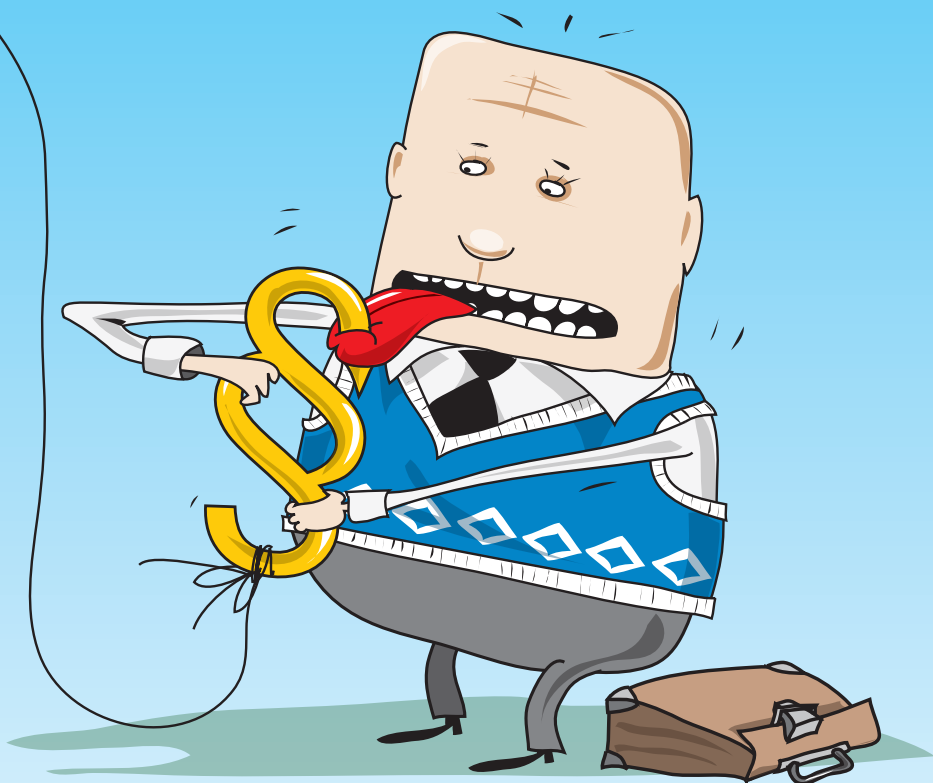




SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK

# Я ЗНАЮ СВОИ ПРАВА

Просто и кратко о том, как и зачем отличать мнимую дискриминацию от реальной



ПРОСТО И КРАТКО О ТОМ, КАК И ЗАЧЕМ ОТЛИЧАТЬ  
МНИМУЮ ДИСКРИМИНАЦИЮ ОТ РЕАЛЬНОЙ

# Дорогой читатель!

Национальность – это богатство и сила. У каждого человека есть неотъемлемое право быть с гордостью тем, кто он есть. Украинцем, курдом, эстонцем, русским, туарегом или узбеком – по данным последней переписи населения в Эстонии проживают представители 192 национальностей. Большая радость испытывать чувство гордости за свою национальность, что в свою очередь помогает нам прекрасно понять чувство радости людей других национальностей.

Республика Эстония всегда признавала, чттила и считала важными права национальных меньшинств, обеспечивая им культурную автономию со дня своего исторического создания. Эстония и сама была на протяжении нескольких исторических периодов частью разных больших государств, и поэтому живущие здесь люди прекрасно понимают, насколько жизненно важно уважение каждого человека вне зависимости от его национальности. Мы благодарны людям, народам и странам, кто под страхом преследования со стороны военной или оккупационной власти помогли беженцам.

В Эстонии однозначно запрещено неравное или несправедливое обращение по национальному признаку. Если у человека возникает подозрение, что его все-таки дискриминировали по национальному признаку, то у него есть право обратиться к представителям государства для получения помощи. Тем не менее, не каждое разногласие, кажущаяся несправедливость или неудача могут быть связаны с дискриминацией.

Я хочу, чтобы каждый человек в Эстонии чувствовал себя защищенным и свободным, ощущая при этом помощь и поддержку государства и уважение своих основных прав. Вместе мы намного богаче и сильнее!

Призываю всех, кто по какой-либо причине испытывает на себе неравное обращение по национальному признаку, обращаться за советом и помощью к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению.

Лийза-Ли Пакоста

Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению



# **Я ЗНАЮ СВОИ ПРАВА:**

просто и кратко о том, как и зачем  
отличать мнимую дискриминацию  
от реальной

Канцелярия уполномоченного  
по гендерному равноправию  
и равному обращению

2016

**КАНЦЕЛЯРИЯ УПОЛНОМОЧЕННОГО ПО ГЕНДЕРНОМУ  
РАВНОПРАВИЮ И РАВНОМУ ОБРАЩЕНИЮ**

Эндла 10а, 10142 Таллинн  
Тел: +372 626 9059  
Эл. почта [info@sw.ee](mailto:info@sw.ee)  
[www.vordoigusvolinik.ee](http://www.vordoigusvolinik.ee)

© Канцелярия уполномоченного по гендерному равноправию и равному обращению, 2016

Использование настоящего печатного издания в научных, образовательных, информационных целях и в целях правосудия разрешено только с указанием наименования печатного издания и источника публикации. Справочник издан в рамках проекта «С гендерной интеграцией и правовой защитой к равенству полов». Проект финансируется за счет субсидий Норвегии с 2009 по 2014 год. Цель проекта – увеличить сознательность граждан, специалистов в области права и работодателей в вопросах, касающихся равноправия среди мужчин и женщин, а также принципов равного обращения.

Благодарим всех добрых и заботливых чиновников Эстонской Республики за помощь в издании настоящего справочника.

Обратную связь и предложения, касающиеся настоящего печатного издания, Вы можете высылать по адресу электронной почты Канцелярии уполномоченного по гендерному равноправию и равному обращению [info@svv.ee](mailto:info@svv.ee)

ISBN 978-9949-9778-5-7 (trükis)  
ISBN 978-9949-9778-6-4 (pdf)



SOOLISE VÕRDÕIGUSLIKKUSE  
JA VÕRDSE KOHTLEMISE VOLINIK



# Введение

Главная и единственная цель этого издания дать ответы на вопросы, как и зачем в Эстонии нужно уметь отличать дискриминацию по этническому, языковому или национальному признаку.

На первый взгляд все кажется очевидным, но за последние 25 лет в нашей стране происходили различные неприятные случаи, когда было очень сложно понять, с чем мы имели дело. Быть может, о некоторых из них Вы даже слышали.

С точки зрения закона ответ прост – равноправие защищено и закреплено Конституцией Эстонии, а также законом о равном обращении (§ 2 часть 1). Одним словом, у нас в стране создана основательная и солидная законодательная база, запрещающая дискриминацию по любому этническому, языковому, национальному или расовому признаку. И если говорить с общечеловеческой точки зрения, то нужно уметь отличать мнимую дискриминацию от реальной, четко выявлять причины, чтобы быть готовым и способным, с пониманием сути, адекватно защищать свои права в соответствие с законом.

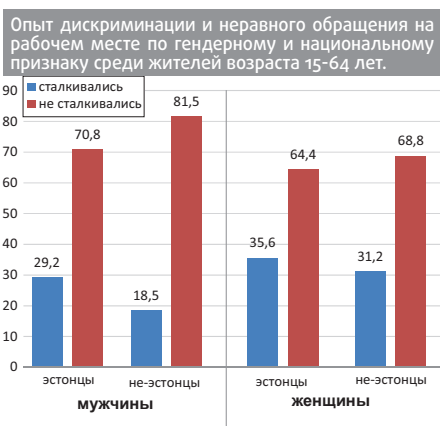
Однако, на деле люди очень часто, даже зная свои права, путаются в понятиях и не умеют различать реальную дискриминацию от мнимой. Это создает искаженные или совсем ложные представления о потребностях рынка труда или о ситуации в образовании и, как правило, сопровождается отрицательными эмоциями. В конечном итоге, из-за мнимой дискриминации человек остается разочарованным или – еще хуже – обиженным на государство и его устройство, работодатель не получает ценного работника, а государство лишается занятого полноценной работой гражданина, тогда как реальных причин для разочарований нет.

В данной брошюре приведены несколько поучительных невыдуманных историй, в которых описываются различные случаи мнимой дискриминации, произошедшие в Эстонии. В этих историях были изменены имена людей, места и другая личная информация, но суть происходящего и важные детали остались неизменными с целью преподнесения Вам полной информации и картины случая. Также, для сравнения, в самом конце приведены одна правдивая и две сконструированные истории, повествующие о том, как может или могла бы выглядеть реальная дискриминация по этническому, языковому или национальному признаку.

Следует также напомнить, что в правозащитной практике Эстонии, на данный момент, нет официально зафиксированных случаев реальной дискриминации по этническому, языковому или национальному признаку, но существует много различных слухов о мнимой дискриминации.

## К сведению

Зная свои права и имея четкое представление о дискриминации, можно с лёгкостью отличить реальное нарушение своих законных прав от заблуждений. Как показывают данные проведенного в городах Ида-Виру опроса, многие люди сталкиваются именно с разными неприятными ситуациями и, возможно, правовыми нарушениями, которые не являются дискриминацией, но по разным причинам могут такой показаться.



# Как получить помощь в случае дискриминации?

Конечно, наша жизнь – очень разнообразная и богата мыслимыми и немислимыми нюансами, описать которые не представляется возможным. Если же в какой-то момент возникает четкое убеждение или подозрение, что Вы имеете дело с реальной дискриминацией по этническому, языковому или национальному признаку, то обязательно обратитесь к тем, кто сможет Вам помочь.

## Уполномоченный по гендерному равноправию и равному обращению

Институт уполномоченного по гендерному равноправию и равному обращению создан для того, чтобы помочь людям защищать свои права и предотвратить любую форму дискриминации.

Уполномоченный выполняет помимо прочего следующие функции:

- следит за выполнением требований Закона о гендерном равноправии и Закона о равном обращении;
- дает консультации и оказывает помощь при составлении заявлений и исков по вопросам дискриминации;
- дает оценку о случаях возможной дискриминации на основе поданных заявлений или по собственной инициативе, исходя из полученной информации;
- принимает меры для поощрения гендерного равноправия и равного обращения.

При подозрении на дискриминацию по национальному, языковому или этническому принципу, пожалуйста, отправьте уполномоченному письменное заявление по адресу [avaldus@svv.ee](mailto:avaldus@svv.ee) или через вебстраницу [www.vordoigusvolinik.ee](http://www.vordoigusvolinik.ee) или по обыкновенной почте. Дополнительная информация по телефону 6269059.

## Канцлер юстиции

Канцлер юстиции – независимое должностное лицо, которое помимо прочего контролирует деятельность физических или юридических лиц и возбуждает примирительное производство на основании заявления для разрешения дискриминационного спора, в том числе и по вопросу возраста.

Канцлер права может оставить заявление без рассмотрения, если заявление представлено по истечении четырех месяцев после того, когда Вы узнали или должны были узнать о нарушении своих прав.

## Комиссия по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам – первичный, досудебный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, который образован в каждом уезде при Трудовой инспекции. В состав комиссии входит руководитель комиссии по трудовым спорам и представители работников и работодателей. Комиссия решает споры на основе представленных заявлений. В комиссию по трудовым спорам можно обратиться, например, в случае если работодатель разорвал трудовой договор из-за национальности, пренебрегая требованиями закона по защите прав.

## Суд

У человека есть право обратиться в уездный суд для прекращения дискриминации и компенсации ущерба.

# История первая

48-летняя Людмила родилась и прожила в Нарве всю свою жизнь, работая на разных технологических предприятиях. Сегодня она заведует складом в одной фирме, оказывающей услуги по логистике как в Эстонии, так и в соседней России.

Разумеется, знание обоих языков – как эстонского, так и русского – очень необходимо для ведения успешного бизнеса, и сам владелец предприятия неоднократно обращал на это внимание своих работников, помогая в поступлении на языковые курсы. Тем не менее, Людмила владеет эстонским языком только на базовом уровне, ведь в Нарве ей никогда не приходилось его использовать, а на всех ее предыдущих должностях, равно как и на нынешнем месте работы, можно хорошо обходиться только русским языком.

Расширяя свой бизнес на другие уезды Эстонии, владелец фирмы решил нанять на работу менеджера по развитию, маркетингу и продажам, в задачи которого входит общение с разными клиентами как в Эстонии, так и в России. Приняв на эту должность 28-летнего Айвара, который с детства общался в русскоязычной среде, и сегодня хорошо говорит на обоих языках, руководитель назначил ему зарплату на 450 евро больше, чем получает Людмила. Узнав об этом от других коллег, Людмила очень расстроилась, так как приняла это за явную дискриминацию как по половому, так и по языковому принципу. По ее мнению, заведующая складом с ее опытом и стажем работы должна получать больше, нежели менеджер по развитию, маркетингу и продажам. Несмотря на убеждения и разъяснения владельца фирмы, Людмила твердо уверена, что ее права резко ущемили, о чем она решила рассказать в передаче на местном телевидении.

## Почему же это – не реальная, а мнимая дискриминация?

В этой истории важно понять, что оплата труда на разных рабочих местах и должностях может отличаться в зависимости от требований к квалификации, профессиональным навыкам и уровня ответственности конкретного работника. Таким образом, пол и национальность Айвара не имеют никакого отношения к величине его зарплаты, а только выполняемые им трудовые обязанности и конкуренция на рынке труда формируют уровень заработной платы специалистов.

# История вторая

Вадиму уже с детства нравились фильмы про детективов и поиск преступников, а фильмы про Шерлока Холмса он пересматривал множество раз. Вадим всегда мечтал стать полицейским, носить красивую униформу, которую он даже примерял несколько раз на днях открытых дверей в Академии внутренней безопасности Эстонии. Каждый раз, видя у себя в родном городе, Силламяэ, проезжавшую мимо полицейскую машину, он представлял себя на месте слаженного инспектора полиции.

Еще в 11 классе Вадим выбрал свою будущую профессию. Он стал усиленно заниматься спортом и углубленно изучать эстонский язык, помимо уроков в школе, посещая еще и репетитора, потому что понимал, что это будет необходимо не только при поступлении в Академию внутренней безопасности Эстонии, но и в работе полицейских. Это обучение далось ему с большими усилиями, так как его родители не поддерживали его и не совсем понимали, зачем их сын тратит время на изучение языка, применение которого в Силламяэ очень ограничено.

Отец Вадима, приехавший по распределению в Силламяэ в 1971 году на работу из Свердловской области России, советовал сыну ехать после окончания гимназии учиться в Санкт-Петербург или Москву, где живут их родственники. Мать Вадима, имея на руках паспорт с неопределённым гражданством, известный в народе как «серый паспорт», склонялась больше к варианту иммиграции сына на Запад. Но Вадим был твердо уверен в своем желании стать полицейским именно в Эстонии и внести свой вклад в безопасность своего региона и страны в целом. После успешной сдачи государственных экзаменов Вадим подал документы на поступление в Академию внутренней безопасности Эстонии, где после короткого рассмотрения их сразу же отклонили. Причина была проста – у Вадима не было гражданства Эстонии, которое, согласно закону, необходимо для поступления на специальность полицейского.

У Вадима, как и у его матери, было неопределенное гражданство, но этот отказ стал для него большим шоком, так как он думал, что достаточно сдать хорошо тесты физической подготовки и знать эстонский язык. Гражданство Эстонии Вадим брать не хотел, так как привык к удобной ситуации, когда можно без визы посещать как все страны Европейского Союза, так и Россию, где живут его родственники. Отец, будучи убежденным в том, что русских не хотят брать в полицию Эстонии, увидел в отказе дискриминацию и в очередной раз посоветовал сыну ехать учиться в Россию.

## **Почему же это – не реальная, а мнимая дискриминация?**

Требование к наличию гражданства у государственных служащих (коими полицейские, конечно же, являются) закреплено в законе и не зависит от национальности, родного языка или этнического происхождения человека. В Эстонии есть много примеров государственных служащих не являясь этническими эстонцами, работают успешно в общественных и государственных секторах, в том числе и полиции.

## **История третья**

Мансур, социолог по образованию, прожив в Пакистане 32 года, решил переехать жить в какую-нибудь европейскую страну, волей судьбы оказавшейся для него Эстонией. Несмотря на многие невзгоды и трудности, он решил остаться здесь жить, не переставая жаловаться как на холодную погоду, так и на эмоциональную закрытость местных жителей. Конечно, его задевали некоторые резкие высказывания представителей крайне правых националистических движений, которые он видел как в прессе, так и порой слышал на улицах Таллинна.

После двухлетней адаптации в Эстонии Мансур выучил эстонский язык и успешно сдал экзамен на категорию В1, получив вид на жительство и разрешение на работу. Решив, что главные сложности уже все позади, он подумывал о перевозе в Эстонию своей семьи, которая осталась жить в Пакистане. Мансур нашел работу в одной фирме, занимающейся изготовлением мебели, но не перестал сожалеть о том, что не может до сих пор работать по своей специальности. Знание эстонского языка помогло ему начать немного ориентироваться в общественных и политических





процессах, хотя в беседах с коллегами он часто терял нить разговора и не мог участвовать в дискуссиях на сложные темы.

После переезда жены Мансура с двумя детьми в Таллинн возникла необходимость снимать более просторную квартиру, что, конечно, требовало дополнительного дохода, поиском которого Мансур и решил основательно заняться. В интернете он наткнулся на одно объявление о работе, суть которой заключалась в помощи при проведении социологических исследований. Будучи очень заинтересованным в применении своих профессиональных знаний, Мансур решил подать документы и ожидал положительного ответа, не обратив достойного внимания на то, что в работе необходимо не только знание эстонского, но и русского языка. Получив приглашение на собеседование, Мансур был очень рад, о чем незамедлительно и сообщил своей семье. Придя через три дня на долгожданное собеседование, он был уверен, что уже близок к цели получить работу, связанную с социологией. На собеседовании выяснилось, что главная суть работы, для которой ищут нового сотрудника, заключается в опросе жителей Эстонии, для чего используется метод т.н. глубинного интервью. Мансур считал, что его знаний эстонского языка может вполне

хватить для этого, но на следующий день он получил ответ от фирмы, где сообщалось, что выбор пал в пользу другого кандидата.

Расстроенный Мансур рассказал неприятную новость своей семье, добавив, что он полностью уверен – его не взяли на работу из-за предрассудков местных жителей, в большинстве которых он видел нетерпимость к другому цвету кожи или религии.

### **Почему же это – не реальная, а мнимая дискриминация?**

В данном случае нельзя говорить о дискриминации по расовому или религиозному признаку, так как основным критерием для отбора на новую должность являются профессиональные качества кандидатов, в том числе и знание рабочего языка, на котором необходимо проводить опрос населения и умение задавать углубленные вопросы как на эстонском, так и на русском языках.

## **История четвертая**

Ольга – 36-летняя мама, воспитывающая дочку одна – работает медсестрой в больнице Кохтла-Ярве, где в ее главные обязанности входит выполнение врачебных назначений больным в закрытых палатах, наблюдение за состоянием пациентов и уход за ними, а также организация их питания. В целом Ольга довольна своей работой, хотя и часто устает от большой нагрузки, но выполняет свою работу всегда ответственно, интересуется делами других коллег и не прочь им помочь.

8

Хорошая подруга Ольги, Хельга, работает медсестрой в той же больнице, но помимо общих рабочих заданий она еще занимается осуществлением контроля за санитарным состоянием отделений и несет ответственность за ведение медицинской документации в своем отделении, поскольку очень хорошо знает эстонский язык. Хельге 34 года, но у них с мужем Калле пока нет детей. Хельга считает свою рабочую нагрузку чрезмерно большой, хотя она получает денежную надбавку за дополнительные часы работы (в том числе и за ведение документации на эстонском языке).

Однажды глава отделения, где работают Ольга и Хельга, получил приглашение от одной компании отправить одного из своих работников в Италию на обучающий курс по теме санитарного контроля. Рабочим языком курса был английский, и глава отделения предложил Хельге возможность принять участие в этом курсе. Хельга согласилась нехотя, поскольку в последнее время чувствовала себя усталой от постоянных переработок, и она планировала провести с мужем выходные, на которые выпадали даты тренинг-курса. Поделившись новостью с Ольгой, Хельга вдруг поняла, что та восприняла информацию очень завистливо, поскольку, как оказалось, Ольга сама давно хотела попасть на какие-либо обучающие курсы. Ольга не стала скрывать от Хельги своего негодования, так как была убеждена, что из-за ведения документации в отделении Хельга больше на виду у начальства, и только поэтому ее и посылают на эти курсы. К тому же Ольга заподозрила, что именно национальность Хельги стала решающим фактором при отборе участника.

На следующий день Ольга написала руководству больницы официальное заявление, в котором высказала крайнее недовольство решением главы отделения послать на курсы Хельгу, увидев в этом прямую дискриминацию и нарушения своих прав.

### **Почему же это – не реальная, а мнимая дискриминация?**

В приведенном примере нет оснований полагать, что Ольгу дискриминировали по национальному признаку, так как главной темой обучающих курсов являлась область, непосредственно

связанная с рабочими обязанностями Хельги (санитарный контроль). Все другие факторы не имеют в данном случае решающего значения при отборе кандидатов.

## История пятая

С давних лет дружившие украинец Мыкола и эстонец Таави родом из маленького городка Кивиыли, где общение между разными национальностями всегда было делом обыденным и никто никогда не видел в этом проблем. Всегда находили общий язык, и в случае Мыколы и Таави это был зачастую эстонский, так как в детстве Таави не владел русским, а после стал изучать английский как иностранный.

Закончив учебу в Таллинском Техническом Университете по специальности химической технологии, друзья вернулись в родной город и практически одновременно устроились работать на предприятие, где вместе отвечали за внедрение нового технологического процесса. Конечно же, рабочий коллектив был, в основном, русскоговорящий, и даже в руководстве использовался иногда русский язык. Отработав на химическом заводе около пяти лет и неоднократно получая от руководства похвалы и денежные премии за усердие и качество работы, Мыкола и Таави совершенствовались постоянно свои профессиональные навыки и пополняли свои знания.

В прошлом году Мыкола и Таави участвовали в составе большой делегации на одной международной выставке по химической промышленности, где Таави удалось завязать потенциально выгодный контакт с одной компанией из Казахстана. Вернувшись после выставки на свое предприятие, Таави представил руководству план по развитию сотрудничества с партнером из Казахстана, который было решено запустить в реализацию после дополнительного финансового анализа. Решили действовать оперативно, пока создалась благоприятная бизнес-среда. Помимо прочего, планировалось создать в Казахстане небольшой представительский филиал, на пост директора которого была предложена кандидатура Мыколы.

Таави расценил такое решение как несправедливое, поскольку не видел никакой реальной причины для неоправданного, по его мнению, повышения Мыколы. Все заверения руководства, что в поддержку кандидатуры Мыколы говорят только прагматичные факторы, оказались тщетны, так как Таави не переставал верить, что его дискриминировали по национальному признаку, даже не предоставив ему возможности пройти интенсивные курсы по обучению русскому языку.

### **Почему же это – не реальная, а мнимая дискриминация?**

Решение руководства послать в Казахстан директором филиала Мыколу базировалось на сугубо рациональных факторах, таких как срочность реализации проекта, знание русского языка и лучшее понимание местных культурных особенностей. В данном случае выбор не в пользу Таави был сделан не из-за его национальности, а из-за недостатка в профессиональном плане (слабое владение русским языком).

## История шестая (вымышленная для сравнения)

Родившаяся в Молдове в 1965 году Виктория переехала в Эстонию в 1988 году после окончания института в тогдашнем Ленинграде. Будучи скромной по натуре, Виктория всегда мечтала о спокойной жизни где-нибудь в тихом, уютном месте подальше от больших городов. Обосновавшись жить в небольшом городке Тапа, она работала на железнодорожном предприятии, где встретила своего будущего мужа Кристьяна. В семье родился сын Виктор, который с детства привык к смеси разных языков, так как Виктория говорила с ним иногда на румынском, а отец, Кристьян, – на эстонском. Тем не менее, основным языком общения как в семье, так и за ее пределами был русский. Общим решением родителей Виктор был отдан в русскоязычный детский сад, где в то время практически не преподавали эстонский язык.

После восстановления независимости в Эстонии много проживающих в нашей стране не-эстонцев осознали, что хорошее знание государственного языка – это не только дань уважения к стране и ее культуре, но еще и необходимое условие для полноценного развития своего потенциала в обществе. Такое понимание пришло и к родителям Виктора, которые решили послать мальчика в единственную в Тапа школу с эстонским языком обучения.

Их изумление было велико, когда администрация школы отказалась принимать заявление о приеме Виктора, обосновав свое решение тем, что мальчик не подходит в эстонский коллектив, так как никогда не учился на эстонском языке и не является, по сути, эстонцем, для которых эта школа изначально и создавалась. Родителям Виктора посоветовали направить своего сына учиться в русскую школу, где по заверениям администрации эстонской школы, мальчик будет себя чувствовать более уверенным. И хотя Кристьян не понимал такой аргументации и был против такого решения, но под уговоры скромной Виктории не поднимать скандал согласился с направлением сына в русскую школу.

Сам Виктор в том возрасте, конечно, не понимал суть проблемы и отучился в русской школе до конца 12 класса, после чего поступил учиться в Таллиннский Технический Университет. Оглядываясь назад на школьные годы, он признает, что преподавание эстонского языка в русской школе было слабым, а еще ему – ребенку из смешанного брака – никогда не нравилось разделение по языку обучения на эстонцев и не-эстонцев.

Теперь он понимает, что в свое время его дискриминировали именно по национальному признаку, не позволив учиться в эстонской школе. Такие вещи не должны случаться. Зная свои права, их намного легче отстаивать в любой жизненной ситуации: как на рынке труда, так и в образовании.

## История седьмая (вымышленная для сравнения)

Столица Эстонии Таллинн всегда был многонациональным городом, где мирно сожительствовали различные культуры и народы. В этом с детства была полностью уверена Гульнара, родившаяся в татарской семье в 1984 году девушка, которая провела годы своей юности в зеленых дворах городского района Копли, бегая на прогулки вместе с эстонскими, русскими и украинскими ребятами. Окончив успешно среднюю школу на русском языке, способная к языкам Гульнара без



каких-либо проблем поступила в Таллиннский Университет по специальности международные отношения, где продолжала учебу по понравившемуся ей направлению.

Решив идти дальше в магистратуру, Гульнара поняла, что ей уже не терпится начать применять полученные в университете знания на практике, и поэтому она решила заняться поиском работы, желательно не на полную ставку с гибким графиком, но связанной с международным общением. После двух месяцев просмотра объявлений она наконец нашла заинтересовавшее ее предложение, суть которого заключалась в общении с иностранными гостями, прибывающими в Таллинн на бизнес-конференции из разных стран. Гульнара считала, что интенсивное общение поможет ей усовершенствовать знание иностранных языков, а темы конференций расширят ее кругозор и будут способствовать завязыванию полезных контактов на будущее. Дополнительный финансовый доход, конечно, ей не помешал бы тоже.

Придя в назначенное время на собеседование, Гульнара была готова показать все свои рабочие навыки, чтобы убедить фирму взять ее на работу. Рабочее интервью прошло, на ее взгляд, очень хорошо – с ней были дружелюбны, учтивы и, как показалось Гульнаре, были заинтересованы в ее способностях. И хотя ее очередь была самой последней, собеседование с ней продли-

лось больше указанного времени, что, несомненно, порадовало Гульнару и в какой-то мере даже обнадежило.

Задержавшись после интервью еще ненадолго в помещении фирмы, она услышала через открытую дверь кабинета голоса совещающихся сотрудников по отбору персонала, с которыми она беседовала последние 40 минут. Человеческое любопытство заставило Гульнару подслушать их разговор дальше до того момента, когда один из работников откровенно заявил, что он ни в коем случае не согласен брать на работу Гульнару, так как у нее якобы не европейская внешность, а это, по его мнению, очень важно для создания у приезжающих гостей первого положительного впечатления об Эстонии как о Северной стране. Другие сотрудники пытались оспорить мнение своего коллеги и, возможно, преуспели бы в этом, но ворвавшаяся в кабинет Гульнара эмоционально заявила, что ни при каких условиях не будет работать в фирме с такими расистскими убеждениями.

Расстроившаяся Гульнара понимала, что в данном случае она подверглась прямой дискриминации по этническому признаку, но совершенно не знала, как доказать это и отстоять свои права. Спустя несколько дней, она успокоилась, решила забыть об этом неприятном случае, поняв, что нужно быть сильной, а жизнь продолжается дальше.

Важно добавить, что у Гульнары было право в течение одного года обратиться к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению, подав заявление о случае дискриминации при приеме на работу. Поскольку в Эстонии строго защищают основные права людей, то юридическая консультация по данному вопросу была бы для Гульнары бесплатной. После обращения уполномоченный смог бы инициировать расследование случая, спросив для этого согласие Гульнары. В Эстонии у работодателя нет никакого права отстранить по национальному признаку кого-либо от работы или исключить из конкурса.

В приведенном случае нет, конечно, твердой доказательной базы, так как слова Гульнары могут быть оспорены представителем той фирмы, куда она ходила устраиваться на работу. Но даже если работодатель стал бы отрицать случай дискриминации, то у уполномоченного есть право сравнить компетенцию и рабочие навыки Гульнары и того человека, которого приняла на работу в рамках конкурса. Если бы выяснилось, что Гульнара подходит по требуемым показателям лучше, чем выбранный человек с «нордической внешностью», то был бы официально зафиксирован факт дискриминации, а у Гульнары появилось бы право получить от фирмы компенсацию морального ущерба.

## История восьмая

### (правдивая и многим знакомая)

Политическая весна в Таллине началась жарко – представители ведущих партий в парламенте Эстонии заговорили на страницах прессы о возможных кандидатах на пост Президента Республики, выборы которого были намечены на осень. Как известно, согласно Конституции Эстонии Президент избирается членами парламента тайным голосованием, в котором у каждого депутата есть один голос. Избранным Президентом считается тот кандидат, за которого проголосовало две трети от всего созыва парламента, то есть каждый голос имеет большой вес и значение.

Одним из самых обсуждаемых и возможных кандидатов на пост главы государства стала 53-летняя Марина, гражданка Эстонии по рождению, всегда с гордостью говорившая, что она – русская по происхождению. Марина сделала блестящую карьеру на государственной службе и

преуспела во многих других сферах общественно-политической жизни Эстонии. Таким образом, для большинства русскоязычных жителей Эстонии она стала наглядным примером того, что в политической, гражданской и социальной жизни страны нет никаких „стеклянных потолков“, которые постоянно выдумывала пресса и которыми привыкли пугать русскоязычную молодежь. По результатам последних опросов кандидатуру Марины на пост Президента поддерживало около 30 % опрошенных жителей Эстонии, как этнических, так и русскоязычных эстонцев.

Одним серым и дождливым апрельским днем в провинциальном городке было организовано открытое собрание, где помимо прочего один депутат парламента Эстонии публично выразил мнение, что русский не может стать Президентом Эстонии. Разразившийся после этого высказывания скандал был освещен во всех медиа изданиях как в Эстонии, так и в соседних странах. Многие ведущие политики и общественные деятели строго осудили заявление того депутата, отметив при этом, что национальность Марины или какого-либо другого кандидата не может никаким образом быть препятствием для участия в президентских выборах. Общественная дискуссия также склонилась в сторону аргументов, что для кандидатов важно иметь подходящие профессиональные навыки и знания, а родной язык или этническая принадлежность не имеют в данном случае никакого значения.

Приведенный случай демонстрирует пример реальной прямой дискриминации по национальному признаку, так как депутат парламента является по сути тем человеком, который своим выбором назначает Президента на должность. Таким образом, будучи ответственным перед законом, депутат (а также любой другой работодатель) ни в коем случае не имеет права заявлять, что, по его мнению, тот или иной человек не подходит на какую-либо должность или позицию из-за своей национальности.

Следует всегда помнить, что в Эстонии запрещена законом любая форма дискриминации по этническому, языковому, национальному или религиозному признаку.

- **Случае дискриминации по национальному, гендерному признаку, если чувствуешь презрительное отношение к себе из-за цвета твоей кожи или твоей расовой принадлежности, сексуальной ориентации, возраста, инвалидности или убеждений, обратись к уполномоченному по гендерному равноправию и равному обращению.**
- **Канцелярия уполномоченного может помочь в представлении жалобы.**
- **К уполномоченному можно обратиться с вопросами в свободной форме по адресу [avalduus@svv.ee](mailto:avalduus@svv.ee) или заполнив анкету на сайте [www.vordoigusvolinik.ee](http://www.vordoigusvolinik.ee)**
- **Получить бесплатную консультацию от канцелярии уполномоченного можно позвонив по телефону 6 269 059**