЖ обязывает государства-участники обеспечить женщинам на равных условиях с мужчинами право: *a)* голосовать на всех выборах и публичных референдумах и избираться во все публично избираемые органы; *b)* участвовать в формировании и осуществлении политики правительства, занимать государственные посты; *c)* принимать участие в деятельности неправительственных организаций и ассоциаций, занимающихся проблемами общественной и политической жизни страны (ст. 7). На международном уровне государства — участники КЛДОЖ должны обеспечить женщинам возможность на равных условиях с мужчинами представлять свои правительства и участвовать в работе международных организаций (ст. 8).

В отношении приобретения, изменения или сохранения гражданства государства — участники КЛДОЖ предоставляют женщинам равные с мужчинами права, также гарантируют, что ни вступление в брак с иностранцем, ни изменение гражданства мужа во время брака не влекут за собой автоматического изменения гражданства жены, не превращают ее в лицо без гражданства и не могут заставить ее принять гражданство мужа. Государства-участники предоставляют женщинам равные с мужчинами права в отношении гражданства их детей (ст. 9).

В сфере образования, согласно ст. 10 КЛДОЖ, государства-участники обеспечивают равноправие мужчин и женщин следующим образом:

- предусматривают одинаковые условия для ориентации в выборе профессии или специальности и доступа к образованию в учебных заведениях;
- открывают доступ к одинаковым программам обучения, одинаковым экзаменам, преподавательскому составу одинаковой квалификации, школьным помещениям и оборудованию равного качества;

- устраняют любую стереотипную концепцию роли мужчин и женщин на всех уровнях и во всех формах обучения;
- предоставляют: одинаковые возможности получения стипендий и других пособий на образование; одинаковые возможности доступа к программам продолжения образования; одинаковые возможности активно участвовать в занятиях спортом и физической подготовкой;
- сокращают число девушек, не закончивших школу, и разрабатывают программы для девушек и женщин, преждевременно покинувших школу;
- распространяют специальную информацию образовательного характера в целях содействия обеспечению здоровья и благосостояния семей, включая информацию и консультации о планировании размера семьи.

В области трудовых отношений ст. 11 КЛДОЖ обязывает государства-участники обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности: *a)* право на труд как неотъемлемое право всех людей; *b)* право на одинаковые возможности при найме на работу; *c)* право на свободный выбор профессии или рода работы; *d)* право на равное вознаграждение; *e)* право на социальное обеспечение; *f)* право на охрану здоровья и безопасные условия труда.

Для предупреждения дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантирования им эффективного права на труд государства-участники принимают соответствующие меры для того, чтобы: *a)* запретить, под угрозой применения санкций, увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам; *b)* ввести оплачиваемые отпуска или отпуска с сопоставимыми социальными пособиями по беременности и родам без утраты прежнего места работы; *c)* поощрять предоставление необходимых дополнительных социальных услуг, с тем чтобы позволить родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью; *d)* обеспечивать женщинам особую защиту в период беременности на тех видах работ, вредность которых для их здоровья доказана.

В качестве примера рассмотрим следующие сообщения.

**Сообщение 28/2010 Р. К. Б. против Турции CEDAW/C/51/D/28/201046, рассмотренное Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин**

Автором сообщения является г-жа Р. К. Б., гражданка Турции. Р. К. Б. работала кассиром, младшим бухгалтером и визажистом в парикмахерском салоне с мужским и женским залами в Коджали. 8 февраля 2006 г. действие ее трудового договора было прекращено предположительно ввиду наличия жалобы одного из клиентов в отношении Р. К. Б. Она не получила никакой другой информации о мотивах своего увольнения. Р. К. Б. ссылалась на свидетельские показания г-жи Г. Д., которая подтвердила, что, до того как автор оставила свое рабочее место, один из менеджеров парикмахерской попытался заставить ее подписать документ, свидетельствующий о том, что она воспользовалась всеми своими правами. Согласно показаниям того же свидетеля, менеджер угрожал автору, заявляя, что, если она не подпишет этот документ, он «распространит слухи о ее предположительных связях с другими мужчинами» (п. 2.1). Несмотря на угрозы, Р. К. Б. отказалась подписать упомянутый документ и обратилась в суд для защиты своих прав.

Р. К. Б. указывала на нарушение Турцией пункта а) ст. 2 КЛДОЖ. Несмотря на то что принцип равного обращения с мужчинами и женщинами гарантирован ст. 5 Закона о трудовых отношениях, национальные суды не применили этот принцип.

В результате рассмотрения сообщения Комитет пришел к выводу, что Турция не выполнила свои обязательства по п. а) и с) ст. 2, рассматриваемым совместно со ст. 1, а также по п. а) ст. 5 и пп. а) и d) п. 1 ст. 11 КЛДОЖ. Комитет сделал государству-участнику следующие рекомендации;

i) принять меры к обеспечению того, чтобы положения ст. 5 Закона о трудовых отношениях и КЛДОЖ осуществлялись на практике соответствующими национальными судами и другими государственными учреждениями для обеспечения эффективной защиты женщин от любых актов гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений;

ii) обеспечить надлежащую регулярную подготовку по вопросам КЛДОЖ адвокатов и сотрудников правоохранительных органов, уделяя внимание гендерным аспектам, с целью обеспечения того, чтобы стереотипные предрассудки и ценности не влияли на процесс принятия решений (п. 8.10).

<sup>46</sup> Р. К. Б. против Турции: сообщение 28/2010: [принято 13 апр. 2012 г.], CEDAW/C/51/D/28/2010 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1720>. Дата доступа: 22.10.2017.

**Сообщение 36/2012 Элизабет де Блок и др. против Нидерландов CEDAW/C/57/D/36/2012<sup>47</sup>, рассмотренное Комитетом по ликвидации дискриминации в отношении женщин**

Все авторы занимались индивидуальной трудовой деятельностью после августа 2004 г. и родили детей в период с июня 2005 г. по март 2006 г. В результате вступления в силу Закона о прекращении страхования нетрудоспособных (самозанятые лица) 1 августа 2004 г. они не получали пособия по линии социального обеспечения в течение периода, когда они рожали детей и не могли работать (п. 2.12).

Частное страхование указанных случаев не являлось возможным вариантом из-за слишком высоких ставок и того, что их соответствующие отпуска по беременности и родам имели место до истечения условного периода, применяемого страховыми компаниями. Ущерб, понесенный авторами, равен сумме, которую они бы получили, если бы с 1 августа 2004 г. не был отменен Закон о страховании в случае нетрудоспособности (самозанятые лица). Они представили подробные данные об ущербе, понесенном каждой из них (п. 3.2).

Авторы утверждают, что их права по ст. 11(2)(b) КЛДОЖ были нарушены, поскольку государство-участник не приняло мер в отношении периода с 1 августа 2004 г. по 4 июня 2008 г. по введению отпуска по беременности и родам с компенсацией утраченного дохода для самозанятых женщин в течение периода с 1 августа 2004 г. по 4 июня 2008 г. (п. 3.1).

Таким образом, вопрос, стоящий перед Комитетом, заключался в определении, нарушило ли государство-участник права авторов, предусмотренные ст. 11(2)(b), в результате упразднения существовавшего плана пособий по беременности и родам, применявшегося до 2004 г. по отношению к самозанятым женщинам, с учетом того, что после рождения детей в 2005 и 2006 г. они фактически остались без пособий по беременности и родам (8.3).

В итоге Комитет пришел к выводу, что Нидерланды не выполнили свои обязательства и поэтому нарушили права авторов согласно ст. 11(2)(b) КЛДОЖ. Комитет рекомендовал следующее:

- предоставить возмещение, включая надлежащую денежную компенсацию за потерю пособия в связи с беременностью и родами;
- надлежащим образом рассмотреть мнения Комитета вместе с его рекомендациями и представить Комитету в течение шести месяцев письменный ответ, в том числе информацию о любых мерах, принятых с учетом мнений и рекомендаций Комитета (п. 9).

<sup>47</sup> Элизабет де Блок и др. против Нидерландов: сообщение 36/2012: [принято 17 февр. 2014 г.], CEDAW/C/57/D/36/2012 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://http://juris.ohchr.org/Search/Details/1823](http://juris.ohchr.org/Search/Details/1823). Дата доступа: 22.10.2017.

В области здравоохранения государства — участники КЛДОЖ обязаны обеспечить на основе равенства мужчин и женщин доступ к медицинскому обслуживанию, особенно в вопросах планирования размера семьи. Государствам следует предоставлять женщинам соответствующее обслуживание в период беременности, родов и послеродовой период, предоставляя, когда это необходимо, бесплатные услуги, а также соответствующее питание в период беременности и кормления (ст. 12).

Особое внимание КЛДОЖ уделяет положению женщин в сельской местности. Она предусматривает следующие права женщин в сельских районах: *a)* участвовать в разработке и осуществлении планов развития на всех уровнях; *b)* на доступ к соответствующему медицинскому обслуживанию; *c)* непосредственно пользоваться благами программ социального страхования; *d)* получать все виды подготовки и формального и неформального образования; *e)* организовывать группы самопомощи и кооперативы; *f)* участвовать во всех видах коллективной деятельности; *g)* на доступ к сельскохозяйственным кредитам и займам; *h)* пользоваться надлежащими условиями жизни, особенно жилищными условиями, санитарными услугами, электро- и водоснабжением, а также транспортом и средствами связи.

КЛДОЖ признает равенство мужчин и женщин перед законом (ст. 15).

В области брачно-семейных отношений КЛДОЖ обязывает государства-участники обеспечить мужчинам и женщинам: *a)* одинаковые права на вступление в брак; *b)* одинаковые права на свободный выбор супруга и на вступление в брак только со своего свободного и полного согласия; *c)* одинаковые права и обязанности в период брака и при его расторжении; *d)* одинаковые права и обязанности мужчин и женщин как родителей, независимо от их семейного положения, в вопросах, касающихся их детей; во всех случаях интересы детей являются преобладающими; *e)* одинаковые права свободно и ответственно решать вопрос о числе детей и промежутках между их рождениями; *f)* одинаковые права и обязанности быть опекунами, попечителями, доверителями и усыновителями детей или осуществлять анало-

гичные функции, когда они предусмотрены национальным законодательством; *g*) одинаковые личные права мужа и жены, в том числе право выбора фамилии, профессии и занятия; *h*) одинаковые права супругов в отношении владения, приобретения, управления, пользования и распоряжения имуществом как бесплатно, так и за плату (ст. 16).

Как отмечается в п. 24 Общей рекомендации № 21 Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, «крепкая семья основана на принципах равенства, справедливости и развития личности каждого члена этого союза. В этой связи каждый партнер должен иметь право на свободный выбор профессии или занятия, которые бы отвечали их личным интересам, наклонностям, способностям и устремлениям, как это предусмотрено в п. а) и с) ст. 11 КЛДОЖ»<sup>48</sup>.

Особо подчеркивается КЛДОЖ, что обручение и брак ребенка до 18 лет не имеют юридической силы. Государствам необходимо принимать соответствующее законодательство, определяющее минимальный брачный возраст и предусматривающее обязательную регистрацию браков в актах гражданского состояния.

На основании вышеизложенного отметим следующее.

***Термин «гендерное равенство» следует понимать комплексным образом.*** Согласно позиции Комитета по экономическим и социальным правам, а также Комитета по ликвидации дискриминации в области женщин, рассмотренные международные договоры закрепляют формальное и фактическое равенство мужчин и женщин в разных областях общественной жизни.

*Формальное равенство* предполагает, что гендерное равенство достигнуто, если тот или иной закон предусматривает нейтральное обращение с мужчинами и женщинами.

*Фактическое равенство* мужчин и женщин не может быть достигнуто лишь посредством принятия законов или проведения

---

<sup>48</sup>Общая рекомендация № 21: Равноправие в браке и семейных отношениях: 13-я сес., 1994 г., CEDAW/C/GC/21 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

мероприятий, которые носят *prima facie* (на первый взгляд — *лат.*) нейтральный с гендерной точки зрения характер (п. 8<sup>49</sup>). Оно предполагает практическую реализацию равноправия женщин и мужчин.

Формальное равенство и фактическое равенство (равенство по существу) являются разными, но взаимосвязанными концепциями (п. 7<sup>50</sup>, п. 8<sup>51</sup>).

**Обеспечение равенства мужчин и женщин** в области пользования гражданскими, политическими, экономическими, социальными и культурными правами является *императивным и прямым обязательством государств — участников МПГПП, МПЭСК, КЛДОЖ*.

Равное для мужчин и женщин право пользоваться правами налагает на государства—участники рассмотренных международных соглашений обязанности трех уровней:

1) *обязанность государства уважать права* (требует от государств воздерживаться от дискриминационных действий, прямо или косвенно приводящих к отказу в равном для мужчин и женщин праве пользоваться всеми правами);

2) *обязанность государства защищать права* (требует от государств-участников принимать меры, направленные непосредственно на устранение предрассудков, обычаев и любой другой практики, закрепляющей понятие неполноценности или превос-

---

<sup>49</sup> Замечание общего порядка №16 — Равное для мужчин и женщин право пользования экономическими, социальными и культурными правами (ст. 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 34-я сес., 2005 г., E/C.12/2005/4 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>50</sup> Общая рекомендация № 29, касающаяся экономических последствий вступления в брак, семейных отношений и их расторжения: 54-я сес., 10 окт. 2013 г., CEDAW/C/GC/29 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/29&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/29&Lang=en). Дата доступа: 22.10.2017.

<sup>51</sup> Замечание общего порядка № 16 — Равное для мужчин и женщин право пользования экономическими, социальными и культурными правами (ст. 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 34-я сес., 2005 г., E/C.12/2005/4 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). Дата доступа: 22.10.2017.

ходства любого из полов, и искоренение стереотипных представлений о роли мужчин и женщин);

3) *обязанность государства осуществлять права* (требует от государств-участников принятия мер по практической реализации равноправия мужчин и женщин) (п. 18–21 Замечания общего порядка № 16).



## Раздел III

### **КОНСТИТУЦИОННЫЕ ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В БЕЛАРУСИ. ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА В ДАННОЙ ОБЛАСТИ**

---

---

Принципы равенства и свободы заложены как базовые ценности в большинстве современных конституций. Современные общества принимают их как основополагающие, и государства стремятся поддерживать их как стандарты отношений.

Государству принадлежит определяющая роль в обеспечении конституционного принципа равных прав и свобод граждан и выполнении принятых международных обязательств по повышению статуса женщин. Республикой Беларусь ратифицирован и подписан ряд международных документов в сфере обеспечения гендерного равенства и преодоления дискриминации по признаку пола: КЛДОЖ, резолюции всемирных конференций по положению женщин, в том числе Пекинская декларация и Платформа действий Четвертой всемирной конференции. Равенство по признаку пола является одним из существенных элементов каталога прав и свобод граждан, содержащегося в Международном Билле о правах человека, который составляют Всеобщая Декларация прав человека 1948 г., а также МПГПП и МПЭСК.

Понятие дискриминации по признаку пола дано в КЛДОЖ. Статья 1 Конвенции определяет: «Дискриминация в отношении женщин означает любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой другой области».

Белорусское государство, реализуя антидискриминационную политику, закрепило принцип равноправия мужчин и женщин в Конституции, иных актах законодательства, то есть создало не-

обходимые правовые условия. Конституция Республики Беларусь содержит ряд основополагающих стандартов в сфере гендерного равноправия. Основной из них — принцип равноправия всех, закрепленный в ст. 22, который создает основу построения системы равных прав и свобод. В указанной статье предусмотрено: все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов.

Отступление от указанного принципа означает дискриминацию, которая может быть осуществлена по различным признакам, в том числе по половому признаку. Сущность дискриминации состоит в том, что нарушается равенство. В основе дискриминации может быть пол, раса, национальность, семейное положение, имущественное положение и иные социальные характеристики. Равенство по признаку пола отражает лишь один, но весьма существенный элемент в конструкции всеобщего принципа равенства.

В Основном Законе Беларуси имеются и иные положения, специально акцентирующие внимание на идее равенства по признаку пола. Наиболее содержательно здесь выглядит ст. 32 Конституции. В ней предусмотрено, что брак, семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Женщина и мужчина по достижении брачного возраста имеют право на добровольной основе вступить в брак и создать семью. Супруги равноправны в семейных отношениях. Родители или лица, их заменяющие, имеют право и обязаны воспитывать детей, заботиться об их здоровье, развитии и обучении. Ребенок не должен подвергаться жестокому обращению или унижению, привлекаться к работам, которые могут нанести вред его физическому, умственному или нравственному развитию. Дети обязаны заботиться о родителях, а также о лицах, их заменяющих, и оказывать им помощь. Дети могут быть отделены от своей семьи против воли родителей и других лиц, их заменяющих, только на основании решения суда, если родители или другие лица, их заменяющие, не выполняют своих обязанностей. Женщинам обеспечивается предоставление равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, в труде и продвижении по службе (работе), в общественно-политической, культурной и других

сферах деятельности, а также создание условий для охраны их труда и здоровья.

В ст. 41 и 42 Конституции закреплено не только право на труд, но и то, что женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние, имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности. Социальные права человека как стандарты сформулированы в Конституции с учетом статуса женщины и ее материнской роли, также признания роли отца. Право на материнство является разновидностью прав человека. Белорусское законодательство особо оговаривает, что материнство находится под защитой государства, оно содержит полный перечень субъектов, подлежащих конституционной защите и поддержке: «семья, материнство, отцовство и детство».

В этой связи можно констатировать, что в Конституции проблеме равенства мужчин и женщин уделено необходимое внимание. Ее положения в целом предвосхитили закономерности развития права, отражают особенности исторического развития, культурологии и социологии, были нацелены на обеспечение разумного гендерного (социокультурного) равенства. Гендерное равенство, являясь составной частью общего принципа равенства перед законом и судом, исключает дискриминацию по половому признаку, происхождению, религии, социальному статусу. Оно является одним из краеугольных камней обеспечения прав и свобод граждан.

Затрагивая проблему равноправия, надо иметь в виду, что люди сохраняют свою физическую (биологическую) определенность, что должно учитываться законодателем. Например, женщина, а не мужчина имеет способность к вынашиванию ребенка и деторождению. Поэтому правовое регулирование призвано учитывать особенности человеческого организма. Отметим, что законодатель стремится обеспечить равные права и свободы мужчины и женщины. Что же касается обязанностей и ответственности, то здесь установлен ряд изъятий в пользу женщин, что позволяет учитывать особенности их организма. Конечно, стремясь к обеспечению гендерного равенства, нельзя забывать о сложившейся практике в области родительских прав: при разводе дети, как правило, остаются жить с матерью. Для сведения

заметим, что ряд статей УК предусматривают разные наказания для женщин (часто менее суровые) и мужчин за одинаковые преступления.

В Основном Законе Республики Беларусь зафиксировано признание ею приоритета общепризнанных принципов международного права и необходимость обеспечения соответствия им национального законодательства. Беларусь ратифицировала ряд международных документов относительно обеспечения равенства независимо от принадлежности к тому или иному полу и преодоления дискриминации по признаку пола — в частности, КЛДОЖ; Декларацию и Платформу действий Всемирной Конференции по улучшению положения женщин (Пекин, 1995 г.); Декларацию тысячелетия. Для выполнения этих международных обязательств в Беларуси были приняты несколько актов. Реализуется уже очередной Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства.

Конституционный принцип равенства двух полов предполагает проведение в государстве политики равных возможностей. Равные возможности нацелены на выравнивание правового и фактического положения женщины в общественных отношениях. Сейчас важно обеспечить практическую реализацию правовых норм. При необходимости государство может прибегать к установлению запретов, мер и механизма защиты посредством деятельности судов и других учреждений, изменения действующих актов законодательства, сложившейся практики, которые дискриминируют женщин, применению санкций.

Наше государство гарантирует пользование женщинами правами и свободами наравне с мужчинами во всех областях: политической, экономической, социальной и культурной, а также принимает меры, направленные на обеспечение фактического равенства мужчин и женщин.

Текущее законодательство развивает конституционные положения. Так, в ст. 2 ГК закреплён в качестве одного из принципов принцип равенства всех перед законом, при этом субъекты гражданского права участвуют в гражданских отношениях на равных, не могут пользоваться преимуществами и привилегиями, противоречащими закону, и имеют право без всякой дискриминации

на равную защиту прав и законных интересов (принцип равенства участников гражданских отношений).

Статья 14 ТК запрещает дискриминацию в сфере трудовых отношений: дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается. Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными. Однако в указанной статье ТК предусмотрено, что не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения: 1) основанные на свойственных данной работе требованиях; 2) обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС, и др.). Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации.

Права человека представляют собой многогранное явление. Все граждане нашей страны независимо от пола, национальной принадлежности обладают равными правами, всем спектром личных, политических, социально-экономических и социально-культурных прав. Если и присутствуют какие-либо дополнительные гарантии, а в ряде случаев и ограничения (например, при приеме женщин на вредную или тяжелую работу), то они продиктованы особенностями мужского и женского организма. Хотя и здесь после допуска женщин к соревнованиям по тяжелой атлетике и тех рекордов, которые они ставят, развития женского хоккея, футбола уже можно подумывать о внесении некоторых коррективов в законодательство.

Среди них выделяют политические права, в частности, право избирать и право быть избранным. Это право не имеет какого-либо дискриминационного аспекта: быть «избранным», как и участвовать в выборах, может любой человек, в том числе и женщина. То есть налицо юридическое (политическое) равноправие мужчин и женщин. Этот принцип общепризнан и является универсальным международным стандартом в данной сфере. Другое дело, что реализация конституционных норм в политической сфере, особенно при избрании женщин на выборные должности, еще далека от идеала. Именно избиратель, а не государство или законодательство, отдает на практике предпочтение в силу ряда причин кандидатам-мужчинам. По этой причине в законодательстве зарубежных стран иногда предусматриваются квоты для женщин в парламенте, иных представительных органах, в правительстве. Что касается гендерных квот, то мы относимся к ним скептически, когда речь идет о квотировании при выборах гражданами представительных органов. Тем более в условиях, когда женщины составляют большинство избирательного корпуса нашей страны. Это более приемлемо при формировании правительства по предложению победивших политических сил.

В публикациях, особенно зарубежных, а иногда и в белорусских, звучат утверждения, что в обществе существует структура власти, основанная на мужском начале, которая является причиной угнетения и неравенства женщин. Женщины якобы испытывают сдерживание в профессиональной карьере; их не допускают к руководящим должностям; женщины имеют меньше свободного времени, чем мужчины, из-за неравномерного разделения бытовых, хозяйственных и родительских обязанностей и т. д. Всё это свидетельствует о традиционности, или стереотипности, взглядов на место женщины в белорусском обществе и приводит к сохранению в стране «старых» проблем, с которыми сталкиваются женщины в силу половой принадлежности.

Проблема фактического неравенства мужчин и женщин в той или иной степени свойственна большинству стран мира, в том числе развитым.

Обычно принято оценивать страну по индексу человеческого развития. Важные составляющие этого индекса — продолжитель-

ность жизни, уровень образования. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в Беларуси составляет: мужчины — 68,6; женщины — 78,9 лет; в среднем — 73,9.

В то же время женщины активно реализуют себя в иных сферах занятости, о чем будет сказано ниже. В Конституции Республики Беларусь перечень экономических прав является гендерно сбалансированным, он не имеет дискриминационных различий по признаку пола. Можно лишь говорить о позитивной «дискриминации» в целях установления дополнительной защиты женщин, в том числе матерей, что позволяет усилить охрану их здоровья, а также детей. Так, право на труд становится все более универсальным для двух полов, женщины получают все более широкую возможность реализовать себя в тех сферах, где традиционно ранее были заняты преимущественно мужчины (военнослужащие, гражданская авиация, правоохранительные органы и др.). Универсальность права на труд и в то же время дополнительная защита прав женщин отражены в Конституции (см. ст. 41) и трудовом законодательстве. В ТК помимо общего запрета на необоснованный отказ в приеме на работу (см. ст. 16) содержится специальная гл. 19, посвященная особенностям регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности. В ТК Республики Беларусь реализованы положения МПЭСК. Статья 7 этого Пакта требует признания каждым государством прав на справедливые и благоприятные условия труда, включая вознаграждение, которое обеспечивает всем трудящимся:

- справедливую зарплату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия, причем, в частности, женщинам должны гарантироваться условия труда не хуже тех, которыми пользуются мужчины, с равной платой за равный труд;

- удовлетворительное существование для них и их семей;
- условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;

- одинаковую для всех возможность продвижения по работе на соответствующие более высокие ступени исключительно на основании трудового стажа и квалификации;

- отдых, досуг и разумное ограничение рабочего времени и оплачиваемый периодический отпуск, равно как и вознаграждение за праздничные дни.

Таким образом, конституционное право на труд как базовое среди иных экономических прав гендерно оптимально.

Данные статистики показывают, что в Беларуси женщины имеют более высокий образовательный уровень. О более высоком образовательном уровне женщин также свидетельствуют данные переписи населения. Высшее и среднее специальное образование имели 49 % женщин и 42 % мужчин (в 1999 г. — соответственно 39 % и 34 %).

Среди работающих женщин 54,6 % имеют высшее и среднее специальное образование, в то время как аналогичный показатель среди мужчин — 37,1 %. Высокий уровень образования является конкурентным преимуществом.

Для женщин приоритетными сегодня являются такие виды экономической деятельности, как торговля, финансовая деятельность, текстильное и швейное производство, гостиницы и рестораны, образование; здравоохранение и предоставление социальных услуг, где их удельный вес составил от 70,7 % до 85,1 % от общей численности работников организаций соответствующего вида экономической деятельности. Доля женщин в общей численности учителей составляет 86 %, из числа директоров школ и их заместителей женщины составляют 84 %. Среди преподавателей учреждений среднего специального образования также преобладают женщины, общее число которых составляет 8,3 тыс. человек (75 % от общего числа преподавателей). В учреждениях высшего образования на преподавательской работе трудятся 13,8 тыс. женщин (56 %), среди них 254 доктора наук, свыше 4 тыс. кандидатов наук, ученое звание профессора и доцента имеют соответственно 239 и 3270 женщин-преподавателей.

В общей численности рабочих преобладают мужчины — 56,5 %, а в общей численности служащих выше удельный вес женщин — 67,9 %. Однако среди служащих большинство руководителей составляют мужчины — 53,2 %. Среди женщин, занятых в экономике республики, наибольший удельный вес занимают женщины 30–49 лет — 50,8 %. Удельный вес молодежи до 31 года составил 26,4 %. В общей численности работающих женщин молодые жен-



щины до 31 года составили 25,4 %. Удельный вес работников старше трудоспособного возраста (женщины 55 лет и старше, мужчины 60 лет и старше) составляет 9 % от общей численности работающих. На долю работающих женщин старше трудоспособного возраста приходилось 11,6 % (мужчин — 6,1 %).

Для сравнения отметим, что в Израиле в области науки и технологий 30 % рабочей силы составляют женщины. 50 % судей в Израиле — женщины, в Верховном суде — 25 %, а вот в органах местного самоуправления лишь 2,7 % мест достались представительницам слабого пола.

Женщины являются активными участниками общественного движения — они составляют 56,7 % от общей численности членов общественных объединений. В Республике Беларусь функционируют более 30 женских общественных объединений.

Мужчин «дискриминируют» лишь в четырех не самых престижных профессиях: соцработники, воспитатели в детсадах, средний медперсонал и школьные учителя. Их в этих сферах занято минимальное число. С другой стороны, на более квалифицированных и высокооплачиваемых рабочих местах (руководители, врачи, программисты, вузовские преподаватели и т. д.) мужчины оказались впереди.

Беларусь входит в тридцатку стран мира, которые достигли лучших показателей по участию женщин в процессе принятия решений. В белорусском парламенте треть депутатов — женщины. В местных советах всех уровней на их долю приходится 45 % депутатского корпуса. В Беларуси женщины составляют пятую часть всех руководителей республиканских органов государственного управления и две трети госслужащих всех уровней.

В судебном корпусе Беларуси 58 % составляют женщины. В Верховном Суде из 55 судей около 42 % — женщины.

Ученые назвали две главные причины разрыва между заработками мужчин и женщин: исключение вторых из числа высокооплачиваемых рабочих мест и их непропорционально высокое по сравнению с первыми присутствие в неоплачиваемом домашнем труде, включающем уход за детьми и престарелыми родителями<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Названы причины различий в доходах мужчин и женщин // Лента.Ру [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://lenta.ru/news/2016/04/16/equalpay>. Дата доступа: 25.08.2017.

Социологи полагают, что для уравнивания в правах мужчин и женщин необходимо выравнивание игрового поля, предполагающее такие политические решения, как доступный уход за детьми, оплачиваемый родительский отпуск, гибкие схемы приема на работу, наличие развитой медицины, в том числе в селах, а также гендерные квоты.

Анализируя правовое положение представителей различных полов, нам необходимо на любую проблему смотреть комплексно и видеть возможные отрицательные последствия. Мало перспектив у того общества, где возобладает теория социального конструктивизма. Ее сторонники критикуют представления, согласно которым в основе социального разделения на мужчин и женщин и вытекающих из него различий в формах поведения, возможностях, правах и прочем лежит «природная сущность». Они утверждают, что гендерные роли конструируются обществом, что женщинами и мужчинами не рождаются, а становятся. Мужское и женское, как и другие социальные категории (например, молодое и старое), создаются в различных социальных контекстах, принимают разные формы и наполняются разным содержанием. В последние десятилетия видны результаты этой концепции. Вначале внедрялась одежда «унисекс», сейчас — «родитель № 1» и «родитель № 2» и т. п. Неизвестно, к какому итогу приведут такого рода эксперименты над человеческой природой.

Реализация гендерной политики в Республике Беларусь базируется на правовых, организационных, административных основах гендерного равенства. Осуществление принципа равноправия обеспечивается предоставлением женщинам равных с мужчинами возможностей в получении образования и профессиональной подготовки, реализации права на труд и вознаграждение за него, общественно-политической и культурной деятельности, а также специальными мерами по охране труда и здоровья женщин.

Белорусское государство воспринимает понятие гендерного равенства как достижение законного равноправия между мужским и женским населением и во главу угла ставит укрепление семьи и традиционных семейных ценностей. Что, кстати, уже достаточно давно, и весьма результативно, реализуется белорусским

государством без всяких гендерных программ — прежде всего благодаря принципиальной позиции Президента Беларуси.

Конечно, содержание полоролевого подхода в образовании может меняться с учетом новых возможностей для жизненного выбора и социальных ролей, в меньшей степени — ранее существовавшей жесткой привязки к анатомии, а также в реагировании на новые социальные роли мужчин и женщин в современном мире.

Необходимо искоренение стереотипов, связанных с идеей превосходства и доминирования одного пола над другим. Исходя из того, что социальные роли мужчин и женщин не определены их биологией, а социально сконструированы, равенство предполагает свободный сознательный выбор мужчинами и женщинами своих ролей в обществе. При этом наиболее значимой преградой на пути достижения гендерного равенства является существование стереотипов. Надо помнить, что демографическая безопасность — это важнейшая основа и одна из главных составляющих национальной безопасности.

17 февраля 2017 г. постановлением Совета Министров Республики Беларусь № 149 утвержден Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017—2020 гг. Он является пятым по счету программным документом, действующим в данной области. Цель Национального плана — развитие механизмов внедрения гендерного подхода в процесс разработки и реализации мер государственной политики в различных сферах жизнедеятельности общества. Для ее достижения предусматривается решение таких задач, как развитие институционального механизма по обеспечению гендерного равенства, расширение экономических возможностей женщин и мужчин, обеспечение гендерно ориентированной охраны здоровья, обеспечение гендерного равенства в семейных отношениях, противодействие насилию в семье и торговле людьми, развитие гендерного образования и просвещения.

В белорусском государстве проводится политика антидискриминационная, направленная на устранение причин неравенства. Этому способствуют образование, воспитание в семье и в обществе традиций уважения пола.

Так, постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 82 утверждена Концепция непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи. Глава 11 Концепции посвящена семейному и гендерному воспитанию. В пункте 85 Концепции идет речь об учете возрастных особенностей в процессе гендерного воспитания. Для каждой возрастной категории предложен свой уровень информации:

- воспитанники учреждений дошкольного образования — основы представлений о гендерных различиях, формирование гендерно типичной среды посредством выбора одежды, прически, игрушек, игр, круга общения, детской литературы;

- обучающиеся на I ступени общего среднего образования — осознание базовых признаков и социальных норм мужественности и женственности. Особое внимание уделяется ролевым моделям своего пола, отмечается стремление ребенка быть лучшим мальчиком или лучшей девочкой;

- обучающиеся на II ступени общего среднего образования — интенсивность гендерного познания, освоение и реализация соответствующих ролей и стереотипов;

- обучающиеся на III ступени общего среднего образования, в учреждениях профессионально-технического и среднего специального образования — выстраивание собственного гендерного профиля личности, критическое отношение к гендерным стереотипам и проявлениям дискриминации по половому признаку, стремление к достижению взаимопонимания с представителями обоего пола;

- обучающиеся в учреждениях высшего образования — закрепление отношения личности к любви и браку, рождению и воспитанию детей, формирование ответственного отношения к объекту любви.

## Раздел IV

### СПОСОБЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ И ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

---

Интегрированная гендерная политика МОТ в XXI в. продиктована требованиями современного рынка труда. Структурные преобразования экономики, демографические изменения заставили по-новому взглянуть на содержание образовательных и трудовых правоотношений. В 2010 г. ООН был введен индекс гендерного неравенства, показывающий реализацию прав и возможностей мужчин и женщин по трем направлениям: здоровье, права и участие в органах управления. Обеспечение гендерного равенства и расширение прав и возможностей всех женщин и девочек провозглашены на Саммите ООН по устойчивому развитию одной из 17 целей устойчивого развития на период до 2030 г. (Нью-Йорк, 2015 г.). Достижение государствами всеобщего процветания и благополучия напрямую поставлено в зависимость от уровня фактического равенства мужчин и женщин во всех сферах жизнедеятельности общества.

Реализация принципа гендерного равенства обеспечивается предоставлением женщинам и мужчинам равных возможностей в получении образования и профессиональной подготовке, реализации права на труд и справедливого вознаграждения за него, общественно-политической и культурной деятельности, а также мерами по особой охране труда с учетом физиологических особенностей женского организма, необходимыми для сохранения их репродуктивного здоровья (ст. 32, 42, 49 Конституции Республики Беларусь).

В связи с развитием в последние годы гендерных исследований новое звучание приобретает вопрос о распределении семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, работающими по найму.

По официальной трактовке МОТ, «гендер» касается социальных различий и отношений между мужчинами и женщинами, традиционно распространенных в обществе. Главное отличие дефиниции «гендер» от понятия «пол» заключается в том, что она предполагает возможность изменения устоявшегося порядка социальных отношений между мужчинами и женщинами, так как гендерные различия социально установлены и на них можно воздействовать способами, неприемлемыми для биологических признаков.

Термин «гендер» рассматривается в следующих аспектах:

а) как понимание природы мужчины и женщины в их взаимоотношении;

б) как оценка разницы между мужчинами и женщинами не в качестве нейтральной, а создающей неравенство в отношениях;

в) как меняющееся во времени соотношение мужских и женских ролей;

г) как зависимость этих ролей от культуры, религии, социально-экономических отношений;

д) как отношения мужчины и женщины, носящие не только личный, но и общественный характер, что находит отражение на уровне морали и права;

е) как соотношение взаимосвязанных ролей мужчин и женщин в семье, на работе, в общественной жизни;

ж) как взаимодействие анатомической, физиологической, психологической и социологической составляющих, порождающее данный общественный феномен<sup>53</sup>.

Термин «гендер» утвердился в научной среде в 60-е гг. XX в. Его легитимность была подтверждена на IV Всемирной конференции по положению женщин, проходившей в Пекине в сентябре 1995 г.

После Пекинской конференции 1995 г. в Республике Беларусь регулярно принимались национальные планы действий по обеспечению гендерного равенства (1996–2000 гг.; 2001–2005 гг.; 2008–2010 гг.; 2011–2015 гг.). Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь

---

<sup>53</sup> Лушников А. М., Лушникова М. В., Тарусина Н. Н. Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов: моногр. М.: Велби: Проспект, 2006. С. 114.

на 2017–2020 гг. является пятым программным документом в рассматриваемой сфере.

По данным Доклада о человеческом развитии 2015 г., Беларусь входит в число 15 стран мира, где индекс человеческого развития женщин равен или превосходит аналогичный показатель среди мужчин (индекс гендерного развития для Беларуси составляет 1,021). Согласно Докладу о глобальном гендерном разрыве 2016 г. по версии Всемирного экономического форума, Беларусь занимает 30-е место из 144 государств. По индексу материнства, который ежегодно составляется международной организацией «Save the Children», Беларусь входит в 25 (из 179) стран, благоприятных для рождения ребенка, и лидирует среди государств — участников Содружества Независимых Государств<sup>54</sup>.

На начало 2015/2016 учебного года чистый коэффициент охвата населения первым этапом среднего образования (по Международной стандартной классификации образования (далее — МСКО) соответствует уровню 2) составляет 95,5 % для женщин и 95,4 % для мужчин. Общий коэффициент охвата населения вторым этапом среднего образования (уровень МСКО 3) составляет 107 % для женщин и 113,6 % для мужчин, третичным образованием (уровни МСКО с 5 по 8) — 103,8 и 80 % соответственно<sup>55</sup>.

Кодексом об образовании регулируются общественные отношения по реализации права граждан на образование, целью которых является освоение обучающимися содержания образовательных программ (образовательные отношения), а также общественные отношения, связанные с образовательными отношениями, целью которых является создание условий для реализации права граждан на образование (ст. 4 Кодекса об образовании). Основными в этой системе являются общественные отношения по реализации права граждан на образование. Образование — это обучение и воспитание в интересах личности, общества и государства, направленные на усвоение знаний, умений, навыков, формирование гармоничной, разносторонне развитой личности обучающегося. Субъектами образователь-

---

<sup>54</sup> Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг.

<sup>55</sup> Там же.

ных отношений являются обучающиеся, законные представители несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники, учреждения образования, организации, реализующие образовательные программы послевузовского образования, а также иные организации, индивидуальные предприниматели, которым в соответствии с законодательством предоставлено право осуществлять образовательную деятельность (п. 1 ст. 5 Кодекса об образовании).

Акты национального законодательства в сфере образования в основном восприняли нормы международного права, в которых закреплено право каждого человека на образование (ст. 26 Всеобщей декларации прав человека). Образование должно дать возможность всем быть полезными участниками свободного общества, способствовать взаимопониманию, терпимости и дружбе между всеми нациями и всеми расовыми, этническими и религиозными группами (п. 1 ст. 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах).

В соответствии со ст. 3 Кодекса об образовании каждый гражданин Республики Беларусь имеет право на образование. Государственная политика в сфере образования основывается в том числе на таких принципах, как: приоритет общечеловеческих ценностей, прав человека, гуманистического характера образования; гарантия конституционного права каждого на образование; обеспечение равного доступа к получению образования (п. 1 ст. 2 Кодекса об образовании).

Таким образом, Кодекс об образовании гарантирует равный доступ к получению образования для всех граждан вне зависимости от половой принадлежности. Мужчины и женщины Республики Беларусь имеют равный доступ ко всем уровням основного образования (дошкольное образование, общее среднее образование, профессионально-техническое образование, среднее специальное образование, высшее образование, послевузовское образование) (ст. 12 Кодекса об образовании), а также ко всем видам дополнительного образования (дополнительное образование детей и молодежи, дополнительное образование взрослых) (ст. 13 Кодекса об образовании). Кроме того, отдельным категориям граждан законодательством предоставлены дополнительные гарантии



в сфере образовательных правоотношений, обеспечивающие реализацию права на образование.

Некоторым категориям лиц, осваивающих содержание образовательных программ профессионально-технического, среднего специального или высшего образования и не получающих учебной стипендии, назначается социальная стипендия (ст. 42 Кодекса об образовании). В частности, такие стипендии назначаются беременным женщинам или лицам, имеющим детей в возрасте до восемнадцати лет. Размеры социальных стипендий устанавливаются Президентом Республики Беларусь. Условия и порядок назначения и выплаты социальных стипендий определяются Правительством Республики Беларусь.

Лицам, осваивающим содержание образовательных программ основного образования, образовательных программ специального образования, образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих высшее образование, образовательной программы переподготовки руководящих работников и специалистов, имеющих среднее специальное образование, предоставляются отпуска: академический; по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; для прохождения военной службы (ст. 49 Кодекса об образовании). Академический отпуск предоставляется обучающейся по медицинским показаниям в случае нормально протекающей беременности сроком с 24 недель и патологически протекающей беременности любого срока. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет предоставляется матери ребенка по ее желанию после перерыва в учебе, вызванного родами. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет вместо матери ребенка предоставляется отцу ребенка, обучающемуся в учреждении образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования), фактически осуществляющему уход за ребенком. Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть использован полностью или по частям любой продолжительности, но не менее учебного года. Если отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истекает в учебном году, то руководитель учреждения образования (организации, реали-

зующей образовательные программы послевузовского образования) по заявлению матери ребенка, отца ребенка, фактически осуществляющего уход за ребенком, обязан предоставить академический отпуск до окончания этого учебного года. Отпуска предоставляются обучающимся на основании их письменных заявлений и оформляются приказом руководителя учреждения образования (организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования).

Отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет также предоставляется лицам, получающим образование по специальностям (направлениям специальностей, специализациям) для Вооруженных Сил Республики Беларусь, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, органов внутренних дел Республики Беларусь, Следственного комитета Республики Беларусь, Государственного комитета судебных экспертиз Республики Беларусь, органов финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь, органов и подразделений по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, в соответствии с законодательством о прохождении соответствующей службы.

Граждане, обучавшиеся за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов подлежат распределению и обязаны отработать срок обязательной работы по распределению, установленный законодательством об образовании. Распределение — процедура определения места работы выпускника, осуществляемая государственным учреждением образования или в случаях, установленных Правительством Республики Беларусь, государственным органом в целях социальной защиты выпускников, удовлетворения потребностей отраслей экономики и социальной сферы в специалистах, рабочих, служащих (ст. 83 Кодекса об образовании).

Место работы для выпускников в ходе распределения по общему правилу определяется учреждением образования или государственным органом самостоятельно с учетом имеющихся заявок и заключенных договоров о взаимодействии. Для выпускников — беременных женщин, матерей (отцов), имеющих ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о распределении, место

работы предоставляется по их желанию и при наличии возможности по их месту жительства.

В срок обязательной работы по распределению по желанию выпускника засчитываются период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, иные периоды, определяемые Правительством Республики Беларусь.

Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, направленные на работу в соответствии с договором о подготовке научного работника высшей квалификации за счет средств республиканского бюджета, договором о целевой подготовке специалиста (рабочего, служащего) и не отработавшие установленный срок обязательной работы, должны возместить в республиканский и (или) местные бюджеты средства, затраченные государством на их подготовку (ст. 88 Кодекса об образовании). Освобождаются от возмещения в республиканский и (или) местные бюджеты средств, затраченных государством на их подготовку, лица, если они относятся к категории беременных женщин, матерей (отцов), имеющих ребенка в возрасте до трех лет на дату принятия решения о перераспределении, последующем направлении на работу, при невозможности предоставления путем перераспределения, последующего направления на работу нового места работы по месту их жительства.

Таким образом, законодательство Республики Беларусь, регулирующее общественные отношения в сфере образования, не только гарантирует равный доступ к получению образования для всех граждан вне зависимости от половой принадлежности, но и предоставляет дополнительные возможности сочетания материнских функций, воспитания детей с получением образования на всех уровнях.

Важным способом реализации гендерной политики является гендерное образование, так как оно связано с широкими возможностями образования в процессе развития личности. Гендерное воспитание направлено на формирование у субъектов образовательных правоотношений представлений о роли и жизненном предназначении мужчин и женщин в современном обществе и является одной из основных составляющих воспитания (ст. 18 Кодекса об образовании). Гендерное образование предполагает

усвоение системы знаний и умений, которые могут быть использованы не только в повседневной жизни, но и в процессе профессиональной деятельности.

Основы гендерных знаний включены в систему образования. В помощь педагогическим работникам разработан ряд методических пособий: «Гендерное и семейное воспитание учащихся», «Формирование культуры безопасной жизнедеятельности», «Гендерное воспитание как подготовка юношей и девушек к семейной жизни» и другие<sup>56</sup>. Материалы по основам гендерных знаний также введены в тематику курсов повышения квалификации государственных служащих, руководителей и специалистов системы образования, социальной защиты, здравоохранения, юриспруденции и других сфер. Вместе с тем в Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг. отмечается, что данная работа требует совершенствования.

Одним из главных условий экономической состоятельности и благополучия женщин и мужчин является трудовая занятость. Наиболее действенной мерой, направленной на смягчение социальных последствий безработицы, является обучение безработных новым профессиям, пользующимся спросом на рынке труда, в том числе дающим возможность организации своего бизнеса. Обучение проводится по более чем 100 профессиям, востребованным на рынке труда, 20 % из которых интегрированные — дающие возможность получения двух и более профессий, что способствует повышению конкурентоспособности безработных на рынке труда<sup>57</sup>. В Законе Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее — Закон о занятости) предусмотрено, что граждане, осуществляющие уход за ребенком в возрасте до 3 лет, могут быть направлены органами по труду, занятости и социальной защите на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации или обучающие курсы за счет средств государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения (ст. 18 Закона о занятости).

---

<sup>56</sup> Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг.

<sup>57</sup> Там же.

Равенство возможностей в области труда и занятий — важнейший аспект общего принципа равенства, который в настоящее время получил универсальное признание. Он закреплен в международных актах, национальных конституциях и законах. Однако, несмотря на существенный прогресс, почти во всем мире сохраняется неравенство между мужчинами и женщинами, которое проявляется и применительно к трудовым отношениям.

Если сравнивать неравенство в трудовых отношениях по различным основаниям, то получится, что признак пола — это самое распространенное дискриминационное основание.

Идея гендерного равенства основана на двух основных положениях:

- женщины и мужчины обладают одинаковым статусом;
- женщины и мужчины имеют равные условия для его реализации.

Практически все исследователи согласны с тем, что дискриминация есть отрицание равенства. Содержание дискриминации составляет ее результат, то есть ликвидация или нарушение равенства трудовых прав и возможностей их реализации.

В теории права не сложилось четкого разграничения оснований, форм и видов дискриминации. Основания дискриминации сформулированы в ст. 14 ТК. В гендерном контексте можно выделить два основания:

- по признаку пола (независимо от наличия семейных обязанностей);
- по наличию семейных обязанностей (для лиц обоего пола).

Признаки дискриминации в трудовом праве могут иметь место на любом этапе возникновения, развития и прекращения трудового правоотношения: при приеме на работу; в процессе получения образования, профессиональной подготовки и повышения квалификации; в продвижении по работе (в карьерном росте); в заработной плате; в выборе профессии; при расторжении трудового договора и др.

Принципы гендерного равенства и запрета дискриминации по признаку пола являются одним из проявлений общепризнанных принципов международного трудового права — равенства в сфере труда и запрета дискриминации.

Интегрированная гендерная политика, которую формирует МОТ, находит проявление на различных уровнях. Во-первых, это обеспечение более широкого представительства женщин в трехсторонних директивных структурах МОТ, в правительствах стран-членов и в организациях предпринимателей и трудящихся. Во-вторых, это включение гендерных вопросов в мероприятия МОТ.

В прошлом веке во многих странах с развитой рыночной экономикой были приняты специальные законы, запрещающие дискриминацию женщин в сфере труда.

Антидискриминационное законодательство включает не только запреты дискриминации, но и меры по содействию равенству прав и возможностей их реализации в сфере труда и занятости.

С учетом позиций государственной политики в области гендерного равенства МОТ называет четыре типичных подхода промышленно развитых стран<sup>58</sup>.

1. Реально эгалитарная модель (скандинавские страны), в рамках которой формальные обязательства в отношении гендерного равенства подкрепляются обеспечением соответствующих служб, поддерживающих женщин. В скандинавских странах удалось позволить женщинам работать и иметь детей, но скандинавскую модель трудно применить в других странах. Высокие показатели участия женщин в трудовых правоотношениях и баланс между работой и семьей в скандинавских странах достигнуты ценой сравнительно жесткой профессиональной сегрегации, когда женщины сосредоточены на определенных работах в государственном секторе<sup>59</sup>.

2. Формально эгалитарная модель (США), в рамках которой провозглашаются формальные обязательства обеспечить гендерное равенство на основе действующего законодательства, но существует ограниченное число спонсируемых государством служб, таких как детские дошкольные учреждения. Женщины в США добиваются большего по сравнению с женщинами в других индустриальных странах.

<sup>58</sup> Равенство в сфере труда — влечение времени: глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Женева, 2003. С. 49.

<sup>59</sup> Боле П. Динамика перемен и защита трудящихся // Междунар. обзор труда. 2003. № 3–4, т. 141. С. 157–158.

стриальных странах в смысле равенства полов на производстве, но при условии, что готовы пожертвовать семьей ради сохранения рабочего места. Женщины, которые стремятся работать в режиме полного времени или сделать карьеру, сталкиваются с противоречиями, связанными с несовместимостью материнства и трудовой деятельности в США.

3. Модель традиционных семейных ценностей (Япония), в рамках которой предусматривается лишь незначительное число формальных обязательств и вовсе не предусматриваются службы содействия работающим женщинам.

4. Модель экономического развития (Венгрия), в рамках которой существует много служб содействия работающим женщинам, но отсутствуют или почти отсутствуют, по мнению МОТ, формальные обязательства о гендерном равенстве.

Предложенные по классификации МОТ правовые модели гендерного равенства включают наиболее яркие примеры и не охватывают всего спектра таких моделей, ограничиваясь промышленно развитыми странами.

В ст. 14 ТК прямо запрещается дискриминация по признакам пола и семейного положения работника, которые являются основаниями дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений.

Гендерная дифференциация в правовом регулировании труда обеспечивается специальными нормами, которые либо частично ограничивают применение общих правил (общих норм), либо предусматривают для женщин и лиц с семейными обязанностями как отдельной категории работников дополнительные меры защиты. Таким образом, дифференциация правового регулирования труда и обеспечение гендерного равенства осуществляются через нормы-изъятия и нормы-дополнения.

Гендерная дифференциация должна осуществляться с учетом тех особенностей, которые возникают, когда женщины и мужчины становятся «работниками, имеющими семейные обязанности». Вместе с тем, с нашей точки зрения, половой признак в качестве основания дифференциации правового регулирования труда не может быть полностью исключен, так как различия физиологического и репродуктивного характера вли-

яют на положение женщин и мужчин как в семье, так и на производстве.

Специальные нормы, регулирующие труд женщин и работников, имеющих семейные обязанности, в научной литературе делят на три группы:

1) для женщин с учетом физиологических особенностей женского организма, его репродуктивной функции, требующей особой защиты от неблагоприятных производственных факторов (гендерная охрана труда женщин);

2) для периода активного материнства (беременность, роды, наличие грудных и малолетних детей);

3) для осуществления совмещения работы с семейными обязанностями как женщинами, так и мужчинами<sup>60</sup>.

Дифференциация труда женщин и ограничения на допуск женщин к определенным видам работ должны вызываться исключительно заботой о здоровье женщин, но ни в коем случае не умалять их право на самостоятельный выбор рода деятельности.

КЛДОЖ требует от государств обеспечения на основе равенства мужчины и женщины конкретных прав в области трудовых отношений, в том числе: права на одинаковые возможности при найме на работу; права на свободный выбор профессии, на продвижение в должности и гарантию занятости.

В Конституции Республики Беларусь провозглашен принцип недискриминации и равенства трудовых прав женщин и мужчин (ч. 4 ст. 32). Трудовое право является одной из отраслей, при помощи которых государство проводит свою социальную политику. Демографическая составляющая этой политики реализуется путем создания работникам условий для воспроизводства.

В связи с реформированием законодательства особое значение приобрела проблема соотношения производственной и социальной функции в рамках трудового права. Соотношение функций влияет на содержание специальных норм. Практика свидетельствует о том, что для самих нанимателей не оказание работникам помощи в решении семейных проблем оборачивается издержками, вызванными текучестью кадров, затратами на подбор и обучение персонала, незапланированными невыходами

<sup>60</sup> Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М.: Юрид. лит., 2003. С. 374.



на работу по семейным обстоятельствам, снижением производительности труда.

Процесс совершенствования трудового законодательства в части регулирования трудовых отношений работников с семейными обязанностями, как следует из Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства на 2017—2020 гг., осуществляется с учетом безусловного сохранения общественной значимости фактора репродуктивной функции женщины, а также необходимости содействия сбалансированному распределению профессиональных и семейных обязанностей женщин и мужчин, выравнивания возможностей работников по полу и семейному положению. Вместе с тем анализ положения женщин на рынке труда показывает, что наиболее актуальным для нашей страны по-прежнему является повышение конкурентоспособности женской рабочей силы. В этой связи основные усилия направляются на смягчение ситуации с женской безработицей и соблюдение законодательства в целях недопущения дискриминации в сфере труда. С учетом этого в трудовом законодательстве делается акцент на предоставление женщинам больших гарантий и льгот, чем мужчинам.

Проблема положения женщин в обществе выделена в самостоятельный предмет международно-правового сотрудничества государств в рамках международно-правовой отрасли — международная защита прав человека. Международно-правовые нормы МОТ, касающиеся труда женщин, выстраивают прежде всего систему охраны материнства.

В 1919 г. на первой генеральной конференции МОТ была принята Конвенция № 3 «Об охране материнства», в 1921 г. — Рекомендация МОТ № 12 «Об охране материнства в сельском хозяйстве», в 1952 г. — Рекомендация МОТ № 95 «Об охране материнства» и др. В 2003 г. Республика Беларусь ратифицировала Конвенцию № 183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства, принятую на 88-й сессии Генеральной конференции Международной организации труда в г. Женеве 15 июня 2000 г.

В целях обеспечения фактического равноправия женщин и мужчин в политической, социальной, экономической и культур-

ной жизни страны и в связи с принятием Республикой Беларусь обязательств по выполнению Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Совет Министров Республики Беларусь принял 26 ноября 1993 г. постановление № 804 «О мерах по улучшению положения женщин». Постановление предусматривает осуществление государственной политики по улучшению положения женщин как одной из приоритетных задач Правительства. Одним из основных направлений по улучшению положения женщин выделяется создание организационных, экономических и правовых гарантий для реализации права женщин на труд.

Юридические гарантии права женщин на труд — это правовые и организационно-правовые средства и способы, с помощью которых в обществе обеспечиваются вступление в трудовые правоотношения, беспрепятственная реализация, охрана и восстановление трудовых прав.

Содержание права на труд включает следующие юридические возможности:

- получение гарантированной работы;
- получение работы в соответствии с профессиональной подготовкой, образованием;
- свободный выбор профессии и рода занятий;
- получение работы безопасной для здоровья и жизни работника.

Рассмотренные элементы содержания общего права на труд в одинаковой мере относятся как к мужчинам, так и к женщинам. При реализации женщинами трех последних элементов содержания права на труд имеется специфика, обусловленная необходимостью обеспечить равенство женщин в праве на квалифицированный труд, с учетом физиологических особенностей женского организма.

Все специальные юридические гарантии трудовых прав женщин в зависимости от стадии развития трудовых правоотношений принято делить на три группы:

- гарантии, способствующие вовлечению женщин в сферу труда;
- гарантии, обеспечивающие осуществление трудовых прав;

- гарантии, направленные на восстановление нарушенных трудовых прав<sup>61</sup>.

Нормами трудового законодательства устанавливаются специальные юридические гарантии, способствующие вовлечению женщин в сферу труда:

- запрещено отказывать в приеме на работу по мотивам пола;
- запрещено применять труд женщин на тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах;
- запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих установленные для них определенные нормы;
- запрещается отказывать женщинам в заключении трудового договора и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет).

Гарантии, которые предоставляются при приеме на работу женщинам-матерям, направленные на предупреждение необоснованных отказов в заключении трудового договора, имеют особое значение, так как определяют дальнейшее положение женщин в трудовых правоотношениях.

Особенности правового регулирования труда женщин нашли отражение в дифференциации правовых норм, которая осуществляется по трем устойчивым факторам:

- физиологические особенности женского организма, связанные с его материнской функцией;
- состояние активного материнства трудящейся женщины (беременность, роды, вскармливание грудного ребенка);
- социальная роль женщины-матери по воспитанию малолетних детей<sup>62</sup>.

Специальные нормы, которые отражают специфику труда женщин, соответственно можно разделить на несколько групп:

---

<sup>61</sup> *Петоченко Т. М.* Основные тенденции развития трудового законодательства Республики Беларусь в части регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности / Т. М. Петоченко // *Право в современном белорусском обществе: сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.].* Минск: Право и экономика, 2010. Вып. 5. С. 460.

<sup>62</sup> *Толкунова В. Н.* Право женщин на труд в СССР. М.: Юрид. лит., 1980. С. 20.

- 1) в отношении всех женщин;
- 2) в отношении женщин в период их активного материнства и до достижения ребенком возраста трех лет;
- 3) в отношении женщин, имеющих детей в возрасте от трех до шестнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати).

В ТК регулирование труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности, отнесено к особенностям регулирования труда отдельных категорий работников (раздел 3) и сосредоточено главным образом в главе 19.

Кроме главы 19 ТК, правовые гарантии и льготы, предоставляемые женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности, закреплены в статьях других глав (например, п. 1 и 8 ч. 2 ст. 166 ТК (касается порядка предоставления трудового отпуска за первый рабочий год); п. 3 абзаца 1 ч. 4, п. 2 и 5 абзаца 1 ч. 4 ст. 168 ТК (очередность предоставления трудовых отпусков); ст. 184, ст. 185, ст. 189 ТК (социальные отпуска) и др.).

В ТК используется термин «гарантии» и исключен термин «льготы», применявшийся в главе XI Кодекса законов о труде Белорусской ССР от 23 июня 1972 г. Гарантии и льготы — различные правовые понятия. Гарантии — это средства, способы и условия, с помощью которых в обществе обеспечивается реальное осуществление предоставленных гражданам демократических прав и свобод<sup>63</sup>. Несмотря на то, что право женщин и лиц, имеющих семейные обязанности, на труд обеспечивается целой системой гарантий (экономические, политические, материальные, идеологические, юридические), фактическую возможность пользоваться трудовыми правами и выполнять свои обязанности в значительной мере обеспечивают юридические гарантии.

Льготы — это частичное или полное освобождение от выполнения определенных обязательств, преимущество, дополнительное право, предоставляемое определенным категориям граждан<sup>64</sup>.

Легальное понятие гарантий, которое дано в ч. 1 ст. 90 ТК («средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивает-

---

<sup>63</sup> Скобелкин В. Н. Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969. С. 10.

<sup>64</sup> Энциклопедический словарь экономики и права [Электронный ресурс]. Режим доступа: [https://dic.academic.ru/contents.nsf/dic\\_economic\\_law/](https://dic.academic.ru/contents.nsf/dic_economic_law/). Дата доступа: 30.09.2017.

ся осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений»), позволяет сделать вывод о том, что термин «гарантии» в трудовом законодательстве употребляется в широком смысле и охватывает понятие льготы.

Специальные юридические гарантии трудовых прав женщин в большей степени направлены на защиту женщин в период активного материнства и имеющих детей в возрасте до трех лет, а также одиноких матерей, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет). Гарантии, которые предоставляются при приеме на работу женщин-матерей, направлены на предупреждение необоснованных отказов в заключении трудового договора по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет) (ч. 1 ст. 268 ТК).

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7–9 ст. 42 и ст. 47 ТК. Не допускается также расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п. 2, 4, 5, 7–9 ст. 42 и ст. 47 ТК.

Отдельную группу составляют юридические гарантии, обеспечивающие осуществление трудовых прав. В частности, в законодательстве гарантируется определенность трудовой функции, других условий трудового договора и условий труда.

Одним из видов изменения трудового договора является изменение существенных условий труда (ст. 32 ТК). В соответствии

с п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» перевод на контрактную форму найма тех работников, с которыми был заключен трудовой договор на неопределенный срок, осуществляется в порядке изменения существенных условий труда. В п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (далее — Указ № 180) закреплены юридические гарантии, которые предоставляются беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов — до 18 лет): контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов — до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов. Следовательно, увольнение этих работников по п. 5 ст. 35 ТК будет незаконным и повлечет восстановление их на работе. Нам представляется, что такого рода гарантии следует распространить и на женщин, имеющих детей старше трех лет.

В п. 2 Указа № 180 закреплены и иные гарантии, предоставляемые женщинам и работникам, имеющим семейные обязанности:

- при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта срок его действия определяется с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, — не менее чем до окончания указанных отпусков;

- наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет;

- контракт с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

В целях сохранения репродуктивного здоровья и учета физиологических особенностей женского организма в трудовом законодательстве значительная роль отводится особой охране труда женщин.

В юридической литературе понятие охраны труда употребляется в широком и узком смысле. В первом случае охрана труда рассматривается как комплекс правовых мер, направленных против необоснованных увольнений и переводов рабочих и служащих, отклонений от нормального режима рабочего времени и времени отдыха и других нарушений трудовых прав<sup>65</sup>. В узком смысле под охраной труда понимается система организационно-правовых мер обеспечения правил техники безопасности, производственной санитарии и гигиены, охраны труда женщин и подростков<sup>66</sup>. Легальное понятие охраны труда закреплено ст. 221 ТК: «Охрана труда — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-противоэпидемические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства».

Таким образом, охрана труда как система организационно-правовых средств тесно связана с теми общественными отношениями, участники которых обязаны своими действиями создавать для субъектов трудовых правоотношений здоровые и безопасные условия труда. Поэтому меры по охране труда непосредственно связаны с определенными условиями, обеспечивающими сохранение в процессе труда здоровья и трудоспособности работников, в том числе и женщин.

Правовые нормы, объединяемые институтом охраны труда в отрасли трудового права, включают:

- а) нормы и правила по технике безопасности и промышленной санитарии;
- б) меры индивидуальной защиты от профессиональных заболеваний и производственных травм;

---

<sup>65</sup> Семенков В. И. Избранные труды. Минск.: Ред. журн. «Пром.-торговое право», 2013. С. 21.

<sup>66</sup> Там же.

в) специальные нормы и правила по охране труда женщин, подростков и лиц с пониженной трудоспособностью;

г) нормы, регулирующие деятельность органов государственного надзора и общественного контроля<sup>67</sup>.

Таким образом, под охраной труда (в узком смысле слова) следует понимать систему организационно-правовых мер, обязательных для исполнения всеми нанимателями, способствующих полной или частичной нейтрализации вредных воздействий производственной среды на организм работника, профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний, созданию под контролем профсоюзных органов и органов государственного надзора и контроля для субъектов трудовых правоотношений здоровых и безопасных условий труда.

В юридической литературе принято специально выделять мероприятия по охране труда женщин, что обусловлено дифференциацией мер правовой охраны труда.

С точки зрения классификационных признаков традиционной системы права, правовая охрана труда женщин представлена неоднородными по своей природе группами правовых норм, большинство которых являются нормами трудового права. В трудовом праве выделяются специальные нормы как система правовых гарантий, обеспечивающих благоприятные для организма женщин условия труда, позволяющие сочетать труд в общественном производстве с выполнением материнских функций.

Комплексная охрана труда женщин включает две группы норм:

- общие нормы, обеспечивающие охрану труда как женщин, так и мужчин;
- специальные нормы, устанавливающие особую охрану труда женщин, с учетом физиологических особенностей женского организма и выполняемых функций материнства.

Дифференциация правовых норм, имеющих своим назначением создание и обеспечение здоровых и безопасных условий труда женщин, складывалась исторически и постоянно расширялась. Первоначально нормы охраны труда женщин распространялись главным образом на рабочих и служащих. Позже возникла систе-

---

<sup>67</sup> Семенков В. И. Избранные труды. Минск: Ред. журн. «Пром.-торговое право», 2013. С. 27–28.



ма правовой охраны труда работниц, занятых в сельском хозяйстве. Изменения, происходящие в правовой системе охраны труда женщин, обусловлены изменениями в экономической, политической и культурной жизни общества.

Под охраной труда женщин традиционно понимается система правовых, социально-экономических, медицинских, организационных мероприятий, проводимых государством для обеспечения безопасных и здоровых условий труда женщин<sup>68</sup>.

Таким образом, одним из важнейших элементов содержания реального права женщин на труд является получение работы с благоприятными и здоровыми условиями труда, не опасными для женского организма.

Итак, особая охрана труда женщин по трудовому праву — это установленная специальными нормами (в дополнение к общим) система организационно-правовых мероприятий, обеспечивающих безопасные и здоровые условия труда для женского организма, позволяющих женщинам сочетать труд в общественном производстве с выполнением функций материнства.

Приведенное понятие позволяет охватить все специальные нормы, которые определяют специфику правового положения женщины (женщины-матери) как стороны трудового правоотношения.

Так как нормы трудового права не затрагивают всю сферу отношений по охране труда женщин, возникает вопрос о целесообразности создания комплексного правового института охраны труда женщин. Он, в отличие от отраслевого, позволит ознакомиться с общим состоянием правовой охраны труда женщин, более оперативно реагировать на изменения производственных факторов, совершенствовать систематизацию и кодификацию законодательства Республики Беларусь, осуществлять единое регулирование, а не «растворяться» по различным отраслям права. Высказываясь в пользу комплексного правового института охраны труда женщин, нельзя недооценивать значение системообразующих факторов традиционной системы права. Правовые нормы, регулирующие охрану труда женщин, распределяются по традиционным отраслям

---

<sup>68</sup> Толкунова В. Н. Право женщин на труд в СССР. М.: Юрид. лит., 1980. С. 47.

права, формируют отправные положения, служащие базой для развития и совершенствования права в целом.

Обеспечение особой охраны труда женщин является одной из важнейших социальных проблем, охватывающих все страны. Поэтому современное международное право содержит целый ряд норм, направленных на охрану труда женщин. Хотя не все вопросы охраны труда женщин разработаны в этих нормах достаточно широко, все же следует отметить, что основные положения международно-правовых норм об охране женского труда отражают опыт большинства стран мира.

Изучая зарубежный опыт по регламентации мер по охране труда женщин, следует учитывать, что он имеет специфическую национально-культурную окраску, поэтому его использование в Республике Беларусь возможно лишь с учетом особенностей экономического, политического, культурного развития нашего общества.

Особая охрана труда женщин является значительной частью всей системы охраны материнства и детства, семьи, находящихся под защитой государства (ст. 32 Конституции Республики Беларусь).

Содержание права женщин на особую охрану труда включает в себя гарантии и льготы, которые предоставляются работающим женщинам специальными нормами трудового права.

Субъектами права государственной охраны интересов матери и ребенка являются все женщины, и это право реализуется в различных сферах жизни. Субъектами права на особую охрану труда женщин являются только работающие женщины в любом возрасте.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на каждом рабочем месте, соблюдение норм по охране труда женщин возлагаются на нанимателей (п. 5, 7 ч. 1 ст. 55 ТК, ст. 226 ТК). Особое значение имеют планирование и организация охраны труда женщин, направленные на своевременное выявление новых видов и участков работ и профессий и определение соответствия их физиологическим особенностям женского организма.

Содержание особой охраны труда женщин включает следующие правовые меры:

- запрещается привлекать женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию); работ, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ч. 1, 2 ст. 262 ТК);

- запрещается привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими, выходные дни и направление в служебную командировку (ч. 1 ст. 263 ТК);

- запрещается привлекать к работе в ночное время беременных женщин (ч. 2 ст. 263 ТК);

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия (ч. 2 ст. 263 ТК);

- не допускается привлечение женщин, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов — до восемнадцати лет), к ночным, сверхурочным работам, работам в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими, работам в выходные дни и направление в служебную командировку без их письменного согласия (ч. 3 ст. 263 ТК);

- беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ч. 1, 2 ст. 264 ТК);

- беременным женщинам в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую и исключающую воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (до решения вопроса о предоставлении беременной женщине другой работы, более легкой и исключающей

воздействие вредных и (или) опасных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет нанимателя) (ч. 1, 2 ст. 264 ТК);

- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 3 ст. 264 ТК);

- женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 267 ТК);

- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей, предоставляются специальные социальные отпуска (ст. 184, 185, 189 ТК);

- предусмотрены дополнительные гарантии работницам, работающим у нанимателей, применяющих преимущественно труд женщин (ст. 270 ТК).

Международное право в рассматриваемой области на современном этапе идет по пути достижения «золотой середины» между гарантиями и льготами в сфере труда и достижению равноправия между мужчинами и женщинами<sup>69</sup>. Проводя всестороннюю работу по фактической реализации принципа равенства полов мировое сообщество не должно игнорировать принцип особой охраны труда женщин. При этом следует учитывать, что чрезмерные запреты порождают правовое неравенство и препятствуют равной реализации возможностей полов в сфере труда, поэтому в международно-правовых актах и национальном законодательстве запреты постепенно сменяются разумными ограничениями.

Ч. 1 ст. 263 ТК в прежней редакции содержала абсолютный запрет на привлечение к работам в ночное время беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Согласно ч. 1 ст. 117 ТК ночным считается время с 22 до 6 часов. В редакции Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» запрещается привлечение к работе в ночное время

<sup>69</sup> *Миронова А. В.* Международно-правовое регулирование труда женщин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2008. 22 с.

только беременных женщин. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к работе в ночное время, но только с их письменного согласия (ч. 2 ст. 263 ТК). Изменения, затронувшие возможность привлечения к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в полной мере соответствуют международно-правовым стандартам. Так, тема ночного труда неоднократно рассматривалась в конвенциях МОТ. Конвенция МОТ 1919 г. № 4 «О труде женщин в ночное время» относилась только к работницам промышленности и впервые определила ночное время — с 22 до 5 часов утра, и установила запрет на привлечение женщин к работе в ночное время (с отдельными исключениями). В 1934 г. были приняты пересмотренная Конвенция № 41 «О труде женщин в ночное время» и новая Конвенция № 89 «О ночном труде женщин в промышленности» (была пересмотрена в 1948 г.). В них допускался ночной труд женщин в зависимости от характера и места работы. В 1990 г. были приняты Конвенция № 171 и Рекомендация № 178 «О ночном труде», которые касаются всех работающих, как женщин, так и мужчин. Они уже не содержали запрета на ночной труд женщин, но указывали на меры, альтернативные ночному труду в период беременности и после рождения ребенка, а также в течение дополнительных периодов, в отношении которых выдаются медицинские свидетельства, удостоверяющие, что это необходимо для здоровья матери и ребенка.

Специальные нормы о труде женщин и работников, имеющих семейные обязанности, гарантируют им реальную возможность осуществления основных трудовых прав и обязанностей и ориентированы на следующее:

- установление специальных мер по особой охране труда женщин;
- установление повышенной охраны труда и дополнительных льгот и гарантий в период активного материнства (беременность, наличие детей в возрасте до полутора лет) и наличия детей в возрасте до трех лет;
- расширение социальной помощи;
- предоставление льгот и гарантий работникам, имеющим семейные обязанности.

Термином «работники, имеющие семейные обязанности» заменили термин «семьи, имеющие детей», который использовался в Кодексе законов о труде Белорусской ССР. Он соответствует терминологии Конвенции МОТ 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями» (не ратифицирована Республикой Беларусь).

Для устранения гендерной асимметрии представляется необходимым уточнение определения таких понятий, как «работники, имеющие семейные обязанности» и «опекуны», «попечители». В научной литературе «лица с семейными обязанностями» определяются как лица, состоящие в родстве или свойстве, связанные личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, необходимости осуществления ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также обязанности материального содержания члена семьи<sup>70</sup>.

Таким образом, в контексте главы 19 ТК под работниками, имеющими семейные обязанности, следует понимать лиц, находящихся в трудовых отношениях с нанимателем, состоящих в родстве или свойстве с ребенком, связанных личными неимущественными и имущественными правами и обязанностями, вытекающими из факта наличия детей, и фактически осуществляющих уход за ребенком.

Хотя трудовое законодательство к работникам, имеющим семейные обязанности, относит опекунов и попечителей несовершеннолетних, по нашему мнению, под определение понятия «работники с семейными обязанностями» они не попадают, так как подопечные не находятся на их иждивении и зачастую не являются их родственниками. Правовая связь несовершеннолетнего подопечного с опекуном или попечителем возникает с момента установления опеки или попечительства и заканчивается в связи с определенным событием (достижение опреде-

---

<sup>70</sup> Москвичева Т. М. Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Пермь, 2005. С. 12; Мищенко М. С. Не только женщины имеют семейные обязанности // Кадровик. Управление персоналом. 2008. № 1. С. 7.

ленного в законодательстве возраста) или действием (например, эмансипация).

В связи с этим полагаем, что главу 19 ТК правильнее было бы назвать «Особенности регулирования труда женщин, работников, имеющих семейные обязанности, и опекунов (попечителей) несовершеннолетних».

В соответствии с ч. 1 ст. 265 ТК матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, по их заявлению предоставляется право на один дополнительный свободный от работы день с оплатой в размере среднего заработка за счет средств государственного социального страхования только ежемесячно. Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области труда (ч. 2 ст. 265 ТК). Право на эти дополнительные свободные дни может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению (ч. 4 ст. 265 ТК).

Матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) двоих детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) заявлению ежемесячно предоставляется один дополнительный свободный от работы день. В коллективном договоре, ином локальном нормативном правовом акте может предусматриваться оплата при предоставлении указанного дня (ч. 3 ст. 265 ТК).

В соответствии с ч. 2 ст. 185 ТК и ст. 271 ТК право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет помимо матерей имеют отцы или иные родственники ребенка, которые являются работниками (то есть состоят в трудовых правоотношениях с нанимателем), в следующих случаях:

- если таково усмотрение семьи и если они осуществляют фактический уход за ребенком в возрасте до трех лет (ч. 1 ст. 271 ТК); или

- если мать не может осуществлять уход за ребенком в связи с инвалидностью 1 группы либо болезнью, препятствующей осуществлению ею ухода за ребенком, подтвержденной медицинским заключением (ч. 2 ст. 271 ТК) (имеются в виду случаи, когда мать не состоит в трудовых правоотношениях с нанимателем).

В соответствии с ч. 4 ст. 271 ТК работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются гарантии, предусмотренные ч. 3 ст. 268 ТК.

Работающие отец, другой родственник, член семьи, фактически осуществляющие уход за больным ребенком в возрасте до четырнадцати лет, ребенком в возрасте до трех лет и ребенком-инвалидом в возрасте до восемнадцати лет в случае болезни матери, а также опекун (попечитель) ребенка имеют право на пособие по временной нетрудоспособности в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством (ч. 3 ст. 271 ТК).

В соответствии с действующим трудовым законодательством при составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск в определенный период по желанию работников, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам, — в период этого отпуска (п. 2 абз. 2 ч. 4 ст. 158 ТК). Кроме того, в соответствии со ст. 190 ТК по семейно-бытовым причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем. Уважительность причин оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением. Очевидно, что рождение ребенка может быть отнесено к одной из уважительных причин. Таким образом, в настоящее время мужчины имеют реальную возможность осуществлять свои отцовские функции в первые месяцы после рождения ребенка. Вместе с тем в целях устранения гендерной асимметрии логичным представляется закрепление нового вида социального отпуска без сохранения заработной платы, который наниматель обя-



зан предоставить по желанию отца (отчима) ребенка продолжительностью до 14 календарных дней. Большая продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены на локальном уровне. Отпуск отцу (отчиму) при рождении ребенка следует предоставлять единовременно по его письменному заявлению в течение шести месяцев с даты рождения ребенка в период, согласованный сторонами.

Реализация указанных предложений обеспечит не только право ребенка на равную заботу и внимание со стороны обоих родителей, но и конституционное право родителей на равную защиту материнства и отцовства.

Практически все ограничения ночных, сверхурочных работ, работы в государственные праздники и праздничные дни, объявленные нерабочими, выходные дни, направления в служебную командировку закреплены за матерями и лишь при их отсутствии за отцами, воспитывающими детей без матери. Только работающие отцы, воспитывающие детей без матери (в связи с ее смертью, лишением родительских прав, длительным — более месяца пребыванием в лечебном учреждении и другими причинами), а также опекуны (попечители) детей соответствующего возраста имеют право на гарантии, предоставляемые законодательством и коллективными договорами, соглашениями работающим женщинам-матерям (ч. 5 ст. 271 ТК). В этом случае проявляется гендерная асимметрия. Представляется, что направление в служебную командировку, привлечение к ночным, сверхурочным работам, работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до трех лет, должны зависеть от пребывания ребенка под присмотром второго родителя, поскольку именно необходимостью нахождения с ребенком обуславливается предоставление данных гарантий. Право выбора, кем из родителей будет использоваться льгота, должно быть предоставлено самим родителям. Это будет соответствовать международно-правовым стандартам.

Трудовое законодательство Республики Беларусь, определяющее правовое положение работников, имеющих семейные обязанности, в настоящее время развивается по следующим направлениям:

- корректируется характер льгот и гарантий, предоставляемых женщинам-матерям, с учетом их интересов и экономической целесообразности;
- расширяется объем льгот и гарантий, предоставляемых работникам, имеющим семейные обязанности (в том числе отцам, опекунам, попечителям).

Подводя итог, хотелось бы в целом положительно оценить тенденции развития в Республике Беларусь законодательства, регулирующего общественные отношения в образовательной и трудовой сферах, отметить, что оно в основном является гендерно нейтральным и не содержит норм, которые бы являлись дискриминационными по отношению к женщинам или мужчинам. В то же время необходимо продолжить деятельность по разработке и закреплению специальных норм, направленных на обеспечение фактического равенства мужчин и женщин, устранение гендерной асимметрии.

## Раздел V

### ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДОСТИЖЕНИЯ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В СЕМЕЙНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

---

---

Сегодня весь мир говорит о гендерном равенстве как социальном явлении, которое подразумевает равенство прав и возможностей мужчин и женщин в самых различных сферах, в том числе в политической и общественной жизни, в трудовых отношениях, в вопросах образования, в семейной сфере. Нередко говорят о том, что достижение гендерного равенства является одной из основных целей текущего тысячелетия.

Международное сообщество многие годы стремилось к достижению легального и фактического равноправия мужчин и женщин. Так, в преамбуле к Всеобщей декларации прав человека<sup>71</sup> указывается на то, что народы ООН подтвердили свою веру в равноправие мужчин и женщин как неотъемлемый элемент фундаментальных прав человека.

При этом Республика Беларусь является участницей КЛДОЖ с 4 февраля 1981 г. Всего на данный момент в КЛДОЖ участвует 189 государств. 6 октября 1999 г. был принят Факультативный протокол к КЛОДЖ, вступивший в силу 22 декабря 2000 г. Он предусматривает механизм индивидуальных жалоб на нарушения Конвенции. В Факультативном протоколе участвуют 109 стран, в том числе Республика Беларусь — с 3 февраля 2004 г. Надзор за соблюдением КЛДОЖ осуществляет Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин, состоящий из 23 экспертов.

КЛДОЖ обязывает все государства-участники:

- включить принцип равноправия мужчин и женщин в конституции и другие законодательные акты и добиваться его практической реализации;

---

<sup>71</sup> Всеобщая декларация прав человека: принята резолюцией 217 А (III) Генер. Ассамблеи ООН от 10 дек. 1948 г. // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml). Дата доступа : 28.09.2017.

- в случае необходимости использовать специальные санкции, запрещающие дискриминацию в отношении женщин;
- принимать меры, чтобы изменить действующие законы, обычаи, практику, которые представляются дискриминационными в отношении женщин;
- обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами.

В дальнейшем мы рассмотрим отдельные положения КЛДОЖ, которые имеют непосредственное отношение к сфере семейных отношений.

Частноправовая сфера, в том числе сфера правового регулирования семейных отношений, сложно поддается гармонизации и унификации на международном уровне. В этой связи имплементация международных стандартов в сфере обеспечения гендерного равенства также вызывает определенные затруднения. Отчасти эти затруднения связаны с тем, что семья представляет собой общественный институт, который в наибольшей степени подвержен влиянию национальных обычаев, традиций, религиозных и мировоззренческих особенностей населения конкретного государства. Кроме того, очень важен процесс мониторинга реальных результатов применения тех или иных правовых норм. В противном случае усилия законодателя могут оказаться напрасными.

Непосредственно переходя к освещению вопросов гендерного равенства в семейных отношениях, следует обратить внимание на применение в современной юриспруденции специального термина — «гендерный закон». Под «гендерным законом» понимается нормативный правовой акт, в положениях которого содержатся упоминания признаков пола. Так, примерами такого упоминания являются слова: мужчина, женщина, мать, отец, жена, муж, а также прямые упоминания «лица мужского пола», «лица женского пола» или косвенные — «материнство», «отцовство». Сторонники концепции равенства полов считают, что упоминание признаков пола в законодательстве может способствовать созданию и закреплению правового неравенства между мужчинами и женщинами. Исходя из данной концепции, нормативный правовой акт, использующий вышеуказанную терминологию, будет носить ген-

дерно-асимметричный характер. При этом дискриминация может закрепляться двумя способами: при «отрицательном» способе дискриминируемому полу создаются дополнительные ограничения или ему вменяются дополнительные обязанности; при «положительном» — другому полу создаются дополнительные преимущества или предоставляются права, которых нет у дискриминируемого пола.

Согласно ст. 32 Конституции Республики Беларусь брак, семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Женщина и мужчина по достижении брачного возраста имеют право на добровольной основе вступить в брак и создать семью. Супруги равноправны в семейных отношениях. Положение о гендерном равенстве в семье получило дальнейшее развитие в специальном кодифицированном нормативном правовом акте — Кодексе о браке и семье Республики Беларусь от 9 июля 1999 г. В ст. 1 КоБС закреплены задачи законодательства Республики Беларусь о браке и семье, которые можно одновременно признать принципами брачно-семейного законодательства нашего государства. Среди них назван принцип построения семейных отношений на добровольном брачном союзе женщины и мужчины, равенстве прав супругов в семье, на взаимной любви, уважении и взаимопомощи всех членов семьи. Указанный принцип нашел проявление в целом ряде положений КоБС. Однако уже при рассмотрении содержания данного принципа можно отметить, что КоБС является гендерным законом, использующим целый ряд терминов, указывающих на пол участников правоотношений. Вместе с тем представляется, что применение такой терминологии является в целом неизбежным для брачно-семейного законодательства. При этом там, где возможно, КоБС избегает употребления подобных терминов, заменяя их собирательными: «лица, вступающие в брак», «супруги», «родители», «усыновители» и др.

В любом случае нельзя отрицать, что для семейного законодательства в целом характерно наличие норм, представляющих собой определенные отступления от принципа равенства супругов. Эти отступления чаще всего связаны с физиологическими особенностями мужчин и женщин, а также с объективно обусловленной и традиционно сложившейся разницей в их социальных

ролях. Л. Н. Завадская именует указанное явление «гендерной асимметрией в семейном праве»<sup>72</sup>.

Анализ положений семейного законодательства на предмет его соответствия принципам гендерного равенства следует осуществлять не только путем выявления положений, которые содержат явную или скрытую дискриминацию участников семейных отношений по признаку пола, но и с точки зрения наличия норм, обеспечивающих равные возможности реализации семейных прав мужчинами и женщинами. При этом следует помнить, что не только женщина может оказаться в социально уязвимом положении, но и не исключены ситуации, когда мужчине необходимо создавать гарантии дополнительной защиты своих прав в семейных отношениях.

### **Заключение и прекращение брака**

В соответствии со ст. 16 Всеобщей декларации прав человека мужчины и женщины, достигшие совершеннолетия, имеют право без всяких ограничений по признаку расы, национальности или религии вступать в брак и основывать свою семью. Они пользуются одинаковыми правами в отношении вступления в брак, во время состояния в браке и во время его расторжения. Брак может быть заключен только при свободном и полном согласии обеих вступающих в брак сторон.

Ст. 16 КЛДОЖ преломляет те же положения, но применительно к защите прав женщин, учитывая цели принятия данной Конвенции. Государства-участники берут на себя обязательство принять все необходимые меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин во всех вопросах, касающихся брака и семейных отношений, и, в частности, обеспечивают на основе равенства мужчин и женщин:

- одинаковые права на вступление в брак;
- одинаковые права на свободный выбор супруга и на вступление в брак только со своего свободного и полного согласия;
- одинаковые права и обязанности в период брака и при его расторжении.

---

<sup>72</sup> Завадская Л. Н. Гендерная экспертиза российского законодательства. М.: Изд-во БЕК, 2001. С. 182.

Согласно ст. 12 КоБС «брак — это добровольный союз мужчины и женщины, который заключается на условиях, предусмотренных настоящим Кодексом, направлен на создание семьи и порождает для сторон взаимные права и обязанности». В данном контексте указание на различие признаков пола является неизбежным ввиду того, что в Республике Беларусь не могут быть заключены браки между представителями одного пола.

Исходя из содержания статьи 17 КоБС, условиями заключения брака являются:

- взаимное согласие лиц, вступающих в брак;
- достижение ими брачного возраста;
- отсутствие препятствий к заключению брака, предусмотренных ст. 19 КоБС.

При этом законодательство Республики Беларусь не предусматривает никаких особенностей в части условий заключения брака для мужчин и женщин. Так, устанавливается единый брачный возраст — 18 лет, а также предусматриваются единые основания для его снижения (ст. 18 КоБС).

В большинстве европейских стран гендерные различия в отношении условий вступления в брак в настоящее время устранены (в особенности это касается различного минимального брачного возраста для мужчин и женщин). Однако некоторые особенности, связанные прежде всего с христианскими традициями, все же сохранились. Так, согласно Семейному и опекуному кодексу Республики Польша<sup>73</sup> вступить в брак может, как правило, лицо, которому исполнилось 18 лет. Это касается как женщин, так и мужчин. Однако Кодекс также допускает брак женщин, которым исполнилось 16 лет, но только тогда, когда опекунский суд даст на это согласие по важным причинам (обычно когда женщина ожидает ребенка). Таким образом, снижение брачного возраста в Республике Польша возможно только в отношении женщин.

Проследим влияние диспозитивных норм брачно-семейного законодательства, например положений о заключении Брачного договора, на обеспечение гендерного равенства в семье. Нормы

---

<sup>73</sup> Kodeks rodzinny i opiekuńczy: Ustawa 25 lutego 1964 r. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://prawo.levonevsky.org/akty-prawne-rzeczypospolitej-polskiej/kodeksy/rodeks-rodzinny-i-opiekunczy/index.htm>. Дата доступа: 28.09.2017.

КоБС, регулирующие вопросы содержания, формы, порядка заключения и прекращения Брачного договора (ст. 13, ст. 13–1), являются нейтральными с гендерной точки зрения. В них не содержится особых положений относительно правового режима одного из супругов (будущих супругов). Вместе с тем наиболее чувствительные вопросы, которые затрагиваются Брачным договором, — это права и обязанности супругов по взаимному содержанию, в том числе после расторжения брака, а также порядок раздела имущества, являющегося общей совместной собственностью супругов. В отсутствие Брачного договора указанные вопросы решаются нормативно. Так, согласно ст. 23 КоБС имущество, нажитое супругами в период брака, независимо от того, на кого из супругов оно приобретено либо на кого или кем из супругов внесены денежные средства, является их общей совместной собственностью. Супруги имеют равные права владения, пользования и распоряжения этим имуществом, если иное не предусмотрено Брачным договором. Супруги пользуются равными правами на совместно нажитое имущество и в том случае, если один из них в период брака был занят ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми или по другим уважительным причинам не имел самостоятельного заработка (дохода), если иное не предусмотрено Брачным договором. Очевидно, что закрепление равенства прав супругов в отношении имущества, нажитого в период брака, направлено в первую очередь на защиту прав женщин, которые, как правило, уделяют большее внимание быту и воспитанию детей, поэтому вносят меньший финансовый вклад в бюджет семьи. Изменение упомянутого порядка на основании Брачного договора скорее всего привнесет неравенство в определение долей супругов в совместно нажитом имуществе. С большой долей вероятности можно предположить, что супруг, внесший наибольший финансовый вклад в приумножение семейного капитала, будет иметь право на бóльшую долю в совместном имуществе. Таким образом, закрепленное *de jure* равное положение супругов плюс диспозитивное регулирование на основании Брачного договора могут привести *de facto* к ситуации ущемления прав одного из них (более вероятно — женщины). Вместе с тем представляется, что диспозитивный характер частноправового регулирования предпола-



гает возможность супругов самостоятельно предусмотреть имущественные последствия заключения брака, в том числе используя Брачный договор. Нормативно закрепляемое равенство прав при этом не должно быть единственно возможной альтернативой. Кроме того, на основании ч. 8 ст. 13 КоБС Брачный договор может быть признан судом недействительным полностью или частично по основаниям, предусмотренным ГК. В данном случае ведется речь об общегражданских основаниях признания сделок недействительными (§ 2 главы 9 ГК), среди которых можно выделить: недействительность сделки, совершённой под влиянием заблуждения, или совершённой под влиянием обмана, насилия, угрозы, злонамеренного соглашения представителя одной стороны с другой стороной, или вследствие стечения тяжелых обстоятельств. Таким образом, если будет доказано наличие соответствующих оснований, Брачный договор может быть признан недействительным, что является возможным способом защиты интересов одного из супругов.

Иная ситуация складывается в отношении обязанностей супругов по взаимному содержанию. На основании ст. 29 КоБС супруги обязаны материально поддерживать друг друга. Однако право в судебном порядке требовать предоставления содержания от другого супруга, обладающего необходимыми для этого средствами, возникает только в случаях, специально предусмотренных законодательством. Среди таких случаев названы: предоставление материальной помощи жене в период беременности, супругу, осуществляющему уход за общим ребенком до достижения им трех лет, общим ребенком-инвалидом до достижения им восемнадцати лет, общим нетрудоспособным совершеннолетним ребенком, а также предоставление материальной помощи нетрудоспособному супругу. За исключением предоставления материальной помощи жене в период беременности, иные положения ст. 29 являются нейтральными с гендерной точки зрения. При этом диспозитивный характер Брачного договора по рассматриваемому вопросу не может ухудшить положение одного из супругов по сравнению с нормативно закрепленными гарантиями. На основании ч. 3 ст. 29 Брачным договором могут быть предусмотрены и другие случаи, при которых наступает обязанность супруга оказывать

материальную помощь другому супругу. Следовательно, перечень законодательно предусмотренных случаев предоставления содержания одному из супругов Брачным договором может быть только расширен, но никак не сужен. Потенциальной возможности скрытой дискриминации не возникает.

Вступление в брак может оказывать влияние на различные составляющие правового статуса мужчины или женщины. Так, в 1957 г. была принята Конвенция ООН о гражданстве замужней женщины<sup>74</sup>, в которой на данный момент участвуют 74 государства, в том числе Республика Беларусь с 23 декабря 1958 г.

Согласно ст. 1 указанной Конвенции ни заключение, ни расторжение брака между кем-либо из граждан конкретного государства и иностранцем, ни перемена гражданства мужем во время существования брачного союза не должны отражаться автоматически на гражданстве жены. Данная норма корреспондирует ст. 9 КЛДОЖ, где также упоминается о том, что изменение или утрата гражданства супругом не могут повлечь изменение или утрату гражданства женщиной, вступившей в брак. Ее также нельзя принудить к принятию гражданства мужа. Тем самым Конвенция о гражданстве замужней женщины обращает внимание на тот факт, что зачастую правовой статус женщины увязывается с ее состоянием в браке, в результате чего она ставится в зависимость от гражданства мужа, тем самым утрачивая качества полноценной личности. Выполняя свои международные обязательства, Республика Беларусь закрепила в ст. 7 Закона Республики Беларусь от 1 августа 2002 г. № 136-З «О гражданстве Республики Беларусь»<sup>75</sup> соответствующее положение, которое гласит:

«Заключение или расторжение брака гражданином Республики Беларусь с иностранным гражданином или лицом без гражданства само по себе не влечет приобретения супругами гражданства Республики Беларусь или его прекращения.

---

<sup>74</sup> Конвенция о гражданстве замужней женщины: принята резолюцией 1040 (XI) Генеральной Ассамблеи от 29 января 1957 г. / Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/married\\_women\\_nationality.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/married_women_nationality.shtml). Дата доступа: 28.09.2017.

<sup>75</sup> О гражданстве: Закон Респ. Беларусь, 1 августа 2002 г. № 136-З: с изм. и доп. от 20 июля 2016 г. № 414-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

Лицо, которое заключило брак с гражданином Республики Беларусь, приобретает гражданство Республики Беларусь при наличии его желания и соблюдении условий, предусмотренных настоящим Законом».

В вопросах расторжения брака законодательство Республики Беларусь добилось максимальной степени гендерной симметрии. Так, согласно общим предписаниям ст. 34 КоБС по совместному заявлению обоих супругов брак может быть расторгнут органом, регистрирующим акты гражданского состояния, а по заявлению одного из них — судом. При этом ст. 35 предусматривает случаи, когда расторжение брака недопустимо в интересах беременной жены или совместного ребенка. С целью иллюстрации отражения в законодательстве принципа гендерного равенства проследим изменения, которые произошли в редакции ст. 34 на основании Закона Республики Беларусь от 20 июля 2006 г. № 164-З «О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Беларусь о браке и семье» (далее — Закон 2006 г.)<sup>76</sup>. Старая редакция ст. 35 устанавливала: «Расторжение брака недопустимо во время беременности жены и в течение трех лет после рождения ребенка без письменного согласия супруги на развод». Таким образом, приведенная норма ограничивала права супруга, который мог заниматься воспитанием ребенка в возрасте до трех лет, его согласие на расторжение брака не требовалось. Указанная асимметрия была устранена за счет введения формулировки о необходимости письменного согласия другого супруга на расторжение брака при условии, что он проживает с ребенком и осуществляет родительскую заботу о нем.

Данное правило не действует, когда отцовство по отношению к ребенку признано другим лицом или по решению суда сведения о муже как об отце ребенка исключены из записи акта о рождении ребенка. Неравенство прав супругов при расторжении брака сохранилось только применительно к беременной женщине, без согласия которой брак не может быть расторгнут. Большинство

---

<sup>76</sup> О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Беларусь о браке и семье: Закон Респ. Беларусь, 20 июля 2006 г. № 164-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

исследователей соглашается, что законодатель тем самым стремился защитить права женщины, учитывая ее особое положение, «неустойчивость ее психики, связанной с беременностью и родами, и таким образом оградил будущую мать от переживаний, связанных с распадом брака»<sup>77</sup>. Исходя из этого, не стоит вести речь о нарушении справедливости и принципа гендерного равенства, поскольку интересы сохранения здоровья женщины и ее будущего ребенка обладают абсолютным приоритетом.

### **Права и обязанности супругов**

Законом 2006 г. в КоБС бала внесена ст. 20–1, которая устанавливает равенство супругов в семейных отношениях. Согласно данной норме все вопросы брачных и семейных отношений супруги решают совместно, по обоюдному согласию и на основе равенства. Супруги обязаны строить свои отношения в семье на основе взаимоуважения и взаимопомощи, справедливого распределения семейных обязанностей, содействия в реализации каждым из них права на материнство (отцовство), физическое и духовное развитие, получение образования, проявление своих способностей, труд и отдых. Ст. 20–1 впервые закрепила в национальном законодательстве равное право мужчин и женщин на отцовство и материнство, что получило дальнейшее развитие в отдельных положениях КоБС, например, в ст. 51 «Установление происхождения ребенка». Вместе с тем в литературе отмечается, что наименование ст. 20–1 «Равенство супругов в семейных отношениях» следует изменить, поскольку указанное равенство недостижимо из-за физиологических особенностей и различных социальных ролей мужчины и женщины. Оно представляет собой не более чем юридическую фикцию. При этом Н. В. Копыткова полагает, что «название ст. 20–1 КоБС должно иметь ссылку на равные права супругов, что будет указывать на социальную характеристику определенного общественного состояния»<sup>78</sup>.

---

<sup>77</sup> Копыткова Н. В. Брачно-семейное законодательство Республики Беларусь: проблемы гендерного равенства // Весн. Гродз. дзярж. ун-та ім. Я. Купалы. Сер. 4. Правазнаўства. 2015. № 1 (187). С. 40.

<sup>78</sup> Копыткова Н. В. Указ. соч. С. 40.

На основании ст. 21 КоБС супруги по своему желанию избирают фамилию одного из супругов в качестве их общей фамилии или каждый из них сохраняет свою добрачную фамилию. Супруги или один из них могут избрать двойную фамилию, состоящую из добрачных фамилий супругов. Если двойной фамилией желают именоваться оба супруга, по их согласию определяется, с какой добрачной фамилии она будет начинаться. Таким образом, в вопросах определения фамилий супругов в полной мере соблюдается принцип гендерного равенства, в том числе при формировании двойных фамилий.

Супруги свободны в выборе занятий, профессии и места жительства (ст. 22 КоБС). Следует отметить, что данная норма лишь декларирует соответствующее право каждого из супругов, однако предусмотреть реальные гарантии его реализации в брачно-семейном законодательстве не представляется возможным, поскольку нормативное регулирование указанных вопросов может привести к вторжению в сферу личной жизни супругов. Ст. 21 и 22 КоБС корреспондируют пункту 1 (g) ст. 16 КЛДОЖ, который устанавливает одинаковые личные права мужа и жены, в том числе право выбора фамилии, профессии и занятия.

Возвращаясь к тематике обязанностей супругов по взаимному содержанию (ст. 29 КоБС), следует в первую очередь отметить, что соответствующие нормы в законодательстве Республики Беларусь являются нейтральными с гендерной точки зрения. Обязанность по взаимному содержанию возлагается и на мужа, и на жену в равной мере. Однако ряд авторов обращают внимание на то, что «закрепление принципа равных прав супругов входит в противоречие с существующими в обществе реалиями»<sup>79</sup>. В жизни нередко встречаются ситуации, когда женщина из-за повышенной нагрузки, связанной с ведением домашнего хозяйства и воспитанием детей, уделяет меньше внимания профессиональной сфере, карьерному росту, что не может не сказаться на уровне ее доходов. Особенно наглядно это проявляется при расторжении брака и утрате женщиной части так называемого «семейного бюджета». На этом примере можно проследить ситуацию, когда гендерное равенство *de jure* не всегда соответствует гендерному

<sup>79</sup> Копыткова Н. В. Указ. соч. С. 41.

равенству *de facto*. При этом по белорусскому законодательству женщина не имеет права на получение содержания от супруга ни во время брака, ни после развода. На основании ст. 29 КоБС супруги обязаны материально поддерживать друг друга, однако эта обязанность не подкрепляется никакими механизмами принуждения к ее реализации, поэтому ее можно признать скорее моральной, чем нормативной. Вместе с тем во многих странах, например, в Великобритании, США, Польше, Франции, существует нормативная обязанность мужа содержать свою жену. Так, согласно п. 1 ст. 60 Семейного и опекунского кодекса Республики Польша в случае развода один из супругов вправе требовать предоставления средств на свое содержание в размере, отвечающем обоснованным потребностям управомоченного, а также имущественным возможностям обязанного супруга. При решении вопроса о взыскании алиментов в пользу одного из супругов после развода учитывается фактор вины каждого из супругов в распаде семьи, нуждаемость или значительное ухудшение материального положения невинного супруга. Представляется, что дополнение законодательства Республики Беларусь положением о том, что супруги (бывшие супруги) вправе требовать выплаты средств на свое содержание от другого супруга не только в случае своей нетрудоспособности, беременности или ухода за нетрудоспособным ребенком, но и в иных случаях, может стать предметом обсуждения. Вместе с тем, исходя из принципа гендерного равенства, не следует закреплять указанное право только за женщиной (даже осознавая тот факт, что соответствующее регулирование в первую очередь будет направлено на защиту интересов женщин).

Равенство имущественных прав супругов проявляется также в вопросах владения, пользования и распоряжения имуществом, приобретенным во время брака. П. 1 (h) КЛДОЖ устанавливает одинаковые права супругов в отношении владения, приобретения, управления, пользования и распоряжения имуществом как бесплатно, так и за плату. Ст. 23 КоБС устанавливает режим общей совместной собственности супругов. Исходя из предписаний законодательства, имущество, нажитое супругами в период брака, независимо от того, на кого из супругов оно приобретено либо на кого или кем из супругов внесены денежные средства, является их общей совмест-

ной собственностью. Супруги имеют равные права владения, пользования и распоряжения этим имуществом. Указанные права сохраняются и в том случае, если один из них в период брака был занят ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми или по другим уважительным причинам не имел самостоятельного заработка (дохода). По общему правилу в случае раздела имущества, являющегося общей совместной собственностью супругов, их доли признаются равными (ст. 24 КоБС). Как отмечалось выше, иной режим имущества супругов и порядок его раздела могут быть предусмотрены Брачным договором. Следовательно, принцип гендерной симметрии в сфере формирования и управления собственностью супругов соблюдается. Любые изменения (в том числе нарушения симметрии) могут вытекать только из свободного волеизъявления сторон, отраженного в Брачном договоре.

Рассмотрим подробнее, каким образом идеи гендерного равенства проявляются в вопросах установления происхождения детей. До 2006 г. в КоБС действовала ст. 53, которая предусматривала установление в судебном порядке только отцовства, но не материнства. В настоящее время данная норма утратила силу, и действуют ст. 57 «Установление отцовства в судебном порядке» и ст. 56 «Установление материнства в судебном порядке». Согласно ч. 1 ст. 56 КоБС материнство может быть установлено в судебном порядке, если мать ребенка неизвестна, а запись в книге актов о рождении произведена по указанию лиц, подавших заявление о регистрации рождения ребенка. При установлении материнства суд принимает во внимание доказательства, с достоверностью подтверждающие происхождение ребенка от предполагаемой матери (ч. 3 ст. 56 КоБС).

Легализация института установления материнства относится к числу достижений белорусского законодателя. Некоторые исследователи отмечают, что институт установления материнства в судебном порядке был введен в целях обеспечения паритетных начал установления происхождения детей независимо от пола родителя<sup>80</sup>. Ранее в науке и на практике установление материнства

---

<sup>80</sup> Рагойша П. В. Родительские права и обязанности в контексте реализации прав на материнство и отцовство: проблема дефиниции момента возникновения // Вестн. Конституц. Суда Респ. Беларусь. 2006. № 4. С. 122–128.

в качестве самостоятельного института не рассматривалось, а определение действительной матери ребенка после совершения записи о рождении ребенка в порядке, предусмотренном ч. 3 ст. 55 КоБС, было возможно исключительно посредством оспаривания записи о родителях в судебном порядке.

Установление материнства в судебном порядке производится по правилам искового производства. Законом определен исчерпывающий перечень лиц, которые могут предъявить такое требование. В соответствии с ч. 2 ст. 56 КоБС установление материнства производится по заявлению одного из родителей или опекуна, попечителя ребенка, а также самого ребенка по достижении им совершеннолетия. При установлении материнства суд принимает во внимание доказательства, с достоверностью подтверждающие происхождение ребенка от предполагаемой матери. Такими доказательствами могут быть любые фактические данные, установленные с использованием средств доказывания, указанных Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь<sup>81</sup> (далее — ГПК), в том числе результаты генно-дактилоскопической экспертизы, свидетельские показания, письменные и вещественные доказательства.

Для сравнения следует отметить, что семейное законодательство ряда государств, в том числе Российской Федерации, не предусматривает возможность установления материнства в судебном порядке. По мнению некоторых исследователей, это является обоснованным, и достижение гендерного равенства в указанном вопросе не представляется возможным. «...В противном случае мы окажемся в абсурдной ситуации, когда в отношении женщины, отказавшейся от ребенка в родильном доме или попытавшейся избавиться от нежелательного ребенка каким-либо иным путем (например, подбросив его под двери чужого дома), можно будет возбудить дело об „установлении материнства“, допустив при этом возможность розыска матерей, проведения экспертиз и т. д.»<sup>82</sup>. Указанный подход представляется спорным, поскольку он, по сути,

<sup>81</sup> Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь, 11 янв. 1999 г. № 238-З: с изм. и доп. от 9 января 2017 г. № 14-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

<sup>82</sup> *Завадская Л. Н.* Указ. соч. С. 150.



поддерживает идею двойных стандартов в отношении отца и матери ребенка. Как отец, так и мать могут проявить безответственность и аморальное поведение в отношении собственного ребенка, как со стороны отца, так и со стороны матери может последовать дальнейшее осознание ошибок и желание их исправить. Кроме того, нельзя исключать возможные чрезвычайные обстоятельства рождения ребенка, в том числе временное психическое расстройство (послеродовой синдром) у матери, фактор общественного давления, а также несовершеннолетний возраст матери. Желание установить личность генетической матери может также возникнуть и у ребенка, достигшего совершеннолетия. В этой связи введение в законодательство Республики Беларусь института установления материнства в судебном порядке представляется не только оправданным с точки зрения обеспечения гендерного равенства, но и целесообразным с позиции защиты интересов матери и ребенка.

Идеи гендерного равенства получили отражение также в вопросах участия обоих родителей в воспитании ребенка. Так, п. 1 (d) ст. 16 КЛДОЖ устанавливает одинаковые права и обязанности мужчин и женщин как родителей независимо от их семейного положения в вопросах, касающихся их детей. При этом во всех случаях интересы детей являются преобладающими.

Согласно ст. 75 КоБС все вопросы о формах и методах воспитания детей, получении ими образования, об отношении к религии, организации свободного времени и иные вопросы воспитания детей решаются обоими родителями по взаимному согласию. Разногласия между родителями по вопросам воспитания детей разрешаются в судебном порядке. Решение родителями всех вопросов воспитания детей на основании взаимного согласия также является проявлением принципа равенства прав и обязанностей отца и матери в отношении своих детей, закрепленного в ч. 1 ст. 76 КоБС. Кроме того, родители пользуются равными правами и несут равные обязанности в отношении своих детей и в случае расторжения брака между ними, если иное не предусмотрено в Соглашении о детях. Таким образом, законодатель Республики Беларусь использует еще один вариант диспозитивного регулирования семейных отношений, который гипотетически может повлиять на соблюдение

принципа гендерного равенства. Соглашение о детях заключается супругами при расторжении брака и определяет:

- с кем из супругов будут проживать дети;
- порядок общения с детьми и участия в их воспитании отдельно проживающего родителя;
- размер алиментов на детей;
- порядок выезда детей из Республики Беларусь;
- иные вопросы воспитания и содержания детей после расторжения брака, если это не нарушает права и законные интересы детей и других лиц и не противоречит законодательству Республики Беларусь (ст. 38 КоБС).

Представляется, что в случае расторжения брака, несмотря на сохранение формально-юридического равенства прав и обязанностей супругов в отношении детей, фактически наибольшее участие в воспитании ребенка принимает тот родитель, с которым ребенок совместно проживает. В этой связи очень важно избежать гендерной асимметрии при определении места проживания ребенка. Руководствуясь ст. 74 КоБС, если родители не могут прийти к согласию по данному вопросу (в том числе на основании Соглашения о детях), место проживания ребенка определяется в судебном порядке исходя из интересов ребенка. При этом учитывается целый ряд факторов: кто из родителей проявляет большую заботу и внимание к ребенку; возраст ребенка и привязанность к каждому из родителей; личные качества родителей; возможность создания надлежащих материально-бытовых условий и нравственно-психологической атмосферы, обеспечения надлежащего уровня воспитания. Также учитывается мнение самого ребенка, достигшего возраста десяти лет, за исключением случаев, когда это противоречит его интересам. Таким образом, нормативно закреплено равенство прав родителей при определении места проживания ребенка. Диспозитивный инструмент — Соглашение о детях, по сути, только предоставляет родителям возможность решить все вопросы, связанные с проживанием, материальным обеспечением и воспитанием ребенка, на основании обоюдного согласия, не прибегая к судебному разбирательству. При этом следует иметь в виду, что на основании ч. 2 ст. 76 КоБС Соглашение о детях может содержать определен-

ные исключения из принципа равенства прав и обязанностей супругов в отношении детей при расторжении брака, но, руководствуясь ч. 2 ст. 38, оно не должно нарушать права и законные интересы детей и других лиц и не должно противоречить законодательству Республики Беларусь.

Как было отмечено выше, наличие определенной гендерной асимметрии в отношении детей при расторжении брака и раздельном проживании супругов является неизбежным явлением, которое нельзя нивелировать за счет совершенствования правового регулирования.

КЛДОЖ уделяет серьезное внимание такому в высшей степени насущному для женщин аспекту, как их права в области воспроизводства. Согласно преамбуле «роль женщины в продолжении рода не должна быть причиной дискриминации». При этом КЛДОЖ неоднократно возвращается к теме связи между дискриминацией и ролью женщины в репродуктивном поведении. Например, в ст. 5 указывается на необходимость обеспечивать «правильное понимание материнства как социальной функции», а также содержится требование об общей ответственности мужчин и женщин за воспитание и развитие своих детей при условии, что во всех случаях интересы детей являются преобладающими. Права, касающиеся охраны материнства и ухода за детьми, провозглашены в качестве основных и детализируются во всех частях Конвенции, о чем бы ни шла речь: о найме, семейном праве, охране здоровья или образовании. В число обязанностей общества включается предоставление социальных услуг, в частности, создание учреждений по уходу за детьми, позволяющих мужчинам и женщинам совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью, участием в общественной жизни. Рекомендуются не считать дискриминационными специальные меры, направленные на охрану материнства (ст. 4). В Конвенции также закрепляется право женщин на выбор в вопросах рождения ребенка. Данный международный документ является единственным из договоров о правах человека, в котором упоминается вопрос планирования семьи. Государства-участники принимают на себя обязательство обеспечить на основе равенства мужчин и женщин

доступ к специальной информации образовательного характера в целях содействия обеспечению здоровья и благосостояния семей, включая информацию и консультации о планировании размера семьи (ст. 10(h)). Кроме того, государства-участники должны гарантировать право женщин наравне с мужчинами «свободно и ответственно решать вопрос о числе детей и промежутках между их рождениями и иметь доступ к информации, образованию, а также средствам, которые позволяют им осуществлять это право» (ст. 16).

В настоящее время все большее развитие получают вспомогательные репродуктивные технологии (далее — ВРТ), что отражается в соответствующем нормативном регулировании. Например, ст. 52 КоБС «Установление происхождения детей, родившихся в результате применения вспомогательных репродуктивных технологий», а также специальный Закон Республики Беларусь от 7 января 2012 г. № 341-З «О вспомогательных репродуктивных технологиях»<sup>83</sup> (далее — Закон о ВРТ) и принятые на основании его подзаконные нормативные правовые акты.

Применение ВРТ — достаточное новое явление в современном обществе. Предоставляя лицам, испытывающим определенные репродуктивные затруднения, возможность стать родителями, ВРТ породили ряд проблемных аспектов при установлении происхождения детей.

Ч. 1 ст. 52 КоБС устанавливает, что супруг, давший в установленном порядке согласие на применение вспомогательных репродуктивных технологий в отношении своей супруги, признается отцом рожденного ею ребенка и не вправе оспаривать свое отцовство, за исключением случая, когда имеются доказательства, что супруга забеременела не в результате применения вспомогательных репродуктивных технологий.

Лица, явившиеся донорами половых клеток, которые использовались при применении ВРТ, не вправе оспаривать материнство и (или) отцовство ребенка, родившегося в результате применения ВРТ (ч. 2 ст. 52 КоБС).

---

<sup>83</sup> О вспомогательных репродуктивных технологиях: Закон Респ. Беларусь, 7 января 2012 г. № 341-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. Минск, 2017.

Суррогатная мать, женщина, заключившая с суррогатной матерью договор суррогатного материнства, а также их супруги, давшие в установленном порядке согласие на заключение договора суррогатного материнства, не вправе оспаривать материнство и (или) отцовство ребенка, рожденного суррогатной матерью, за исключением случая, когда имеются доказательства того, что суррогатная мать забеременела не в результате применения ВРТ (ч. 6 ст. 52 КоБС).

Решение о применении ВРТ женщина, супруги принимают самостоятельно при наличии оснований, предусмотренных Законом о ВРТ. В основе решения неизбежно должно лежать желание стать родителем и воспитывать ребенка, с которым отсутствие биологического (генетического) родства презюмируется. Запрет законодателя на оспаривание записи о родителях при применении методов ВРТ в полной мере соответствует интересам ребенка, рожденного в результате применения ВРТ, и служит средством защиты его законных интересов.

Правовые аспекты происхождения ребенка, рожденного суррогатной матерью, вызывают наибольшее количество спорных вопросов.

В доктрине принято выделять традиционное и нетрадиционное (гестационное) суррогатное материнство. Традиционное суррогатное материнство предполагает наличие генетической связи между суррогатной матерью и рожденным ею ребенком, нетрадиционное основано на отсутствии генетической связи между суррогатной матерью и рожденным ею ребенком. Законодательство различных стран практикует неидентичные подходы к применению ВРТ. В связи с многочисленными морально-этическими и религиозными аспектами суррогатного материнства национальное законодательство ряда стран ограничивает его применение либо игнорирует факт применения такового. Так, страны Европейского Союза (далее — ЕС) весьма консервативно относятся к вопросам установления происхождения детей, демонстрируя, в частности, отрицание результатов развития суррогатного материнства. При этом указанные государства можно разделить на три группы:

- государства, в которых суррогатное материнство запрещено (Болгария, Франция, Германия, Италия, Испания, Португалия, Хорватия, Мальта);

- государства, в которых суррогатное материнство не запрещено, но отсутствуют специальные нормы, его регламентирующие (Австрия, Бельгия, Кипр, Чехия, Дания, Эстония, Финляндия, Венгрия, Ирландия, Латвия, Литва, Люксембург, Нидерланды, Польша, Румыния, Словакия, Словения, Швеция);
- государства, в которых суррогатное материнство разрешено, законодательно урегулировано и допускается только на некоммерческой основе (Великобритания, Греция)<sup>84</sup>.

Тем не менее установление в государствах ЕС юридического происхождения ребенка на основании исключительно генетической (биологической) связи между ним и родителем не отвечает потребностям общества и не соответствует современному уровню развития репродуктивных технологий в Европе. Увеличение числа бесплодных пар, социальные изменения породили новую концепцию родства, в основе которого лежит не биологическая (генетическая), а социальная связь. Концепция социального родства неоднократно упоминалась учеными на современном этапе. Она предполагает в качестве основания возникновения правовой связи между ребенком и родителем рассматривать намерение граждан стать матерью и (или) отцом, которое будет реализовано путем искусственной репродукции человека.

Вместе с тем проблематика ВРТ вообще и суррогатного материнства в частности очень тесно переплетается с вопросами гендерного равенства. Так, согласно ст. 20 Закона о ВРТ услугой суррогатной матери может воспользоваться только женщина, для которой вынашивание и рождение ребенка по медицинским показаниям физиологически невозможно либо связаны с риском для ее жизни и (или) жизни ее ребенка. При этом суррогатное материнство применяется на основе договора суррогатного материнства, который заключается между суррогатной матерью и генетической матерью или женщиной, воспользовавшейся донорской яйцеклеткой, в письменной форме и подлежит нотариальному удостоверению. Лица, состоящие в браке, заключают

---

<sup>84</sup> A Comparative Study on the Regime of Surrogacy in EU Member States // The European Parliament [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/IPOL-JURI\\_ET\(2013\)474403\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/IPOL-JURI_ET(2013)474403_EN.pdf). Дата доступа: 28.09.2017.

договор суррогатного материнства с письменного согласия своих супругов. Таким образом, закон запрещает заключение договора об оказании услуг суррогатной матерью мужчиной, чем ущемляет права мужчин с точки зрения принципа гендерного равенства. Кроме того, супруг женщины, которая заключает договор суррогатного материнства, также не является стороной (участником) вышеназванного договора. Его волеизъявление выражается только в даче согласия на заключение данного договора.

«Гендерный дисбаланс связан с тем, что женщины могут прибегнуть к искусственной инсеминации с использованием донорского материала, а мужчины без привлечения суррогатной матери такой возможности будут лишены, а значит, будут лишены вообще возможности иметь своего собственного ребенка»<sup>85</sup>. Несмотря на существование гендерной асимметрии, в указанной ситуации сложно прийти к однозначному выводу о целесообразности легализации так называемого «суррогатного отцовства», поскольку параллельно возникает целый ряд вопросов, обусловленных моральной, этической, религиозной стороной данных отношений. Кроме того, воспитание ребенка заведомо отцом-одиночкой, по устоявшемуся общественному мнению, не может соответствовать интересам такого ребенка.

Подводя итог исследованию проблематики гендерного равенства с точки зрения ее отражения в брачно-семейном законодательстве Республики Беларусь, следует отметить, что в абсолютном большинстве случаев национальное правовое регулирование является нейтральным с гендерной точки зрения. При этом, исходя из своих международных обязательств, Республика Беларусь предусмотрела целый ряд норм, непосредственно устанавливающих равенство прав мужчин и женщин в семейной сфере. Вместе с тем КоБС является гендерным законом, так как ввиду особого предмета правового регулирования не может избежать использования нежелательной гендерной терминологии. Мы также обратили внимание на некоторые положения КоБС, которые могут подразумевать возможность так называемой «скрытой дискриминации». Нельзя также забывать и о том, что новые тенденции в развитии семейной сферы могут породить явления,

<sup>85</sup> Копыткова Н. В. Указ. соч. С. 43.

которые сложно поддаются оцениванию с морально-этической точки зрения, но их распространенность приводит к объективной необходимости правового анализа и справедливой регламентации, в том числе базируясь на принципе гендерного равенства.



## Раздел VI

### ЮРИДИЧЕСКАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ, СВЯЗАННАЯ С ДИСКРИМИНАЦИЕЙ ПО ПРИЗНАКУ ПОЛА

---

---

Как уже отмечено в данном издании, дискриминация по признаку пола в нашем государстве недопустима. За нарушение данного запрета может наступать дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная или уголовная ответственность.

**Дисциплинарная ответственность.** Основным актом, который предусматривает такую ответственность, является ТК. За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение (п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42, п. 1 и 5–1 ст. 47). Для отдельных категорий работников с особым характером труда могут предусматриваться также и другие меры дисциплинарного взыскания. Право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. При выборе меры дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника на производстве.

К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными нормативными правовыми актами.

Трудовым законодательством предусмотрены порядок применения дисциплинарных взысканий и сроки их применения, а также порядок обжалования.

**Материальная ответственность** наступает, когда по вине нанимателя нарушены трудовые права работника. Это может быть обусловлено незаконным увольнением, переводом на другую работу

и др. по дискриминационным мотивам. **Гражданско-правовая (имущественная)** ответственность по причине необеспечения гендерного равенства может наступать, на наш взгляд, при причинении имущественного или морального вреда.

КоАП предусматривается **административная ответственность** за нарушение прав и свобод граждан, в частности, когда нарушен принцип гендерного равенства. В КоАП предусмотрено девять видов административных взысканий. Наиболее часто применяется штраф.

Предусмотрены обстоятельства, смягчающие административную ответственность. К ним отнесены чистосердечное раскаяние физического лица, совершившего административное правонарушение; предотвращение лицом, совершившим административное правонарушение, вредных последствий такого правонарушения; добровольное возмещение или устранение причиненного вреда либо исполнение возложенной на лицо обязанности, за неисполнение которой налагается административное взыскание; наличие на иждивении у физического лица, совершившего административное правонарушение, малолетнего ребенка; совершение административного правонарушения беременной женщиной и др. (ст. 7.2).

К обстоятельствам, отягчающим административную ответственность, КоАП отнесены, в частности, совершение административного правонарушения по мотивам расовой, национальной либо религиозной розни; совершение административного правонарушения в отношении женщины, беременность которой заведомо известна физическому лицу, совершившему административное правонарушение, и др.

Как уже отмечалось, в ст. 16 ТК предусмотрены случаи, когда отказ в приеме на работу признается необоснованным. В частности, таковым считается отказ в приеме на работу женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет). Полагаем, что такая норма является формальной: вряд ли в современных условиях какой-либо руководитель решится именно так сформулировать свой отказ в приеме на работу. Поэтому

можно было бы подумать о более детальном закреплении гарантий приема на работу указанных лиц, которые не исключали бы установления для них преимуществ при прочем равенстве с иными лицами. В перспективе аналогичный запрет на необоснованный отказ в приеме на работу в нынешнем виде и установление гарантий, о которых нами сказано, должны быть предусмотрены и для отцов при наличии у них детей в возрасте до трех лет, а для одиноких отцов — при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет).

Согласно ст. 9.16 КоАП необоснованный отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу гражданина, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони, влечет наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин. Отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу выпускнику государственного учреждения профессионально-технического, среднего специального или высшего образования, направленному на работу в соответствии с заявкой этого нанимателя или договором о взаимодействии, заключенным между учреждением образования и этим нанимателем, а равно отказ должностного лица нанимателя в приеме на работу иному лицу, заключение трудового договора с которым является обязательным, влекут наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин.

Законодательством предусмотрены требования по охране труда. В соответствии с ч. 1 ст. 9.17 КоАП нарушение должностным или иным уполномоченным лицом работодателя или индивидуальным предпринимателем требований по охране труда, содержащихся в нормативных правовых актах, в том числе в технических и локальных нормативных правовых актах, за исключением совершения нарушений, предусмотренных частью 2 этой статьи, влечет наложение штрафа в размере от пяти до сорока базовых величин. Допуск к выполнению работ (оказанию услуг) лица, не прошедшего предварительный, периодический или предсменный медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих

веществ, в случаях, когда прохождение таких осмотра либо освидетельствования обязательно в соответствии с законодательством об охране труда, либо неотстранение от выполнения работ (оказания услуг) лица, заведомо находящегося в состоянии алкогольного опьянения либо в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, влекут наложение штрафа в размере от восьми до сорока пяти базовых величин. Деяния, предусмотренные ч. 1 и 2 ст. 9.17, совершённые повторно в течение одного года после наложения административного взыскания за такие же нарушения, влекут наложение штрафа в размере от пятнадцати до пятидесяти базовых величин.

В КоАП также содержится статья, в которой предусмотрена ответственность в целом за нарушение законодательства о труде. Можно предполагать, что ее применяют, когда нет оснований для применения статей, в которых специально оговорены конкретные правонарушения. Так, согласно ст. 9.19 КоАП нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка и сроков выплаты заработной платы влечет наложение штрафа в размере от четырех до двадцати базовых величин, а на юридическое лицо — до ста базовых величин. Непроведение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя в установленных законодательством случаях аттестации рабочих мест по условиям труда, нарушение порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, представление нанимателем либо уполномоченным должностным лицом нанимателя документов по аттестации рабочих мест по условиям труда, содержащих недостоверные сведения, влекут наложение штрафа в размере от двадцати до пятидесяти базовых величин, а на юридическое лицо — до ста базовых величин. Иные нарушения законодательства о труде, кроме нарушений, предусмотренных ст. 9.16–9.18 КоАП и частями 1 и 3 названной статьи, причинившие вред работнику, влекут наложение штрафа в размере от двух до двадцати базовых величин.

**Уголовная ответственность.** Ряд норм уголовного законодательства направлен на дополнительную защиту прав и законных интересов беременных женщин и женщин-матерей. Так, ст. 93 УК

предусмотрена отсрочка отбывания наказания беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет. Осужденной к лишению свободы беременной женщине либо женщине, имеющей детей в возрасте до трех лет, в том числе которая забеременела или родила ребенка во время отбывания наказания, кроме осужденной к лишению свободы на срок более пяти лет за тяжкое или особо тяжкое преступление, суд может отсрочить отбывание наказания в пределах срока, на который действующим законодательством женщина может быть освобождена от работы в связи с беременностью, родами и до достижения ребенком трехлетнего возраста. Отсрочка отбывания наказания применяется к осужденной, которая имеет семью или родственников, давших согласие на совместное с нею проживание, или которая имеет возможность самостоятельно обеспечить надлежащие условия для воспитания ребенка. Если осужденная, в отношении которой отбывание наказания отсрочено, отказалась от ребенка или передала его в детский дом, скрылась с места проживания или продолжает уклоняться от воспитания ребенка и ухода за ним после письменного предупреждения, объявленного органом, осуществляющим контроль за ее поведением, суд может направить осужденную для отбывания наказания, назначенного приговором. После достижения ребенком трехлетнего возраста или в случае его смерти суд в зависимости от поведения осужденной может освободить ее от отбывания наказания, либо заменить его более мягким наказанием, либо направить осужденную для отбывания наказания, назначенного приговором. В этом случае суд может полностью или частично засчитать время, в течение которого осужденная не отбывала наказание, в срок отбывания наказания. Если в период отсрочки отбывания наказания осужденная совершит умышленное преступление, а равно преступление по неосторожности, за которое она осуждается к лишению свободы, суд назначает ей наказание по правилам, предусмотренным ст. 73 УК.

Если в ст. 9.16 КоАП идет речь об административной ответственности в случае необоснованного отказа в приеме на работу вообще, т. е. безотносительно категории работника (женщина или мужчина), то ст. 199 УК предусмотрена уголовная ответственность в виде лишения права занимать определенные должности

или заниматься определенной деятельностью, или исправительных работ на срок до двух лет, или лишения свободы на срок до трех лет за необоснованный отказ в приеме на работу или увольнение женщины по мотивам ее беременности либо заведомо незаконное увольнение лица с работы.

## Раздел VII

### РОЛЬ ЮРИДИЧЕСКОЙ КЛИНИКИ В РЕШЕНИИ ПРОБЛЕМ ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА

---

---

Клиническое юридическое образование — это программа практического обучения, направленная на подготовку социально ориентированных юристов. В настоящее время клиническое юридическое образование широко распространено по всему миру и используется для понимания и усвоения не только национального и международного права, но и права прав человека и гендерного равенства. В Республике Беларусь оно реализуется на базе юридических клиник или общественных приемных, созданных при учреждениях высшего образования, обеспечивающих подготовку специалистов юридического профиля. Студенты-юристы под наблюдением и руководством кураторов (преподавателей либо практикующих юристов) безвозмездно оказывают правовую помощь социально незащищенным (малоимущим) гражданам, в том числе лицам, отбывающим наказание в исправительных учреждениях. Юридические клиники выступают субъектами оказания бесплатной правовой помощи, реализуя принцип доступности бесплатной правовой помощи.

В долгосрочной перспективе подготовка социально ориентированных юристов обеспечивает реформу правовой системы, содействие реализации прав человека и гендерного равенства, верховенству права и формирование человекоцентристских взглядов будущих поколений юристов. Активное включение студентов в разрешение трудных жизненных ситуаций клиентов, в решение социальных проблем населения способствует формированию у них активной гражданской позиции, в том числе в вопросах достижения гендерного равенства в белорусском обществе.

Традиционно выделяют две цели деятельности юридических клиник: образовательная и социальная.

**Образовательная** цель считается приоритетной в деятельности клиник. Еще в 1901 г. российский профессор А. Люблинский

в своей статье под названием «О юридических клиниках», опубликованной в журнале Министерства юстиции, писал о том, что студенты изучают большое количество теории и остаются почти без всякого знакомства с практикой. Уже на тот момент такой недостаток обучения юристов осознавался преподавателями и предпринимались первые попытки преодоления разрыва между теорией и практикой. В течение XX в. развитие юридического клинического образования то шло вперед, то останавливалось, однако и по сегодняшний день образовательная цель остается неизменной.

**Социальная** цель иногда считается второстепенной, между тем она имеет существенное значение. Юридические клиники разрешают важную проблему в обществе: оказание правового информирования и консультирования уязвимым слоям населения (малоимущим гражданам, пенсионерам, студентам и др.). Это те категории граждан, которые зачастую не имеют возможности обратиться за возмездной правовой помощью к профессиональным адвокатам. При этом, как правило, юридические клиники уделяют больше времени качеству подготавливаемого ответа, а не количеству оказанных консультаций.

Основными направлениями деятельности юридических клиник в Беларуси и за рубежом являются следующие:

### **1. Устное информирование и консультирование граждан.**

Данное направление деятельности является самым распространенным в юридических клиниках. В некоторых оно является единственным. Особенность оказания правового консультирования в юридической клинике заключается в том, что оно проходит в два этапа. Во время первого этапа — интервьюирования — клиент рассказывает свою ситуацию, задает интересующие его вопросы, при необходимости оставляет копии документов, касающихся рассматриваемого дела. После интервьюирования студент-консультант изучает национальное, а при необходимости и международное законодательство по вопросу клиента, советуется с куратором, выясняет возможные варианты разрешения вопроса, составляет письменную консультацию. Второй этап — консультирование. Когда консультация клиента подготовлена и проверена куратором, студент вновь встречается



с клиентом и рассказывает ему о возможных вариантах разрешения проблемы.

Каждая юридическая клиника самостоятельно определяет те категории дел, которые могут быть в ней рассмотрены. В большинстве случаев граждане обращаются в клинику за разрешением вопросов, связанных с национальным (гражданским, жилищным, трудовым, земельным и т. д.) законодательством соответствующей страны. Тем не менее ввиду активизации деятельности международных и государственных организаций в сфере обеспечения гендерного равенства в обществе все чаще юридические клиники открывают соответствующие направления обучения либо выявляют гендерные проблемы в имеющихся делах по национальному праву.

*«Все равно лучше с мамой!»*

Студентами учебной лаборатории «Юридическая клиника» БГУ было рассмотрено семейное дело клиента Ф. В 2007 г. судом был расторгнут брак между Ф. и его супругой. От брака у них имеется несовершеннолетний ребенок. По решению суда мальчик остался проживать с матерью, а Ф. обязали выплачивать алименты на содержание несовершеннолетнего сына. Все доводы Ф. о том, что сын больше привязан к нему, а мать периодически выпивает спиртные напитки и ведет нескромный с моральной точки зрения образ жизни, судьей не были приняты во внимание.

После расторжения брака бывшая супруга Ф. стала уже систематически злоупотреблять спиртными напитками, вести аморальный и антиобщественный образ жизни, что отрицательно сказывалось на несовершеннолетнем ребенке. Постановлением комиссии по делам несовершеннолетних было принято решение о передаче несовершеннолетнего ребенка на воспитание Ф.

Ф. обратился в Юридическую клинику БГУ для составления искового заявления в суд об определении места жительства несовершеннолетнего ребенка с ним. Суд удовлетворил требование истца.

В ходе рассмотрения данного дела студентом и куратором было выявлено гендерное неравенство (основанное на стереотипе о том, что женщина в любом случае лучше заботится о ребенке), имеющееся при решении вопросов об определении места жительства детей при расторжении брака родителей.

**2. Письменное информирование и консультирование граждан** (ответы на письма). Данной деятельностью занимаются около 20% юридических клиник в Беларуси и мире. Письменные обращения — это уникальная возможность получить правовую информацию или консультацию для граждан, которые не имеют возможности прийти в юридическую клинику лично (например, в связи с болезнью или отдаленным местом жительства), а также от лиц, отбывающих наказание в исправительных учреждениях (тюрьмах, колониях). Ответы на письменные обращения в юридическую клинику студенты-консультанты также готовят не менее недели, согласовывают их с куратором и только после этого отправляют гражданам.

Перечень вопросов, которые та или иная клиника рассматривает в рамках данного направления, индивидуально определяется каждой юридической клиникой. В большинстве случаев они схожи с теми, по которым оказываются устные консультации.

**3. Street Law, или «Право на каждый день».** В рамках этого направления студенты клиники после прохождения курса обучения проводят интерактивные занятия на правовую тематику для детей, молодежи и лиц пожилого возраста. Занятия проводятся в школах, гимназиях, детских интернатах, домах престарелых и так называемых «университетах третьего возраста».

В первую очередь цель данного направления — развитие у студентов юридических клиник знаний, навыков и ценностей, необходимых социально ориентированному юристу-профессионалу, через преподавание права. При подготовке занятий на правовую тематику студенты не только глубоко изучают национальное и международное право, право прав человека, вопросы гендерного равенства, но и понимают их важность, значимость и полезность.

*«Идеальный тренер — женщина»*

Куратор при подготовке студентов данного направления имеет возможность выявить в первую очередь те гендерные стереотипы, которые имеются в группе обучающихся. Например, в рамках курса обучения на одном из занятий студентам предлагается изобразить идеального тренера (преподавателя), который должен работать со школьниками. Результат таков, что две из трех групп рисуют преподавателя-женщину. При этом студенты четко не мо-

гут аргументировать свою позицию относительно выбора пола для идеального, по их мнению, тренера. После анализа чаще всего студенты связывают свою позицию с тем, что начиная с дошкольного образовательного учреждения большинство педагогов, которые их обучали, — женщины.

В то же время занятия, проводимые студентами, помогают школьникам, молодежи, пенсионерам не только повысить правовую культуру, приобрести навыки реализации умений и компетенций, связанных с правовыми знаниями, то есть научиться практическому применению права в повседневной жизни, но и осознать имеющиеся гендерные проблемы и стереотипы и задуматься о путях их решения. Уже в школе подростки учатся понимать и правильно использовать понятие «гендер», характеризовать гендерные роли мужчин и женщин; распознавать гендерные стереотипы; понимают необходимость достижения равных прав и возможностей женщин и мужчин во всех сферах жизни общества и в целом ориентироваться в информации, относящейся к вопросам гендерных отношений.

**4. Симуляционные клиники.** Обучение дает студентам возможность получать практические навыки юриста путем разбора гипотетической ситуации клиента. Такое направление деятельности клиник получило широкое распространение в Западной Европе и США и чаще всего используется для работы над делами, связанными с правами человека и гендерным равенством.

Обучение в рамках такого направления деятельности строится на изучении судебных дел, связанных с гендерным законодательством. Студенты, как правило, работают в группах в партнерстве с куратором (преподавателем, но чаще адвокатом, занимающимся гендерными проблемами). Разбирательство дела студентами включает в себя несколько этапов: краткое составление резюме (или фабулы) дела; разработка позиций стороны, основанных на предварительном изучении национальной и международной судебной практики; разыгрывание самого судебного заседания с вынесением решения. Кроме того, некоторые юридические клиники по результатам работы составляют отчеты и информационно-пропагандистские материалы, анализируют законодательство и составляют по его результатам справку для организаций на местном и государственном уровнях.

Обучение по любому из направлений деятельности юридических клиник имеет достаточно высокий уровень усвояемости. Это обусловлено теми интерактивными методами, которые применяются при обучении в клинике. Кроме того, индивидуальный подход к каждому студенту и клиенту при работе над делом помогает эффективно усваивать знания и ценности права прав человека и гендерного равенства, обнаруживать имеющиеся стереотипы, выявлять недостатки действующего законодательства. Полагаем, что расширение деятельности юридических клиник в Беларуси будет способствовать развитию идей прав человека и утверждению гендерного равенства.

## Список использованных источников

1. Болле, П. Динамика перемен и защита трудящихся / П. Болле // Международный обзор труда. № 3–4. Т. 141. — М., 2003.
2. Всеобщая декларация прав человека: Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml). — Дата доступа: 28.09.2017.
3. Гендерное равенство в сфере высшего образования: пути и средства достижения / И. Н. Кандричина [и др.]; науч. ред.: В. Г. Шадурский, Л. С. Лукина. — Минск: Юнипак, 2016.
4. Гражданский кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь, 7 дек. 1998 г.: с изм. и доп. от 9 января 2017 г. № 14-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.
5. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Республики Беларусь, 11 янв. 1999 г. № 238-З: с изм. и доп. от 9 января 2017 г. № 14-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.
6. Гусов, К. Н. Трудовое право России / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М.: Юрид. лит., 2003.
7. Детские, ранние и принудительные браки: резолюция Генер. Ассамблеи ООН: 71 сес., 19 дек. 2016 г., A/RES/71/175 // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/453/68/PDF/N1645368.pdf?OpenElement>. — Дата доступа: 15.10.2017.
8. Доклад о человеческом развитии 2016: человеческое развитие для всех и каждого / Программа развития ООН. — Нью-Йорк, 2016.
9. Завадская, Л. Н. Гендерная экспертиза российского законодательства / Л. Н. Завадская. — М.: БЕК, 2001.
10. Замечание общего порядка № 21 — Право каждого человека на участие в культурной жизни (пункт 1 а) статьи 15 Международного пакта об экономических, социальных и культурных

правах): 43 сес., 2009 г., E/C.12/GC/21 // Организация Объединенных Наций, Экономический и Социальный Совет [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQc5ReG9hKvddWC2ML5U76E6MiT6DVIK7FdPiqn36dWorbLroNS48lJKcu9pMjIxUX5yMYRn5mFTrRX8c9AJA2RD>. — Дата доступа: 22.10.2017.

11. Замечание общего порядка № 13 — Право на образование (статья 13 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 21 сес., 1999 г., E/C.12/1999/10 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 22.10.2017.

12. Замечание общего порядка № 16 — Равное для мужчин и женщин право пользования экономическими, социальными и культурными правами (ст. 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 34 сес., 2005 г., E/C.12/2005/4 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 22.10.2017.

13. Замечание общего порядка № 17 — Статья 24 (права ребенка): 35 сес., 1989 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 22.10.2017.

14. Замечание общего порядка № 18 — Недискриминация: 37 сес., 1989 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 22.10.2017.

15. Замечание общего порядка № 19 — Статья 23 (семья): 39 сес., 1990 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 15.10.2017.

16. Замечание общего порядка № 20 — Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (п. 2 ст. 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 42 сес., 2009 г., E/C.12/GC/20 // Организация Объединенных Наций, Экономический и Социальный Совет [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQdq eXgncKnylFC%2blzJjLZGhgV7gGt9%2bKpbf2MVjWS4QDjGKVw5 rKj%2bV%2b251aRMRZt1RzNHuTQErEgPcmVPWYD9i>. — Дата доступа: 22.10.2017.

17. Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах): 27 апр. 2016, E/C.12/GC/23 // Организация Объединенных Наций, Экономический и Социальный Совет [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYy19kME5pOqRbao%2bukBS0hTUEh748zj5dHdjxCeUoqJ45besXcrce0X1vH4OEsjB06NKrGQnYVxVHGIRoT%2f>. — Дата доступа: 22.10.2017.

18. Замечание общего порядка № 28 — Статья 3 (равноправие мужчин и женщин): 68 сес., 2000 г. // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 22.10.2017

19. Йилдирим против Австрии: сообщение 6/2005: [принято 6 авг. 2007 г.], CEDAW/C/39/D/6/2005 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1711>. — Дата доступа: 22.10.2017.

20. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье: Кодекс Респ. Беларусь, 9 июля 1999 г.: с изм. и доп. от 24 окт. 2016 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

21. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях: Кодекс Респ. Беларусь, 21 апр. 2003 г., с изм. и доп. от 9 янв. 2017 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство

Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

22. Кодекс Республики Беларусь об образовании: Кодекс Респ. Беларусь, 13 янв. 2011 г.: с изм. и доп. 18 июля 2016 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

23. Конвенция о гражданстве замужней женщины: Принята резолюцией 1040 (XI) Генеральной Ассамблеи от 29 января 1957 г. / Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/married\\_women\\_nationality.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/married_women_nationality.shtml). — Дата доступа: 28.09.2017.

24. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1979 г. // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml). — Дата доступа: 28.09.2017.

25. Конституция Республики Беларусь 1994 года: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

26. *Копыткова, Н. В.* Брачно-семейное законодательство Республики Беларусь: проблемы гендерного равенства / Н. В. Копыткова // Весн. Гродз. дзярж. ун-та імя Я. Купалы. Сер. 4. Правазнаўства. — 2015. — № 1.

27. *Лушников, А. М.* Гендерное равенство в семье и труде: заметки юристов: моногр. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. — М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006.

28. М.В. против Дании: сообщение 46/2012: [принято 26 февр. 2016 г.], CEDAW/C/59/D/46/2012 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/2098>. — Дата доступа: 22.10.2017.

29. Международный пакт о гражданских и политических правах: [принят в г. Нью-Йорке 16 дек. 1966 г.] // Ведомости Верхов. Совета СССР. — 1976. — № 17. — С. 291.



30. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: [принят в г. Нью-Йорке 16 дек. 1966 г.] // ЭТАЛОН. Международные договоры / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

31. *Миронова, А. В.* Международно-правовое регулирование труда женщин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. В. Миронова. — М., 2008. — 22 с.

32. *Мищенко, М. С.* Не только женщины имеют семейные обязанности / М. С. Мищенко // Кадровик. Управление персоналом. — 2008. — № 1.

33. *Москвичева, Т. М.* Особенности правового регулирования труда женщин, работников с семейными обязанностями и опекунов (попечителей) несовершеннолетних: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т. М. Москвичева. — Пермь, 2005.

34. Названы причины различий в доходах мужчин и женщин // Лента.Ру [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [/https://lenta.ru/news/2016/04/16/equalpay](https://lenta.ru/news/2016/04/16/equalpay). — Дата доступа: 25.08.2017.

35. О внесении изменений и дополнений в Кодекс Республики Беларусь о браке и семье: Закон Респ. Беларусь, 20 июля 2006 г. № 164-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

36. О вспомогательных репродуктивных технологиях: Закон Респ. Беларусь, 7 янв. 2012 г. № 341-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

37. О гражданстве: Закон Респ. Беларусь, 1 авг. 2002 г. № 136-З: с изм. и доп. от 20 июля 2016 г. № 414-З [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

38. О модельном законе «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»: постановление Межпарламентской Ассамблеи государств — участников Содружества Независимых Государств, 18 нояб., 2005, № 26–11, г. Санкт-Петербург [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. — Минск, 2017.

39. Об утверждении Национального плана действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 годы: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 17 фев. 2017 г. № 149 [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

40. Общая рекомендация № 19: Насилие в отношении женщин: 11 сес., 1992 г., CEDAW/C/GC/19 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 22.10.2017.

41. Общая рекомендация № 21: Равноправие в браке и семейных отношениях: 13 сес., 1994 г., CEDAW/C/GC/21 // Организация Объединенных Наций, Международные договоры по правам человека [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9\\_ru.pdf](http://www2.ohchr.org/english/bodies/icm-mc/docs/8th/HRI.GEN.1.Rev9_ru.pdf). — Дата доступа: 22.10.2017.

42. Общая рекомендация № 29, касающаяся экономических последствий вступления в брак, семейных отношений и их расторжения: 54 сес., 10 окт. 2013 г., CEDAW/C/GC/29 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/29&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/29&Lang=en). — Дата доступа: 22.10.2017.

43. Общая рекомендация № 30, касающаяся положения женщин в условиях предотвращения конфликтов, в конфликтных и постконфликтных ситуациях: 56 сес., 1 нояб. 2013 г., CEDAW/C/GC/30 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/30&Lang=en). — Дата доступа: 22.10.2017.

44. Общая рекомендация № 35 о гендерном насилии в отношении женщин, предназначенная для обновления общей рекомендации № 19: [принята 26 июля 2017 г.], CEDAW/C/GC/35 //

Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=ru](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/GC/35&Lang=ru). — Дата доступа: 22.10.2017.

45. Пекинская декларация: [принята на четвертой Всемирной конференции по положению женщин в г. Пекине 4–5.09.1995 г.] // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/womdecl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/womdecl.shtml). — Дата доступа: 22.10.2017.

46. *Петоченко, Т. М.* Основные тенденции развития трудового законодательства Республики Беларусь в части регулирования труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности / Т. М. Петоченко // Право в современном белорусском обществе: сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Семенков (гл. ред.) [и др.]. — Минск: Право и экономика, 2010. — Вып. 5.

47. Пол/Гендер: справочное пособие для юристов. — Минск, 2004.

48. Положение о Национальном совете по гендерной политике при Совете Министров Республики Беларусь: утверждено постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 июня 2012 г. № 613 [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

49. Преобразование нашего мира: Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года: резолюция Генер. Ассамблеи ООН: 70 сес., 21 окт. 2015 г., A/RES/70/1 // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/92/PDF/N1529192.pdf?OpenElement>. — Дата доступа: 22.10.2017.

50. Р.К.Б против Турции: сообщение 28/2010: [принято 13 апр. 2012 г.], CEDAW/C/51/D/28/2010 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1720>. — Дата доступа: 22.10.2017.

51. Равенство в сфере труда — веление времени. Глобальный доклад, представленный в соответствии с механизмом реализации

Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. — Женева, 2003.

52. *Рагойша, П. В.* Родительские права и обязанности в контексте реализации прав на материнство и отцовство: проблема дефиниции момента возникновения / П. В. Рагойша // Вестн. Конституционного Суда Респ. Беларусь. — 2006. — № 4.

53. *Семенков, В. И.* Избранные труды / В. И. Семенков. — Минск.: Редакция журн. «Пром.-торговое право», 2013.

54. *Скобелкин, В. Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих / В. Н. Скобелкин. — М.: Юрид. лит., 1969.

55. Словарь гендерных терминов / под ред. А. А. Денисовой / Региональная общественная организация «Восток-Запад: Женские Инновационные Проекты». М.: Информация XXI век, 2002 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.owl.ru/gender/index.htm>. — Дата доступа: 09.10.2017.

56. *Титаренко, Л. Г.* Гендерная социология: учебно-методический комплекс / Л. Г. Титаренко. — Минск: БГУ, 2002.

57. *Толкунова, В. Н.* Право женщин на труд в СССР / В. Н. Толкунова. — М.: Юрид. лит., 1980.

58. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г.: с изм. и доп. от 13 нояб. 2017 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

59. Уголовный кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 9 июля 1999 г., № 275-З: с изм. и доп. от 18 июля 2017 г. [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2017.

60. Феминология: учеб.-метод. пособие [Электронный ресурс] / Е. Д. Беспанская-Павленко. — Минск: БГУ, 2013.

61. Элизабет де Блок и др. против Нидерландов: сообщение 36/2012: [принято 17 февр. 2014 г.], CEDAW/C/57/D/36/2012 // Организация Объединенных Наций, Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://juris.ohchr.org/Search/Details/1823>. — Дата доступа: 22.10.2017.

62. Энциклопедический словарь экономики и права [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [https://dic.academic.ru/contents.nsf/dic\\_economic\\_law](https://dic.academic.ru/contents.nsf/dic_economic_law). — Дата доступа: 30.09.2017.

63. *Collier, Richard*. Men, Law and Gender: Essays on the 'Man' of Law / Richard Collier. — Routledge, 2010.

64. *Decaux, E*. Les formes contemporaines de l'esclavage / E. Decaux. — Leiden: M. Nijhof, 2009.

65. Gender Equality Glossary / Gender Equality Commission; Council of Europe, 2016 [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/publications>. — Дата доступа: 09.10.2017.

66. Gender Mainstreaming for the Legal Sector: A Toolkit [Электронный ресурс] / National Commission for the Promotion of Equality. — Malta, 2008.

67. Gender Mainstreaming. An Overview / United Nations. — New York, 2002.

68. Global Gender Gap Index 2015: World Economic Forum [Electronic resource]. — Mode of access: <http://www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf>. — Date of access: 22.10.2017.

69. Global Gender Gap Index 2016: World Economic Forum [Electronic resource]. — Mode of access: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2016/rankings/>. — Date of access: 22.10.2017.

70. Global Gender Gap Index 2017: World Economic Forum [Electronic resource]. — Mode of access: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf). — Date of access: 05.11.2017.

71. Global Report on Trafficking in Persons, 2014 / UN Office on Drugs and Crime. — New York: UNODC, 2014.

72. Kodeks rodzinny i opiekuńczy: Ustawa 25 lutego 1964 r. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://pravo.levonevsky.org/akty-prawne-rzeczypospolitej-polskiej/kodeksy/rodeks-rodzinny-i-opiekunczy/index.htm>. — Дата доступа: 28.09.2017.

73. Michael Andreas Müller and Imke Engelhard v. Namibia: Communication No. 919/2000: adopted 28 June 2002, CCPR/C/74/D/919/2000 // United Nations, Human Rights Committee [Electronic resource]. — Mode of access: <http://juris.ohchr.org/>

Search/Details/963. — Date of access: 22.10.2017.

74. *Mortensen, Ellen*. The Uses and Abuses of Gender Theory Judith Butler's Gender Trouble — 25 Years Later / Ellen Mortensen // Lambda Nordica, 2015.

75. A Comparative Study on the Regime of Surrogacy in EU Member States // The European Parliament [Electronic resource]. — Режим доступа: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/IPOL-JURI\\_ET\(2013\)474403\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2013/474403/IPOL-JURI_ET(2013)474403_EN.pdf). — Дата доступа: 28.09.2017.



Практическое издание

**ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ  
И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРИНЦИПОВ  
ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА**

**Практическое пособие**

Ответственный за выпуск *Н. Г. Щербакова*  
Компьютерная верстка *Е. В. Смалюк*  
Корректоры *О. Р. Ермакович, В. М. Иванов, Н. Б. Кучмель*

Подписано в печать 12.03.2018. Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная.  
Печать офсетная. Усл. печ. л. 7,44. Уч.-изд. л. 5,63.  
Тираж 500 экз. Заказ 61.

Издатель и полиграфическое исполнение:  
республиканское унитарное предприятие  
«Издательский центр Белорусского государственного университета».  
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий № 1/159 от 27.01.2014, № 2/63 от 19.03.2014.  
Ул. Красноармейская, 6, 220030, Минск.