



Еуропалық Одақтың
қаржыландыруы

ҰХДБИ



INSTITUTE FOR
WAR & PEACE REPORTING



ИНСТИТУТ РЕПОРТАЖЕЙ ВОЙНЫ И МИРА

Саяси шолу

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ ХАРАССМЕНТ:

мәселенің талдауы,
заңнамалық
олқылықтар және
ұсыныстар

Бұл жарияланымды Еуропалық
Одақ қаржыландырды. Оның
мазмұнына тек IWPR жауапты
және міндетті түрде Еуропалық
Одақтың көзқарасын білдірмейді.

2025

Мазмұны

03	IWPR туралы
03	Еуропалық Одақ туралы
04	ҚЫСҚАША МАЗМҰНЫ
05	Сексуал харассмент деген не және ол қай жағдайда пайда болады?
06	ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ СЕКСУАЛ ХАРАССМЕНТ
07	ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ СЕКСУАЛ ХАРАССМЕНТТІ РЕТТЕЙТІН ЗАҢНАМА
08	ҚАЗАҚСТАНҒА ҰСЫНЫМДАР
09	Заң негізіндегі ұсынымдар
10	Компаниялар мен жұмыс орындарына ұсынымдар арналған ұсыныстар
12	Ұлттық міндетті сексуал харассментке қарсы және тең мүмкіндіктер саясатына енгізілуі тиіс міндетті тармақтар
14	ДЕРЕККӨЗДЕР

Авторлар туралы

Бұл басылымның авторлары - **Миа Тарп** және **доктор Паоло Сорбелло**. Миа Тарп - Данияда орналасқан адам құқықтары жөніндегі тәуелсіз кеңесші. Миа он жылдан астам уақыт бойы Орталық Азиядағы, атап айтқанда Қазақстандағы азаматтық қоғаммен және БАҚ-пен жұмыс істеп келеді. **Доктор Паоло Сорбелло** – он жылдан астам Қазақстанда тұрып, еңбек және азаматтық құқықтар саласында жұмыс істейтін журналист әрі зерттеуші.

«Мейірім» Қоғамдық Қоры туралы

«Мейерім» – Қазақстанның Ақтау қаласында орналасқан қоғамдық қор. Мейерім адам саудасымен күресу, осал мигранттардың құқықтарын қорғау, балалардың құқықтарын қорғау, сондай-ақ әйелдерді зорлық-зомбылықтан қорғау арқылы осал азаматтардың құқықтарын қорғау үшін жұмыс істейді. Мейерім аймақтық және ұлттық деңгейде құқық қорғау органдарымен, сондай-ақ Қазақстандық адам құқықтары және заңдылықтың халықаралық бюросымен ынтымақтастықта. Мейерім сондай-ақ Қазақстандағы адам саудасымен күресуге бағытталған заңнамалық актілерді шешу және өзгерту мәселелерін талқылауға белсенді қатысады. Осы жобаның жетекшісі Алия Нарбай мен үйлестірушісі Камила Енсегенова.

IWPR туралы

IWPR (Соғыс пен бейбітшілікті баяндау институты) қақтығыс, дағдарыс немесе өтпелі кезеңдегі елдерде жергілікті халықтың дауысын күшейтіп, оң өзгерістерге жол ашады. Жеккөрушілік тіл мен үгіт-насихат белең алып, журналистер мен азаматтық белсенділер шабуылға ұшыраған кезде, IWPR сенімді ақпарат таратып, қоғам үшін маңызды қоғамдық пікірталастарды қолдайды. Жаңа жалған ақпарат түрлері әлеуметтік араздықты күшейтіп, цифрлық қауіпсіздікке қатер төндіріп, журналистерге шабуылдарды жиілетіп жатқан қазіргі заманда IWPR-дың жергілікті дауыстарды қолдау миссиясы бұрынғыдан да маңызды бола түсті. **IWPR-дың негізгі қызметі – журналистер мен азаматтық қоғам өкілдерінің қауымдастықты ақпараттандыруына, ағартуына және жұмылдыруына мүмкіндік беру арқылы сенімді, бейтарап ақпарат ағынын күшейту.** IWPR қоғамның өз шешімін өзі табуына көмектеседі, есептілік, сөз бостандығы және адам құқықтары үшін репортаж жасау мен адвокаттық қызмет жүргізу қабілетін арттыру арқылы жергілікті әлеуетті нығайтады.

Еуропалық Одақ туралы

Еуропалық Одақ – Еуропаның 27 елінен тұратын экономикалық және саяси одақ. Ол – адамның қадір-қасиетін құрметтеу, бостандық, демократия, теңдік, заң үстемдігі және адам құқықтары, соның ішінде азшылық өкілдерінің құқықтарын құрметтеу құндылықтарына негізделген. Қоғам, қоршаған орта және экономиканың тұрақты дамуына жәрдемдесу үшін әркімнің пайдасына орай жаһандық деңгейде әрекет етеді.

Қысқаша мазмұны

Қазақстан Республикасында жұмыс орнындағы сексуал харассмент – кең таралған мәселе. Бұл ішінара қоғамдағы әлеуметтік нормалар мен гендерлік стереотиптердің нәтижесі, олар ерлер мен әйелдердің мінез-құлқына қатысты белгілі бір күтулерді нығайта түседі. Бұл, өз кезегінде, басшылық лауазымдарда әйелдердің үлесінің аз болуына және жұмыс орындарында әртүрліліктің жеткіліксіздігіне алып келеді.

Сонымен қатар, қоғамдағы гендерлік теңсіздік – Қазақстандағы жұмыс орнындағы сексуал харассменттің кең етек алуына ықпал ететін фактор, өйткені жалақы деңгейіндегі айырмашылықтар бар. Ел заңнамасында сексуал харассменттің не екендігіне және ол қалай реттелуі керек екендігіне қатысты нақты анықтама жоқ. Қазіргі таңда сексуал харассментке ұшыраған жәбірленушілер көбінесе агрессор тарапынан репрессиядан қорғалмаған, ал құқық бұзушылар көбіне жазасыз қалады. Жуырда жүргізілген сауалнама нәтижелері жұмыс орынындағы сексуал харассмент әлі де өзекті мәселе екендігін дәлелдейді. Осыған байланысты Қазақстан Республикасына келесі шараларды жүзеге асыру ұсынылады: сексуал харассмент ұғымын тікелей анықтап, оны нақты жазалауды көздейтін заңнамалық өзгерістер енгізу; жұмыс орындарында сексуал харассментке қарсы саясат қабылдауды міндеттеу; қоғамдағы және жүйелік деңгейдегі гендерлік теңсіздік пен гендерлік стереотиптерді бала кезден бастап жою; сондай-ақ Қазақстандағы саяси және әлеуметтік жоғарғы деңгейлерде әйелдердің үлесін арттыру арқылы басқарушылық қызметтерге әйелдерге сенім білдірудің үздік тәжірибесін қалыптастыру.

Сексуал харассмент деген не және ол қай жағдайда пайда болады?

Халықаралық еңбек ұйымы (ХЕҰ) сексуал харассментті 2019 жылғы №190 Конвенциясында «қабылдауға болмайтын мінез-құлықтар мен тәжірибелер немесе олардың қатері» ретінде анықтайды, олар «физикалық, психологиялық, сексуал немесе экономикалық зиян келтіруі мүмкін және гендерлік сипаттағы зорлық пен қысымды қамтиды».

Жұмыс орнындағы сексуал харассмент бірнеше түрде болуы мүмкін:

- // вербал (жолай тасталатын сөздер, сексуал сипаттағы анекдоттар, сырт келбетке немесе жыныстық өмірге қатысты пікірлер мен сұрақтар)
- // вербал емес (көз қысу, сүйеге меңзеу, көз тастап қадалу)
- // физикалық (қалаусыз жанасу, иық уқалау және т.б.)

Жәбірленуші мен агрессор арасындағы билік **теңсіздігін түсіну** өте маңызды – көп жағдайда агрессор жәбірленушіден жоғары лауазымда болып, оның жұмыс орнын сақтап қалуы немесе қаржылық тұрақтылығы тұрғысынан тәуелділік тудырады. Яғни, егер жәбірленуші қысымға қарсы шықса, жұмыстан шығу қаупі болуы мүмкін.

Сонымен қатар, **келісімнің** болуы-болмауын анықтау да маңызды – келісім әрдайым ауызша немесе тікелей сөзбен берілмейді. Адам қысым, қорқыту, эмоционал манипуляция немесе қаржылық мәжбүрлеу арқылы келісім беруге мәжбүр болуы мүмкін.

Қазақстандағы сексуал харассмент

2023 жылы БҰҰ-Әйелдер ұйымы жариялаған зерттеуге сәйкес, Қазақстан респонденттерінің **82%-ы** жұмыс орнындағы сексуал харассмент елеулі мәселе деп бағалаған. IWPR серіктесі – Ақтау қаласындағы «**Мейірім**» қоғамдық қоры жүргізген сауалнама нәтижелері де сексуал харассменттің кең таралғанын көрсетті – **64%** респондент мұндай жағдайлардың өз жұмыс орнында кездесетінін айтқан. **23,1%** ғана өз ұжымында ондай проблема жоқ екенін көрсеткен, ал **7%-ы** нақты жауап беруге қиналған.

Қазақстанда сексуал харассмент қоғамдағы терең тамыр **жайған гендерлік стереотиптердің салдары** ретінде жиі кездеседі. Бұл стереотиптер қоғамда да, жұмыс орындарында да ерлер мен әйелдерге қатысты белгілі бір мінез-құлық үлгілерін күту арқылы көрініс табады. Әйелдер ұлттық деңгейдегі басқарушылық лауазымдарда жеткіліксіз өкілдікке ие.

Қазақстандағы жұмыс орындарында гендерлік стереотиптер мінез-құлық пен мансаптық ілгерілеуге әсер етеді. Әйелдерден көбіне үй шаруасына, бала тәрбиесіне жауапты болу күтіледі – бұл олардың жұмыс күші нарығынан ұзақ уақытқа кетуіне себеп болады. Соның салдарынан әйелдер мамандығы мен мансабын дамыту мүмкіндігін жиі жоғалтады. Ал ерлер өз кезегінде жұмыста белсенділік көрсету, қысымға төзу және «**еркектік**» мінез көрсетуге міндетті ретінде қарастырылады. Кей жағдайда, жұмыс орнындағы харассмент әрекеттері ер адамдар арасында «жақсы қабылданатын» не «**марапатталатын**» әрекет ретінде қабылдануы мүмкін.

Қоғамдағы осы гендерлік теңсіздік пен билік теңсіздігі, басқарушылық лауазымдардың көпшілігінің ерлерге берілуіне әкеледі. Бұл жыныстар арасындағы билік балансының бұзылуына себеп болып, гендерлік стереотиптермен бірге сексуал харассменттің өршуіне жол ашады.

Сексуал харассменттің салдары тек жәбірленушілерге ғана емес, жұмыс ұжымы мен жалпы экономикаға да кері әсер етеді:

- **Жәбірленушілер** денсаулық тұрғысынан зардап шегеді – бұл психологиялық (мысалы, посттравматикалық күйзеліс синдромы – PTSD, ұйқысыздық, үрей, депрессия) және физикалық (лоқсу, асқазан-ішек аурулары) көріністерге әкелуі мүмкін;

- **Жұмыс орны** кадрлық тапшылыққа ұшырайды – жәбірленушілер жұмыстан кетуі немесе жұмыстан шығарылуы мүмкін; сондай-ақ жалпы ұжымда өнімділік төмендейді – жәбір көрген немесе куә болған қызметкерлердің мотивациясы азаяды;
- **Экономика** мен **қоғам** да зардап шегеді – жәбірленушілердің медициналық шығындары артады, салықтық түсімдер азаяды (жәбірленуші жұмыс істемесе немесе еңбекке қабілетсіз болса), бұл – бюджеттік және әлеуметтік жүйелерге жүктеме туғызады.

Қазақстандағы сексуал харассментті реттейтін заңнама

Қазақстанда жұмыс орнындағы сексуал харассменттің барлық аспектілерін қамтитын арнайы заң жоқ, сондықтан билік органдары, құқық қорғау орындары мен жұмыс берушілер бұл кең таралған мәселені тиісті деңгейде шеше алмай отыр.

Сексуал харассмент құрбандары құқық қорғау органдарына арыздар ғана төмендегі заңдар аясында бере алады, алайда олар бұл құбылыстың барлық **динамикасын тиімді реттемейді:**

- Қылмыстық кодекстің 108-бабы – жеңіл денсаулыққа зиян келтіру
- ҚК 120-бабы – зорлау
- ҚК 123-бабы – жыныстық қатынасқа, содомияға, лесбияндыққа немесе басқа да жыныстық сипаттағы әрекеттерге мәжбүрлеу
- Әкімшілік кодекстің 434-бабы – ұсақ бұзақылық

Сонымен қатар, сексуал харассмент құрбандары бұл баптарға сәйкес шағым түсіргенде кейбір істерде жала жабу (әдепсіз ақпарат тарату) айыптары тағылған. Әкімшілік кодекстің **73-3-бабы** (жала жабу) мен **456-2-бабы** (қасақана жалған ақпарат тарату) осылайша құрбандарға қарсы қолданылған.

Осындай сот тәжірибесі агрессорлардың жазасыз қалуына себеп болып, жәбірленушілерді сөз сөйлеуге батылы жеткені үшін кінәлі сезіндіреді.

Қазақстанға ұсынымдар

Жұмыс орнындағы сексуал харассмент мәселесін Қазақстанда шешу үшін көпжақты тәсіл қолдану қажет. Бұл, бір жағынан, Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне өзгерістер енгізуді қамтыса, екінші жағынан мемлекеттік және жекеменшік секторлар, сондай-ақ азаматтық қоғам тарапынан кешенді саясаттарды жүзеге асыруды талап етеді.

Жоғарыда талқыланғандай, жұмыс орындарындағы сексуал харассмент пен әйелдерге қатысты көзқарастар (гендерлік стереотиптер) өзара тығыз байланысты. Әйелдерге үй шаруасын атқаратын тұлға ретінде қарау, жұмыста мансабының өсуіне шектеу жасау – оларды экономикалық тәуелділікке әкеліп, сексуал харассменттің әрі қарай өрбуіне мүмкіндік береді. Ер адамдар әйелдерді «меншік» ретінде қарағанда немесе олардың қабілетін төмен бағаласа, сексуал харассмент жиірек орын алады. Ерлер мен әйелдерге басқаның шекарасын құрметтеу, келісім (consent) ұғымын түсіндіру және токсик еркектік мәселесін шешу бағытында гендерлік трансформациялық бағдарламалар енгізу жүйелік мәселені шешудің тиімді жолы болмақ. Сондай-ақ, ерлер мен әйелдерге тәжірибе мен біліктілікке сәйкес тең жалақы төлеу және әйелдерді басқарушылық лауазымдарға барынша тарту ұйымдарда әртүрлілікті арттырып, сексуал харассменттің түпкі себептерін әлсіретуге мүмкіндік береді. Бұл шараларды үстіңгі деңгейден бастау қажет: министрлікке тағайындаулар мен парламент құрамында әйелдердің үлесін арттыру арқылы. Қазіргі кезде министрлер мен депутаттардың бестен бір бөлігі ғана әйелдер болғандықтан, бұл бағыттағы даму әлеуеті зор. Әйелдерді қолдайтын және олардың тең мүмкіндіктерін ілгерілететін саясаттарды енгізу жұмыс берушілер мен қызметкерлерге әділдік пен сенімділік үлгісін көрсетеді.

Заң негізіндегі ұсынымдар

Қазақстан жұмыс орнындағы сексуал харассменттің алдын алу үшін оны тікелей реттейтін заңнаманы әзірлеу арқылы көптеген шараларды іске асыра алады. Сонымен қатар, құқық қорғау органдары, мемлекеттік мекемелер, Прокуратура және Қазақстанда қызмет ететін компаниялар осы мәселелерді түзету және алдын алу жұмыстарын жүргізу үшін оқыту мен саясаттарды заңдық талап ретінде қабылдауы тиіс. Соңында, Қазақстандағы кең таралған гендерлік теңсіздікті өзгерту жөнінде де шаралар қабылдануы керек, себебі ол әрбір жынысқа байланысты әлеуметтік нормалар мен стереотиптерден туындайды. Мұндай стереотиптерді мектеп бағдарламаларын өзгерту арқылы жоюға болады, осылайша мәселені балалық шақтан бастап шешіп, келер ұрпақ үшін кең ауқымды гендерлік теңдікті қамтамасыз етуге болады. Сондай-ақ, саяси өмірде, әсіресе парламент депутаттары мен министрлер деңгейінде, сексуал харассментке – нөлдік төзімділік тұрғысын енгізу қажет.

- Сексуал харассмент заңнамада айқын анықталуы керек, анықтамаға тек физикалық емес, сонымен бірге вербал, вербал емес және психологиялық қысым түрлері де кіруі тиіс
- Сексуал харассментті Еңбек кодексінде қарастыру қажет, бұл құқық бұзушылық үшін, мысалы, айыппұл немесе жаза бас бостандығынан айыру түрінде заң жүзінде жауапкершілік көзделуі керек
- Сексуал харассмент туралы заң тек толықтай уақытты жұмысшыларды ғана емес, сонымен қатар фрилансерлерді, жартылай штатты қызметкерлерді, маусымдық жұмысшыларды, волонтерлерді, тағылымдамашыларды, бейресми және үй қызметкерлерін, мигранттарды және ұқсас топтарды қорғауы тиіс
- Сот органдары сексуал харассмент құрбандарына жала жабу айыптарын қоюдан бас тартып, жәбірленушілерді агрессордан немесе жұмыс орнынан ұшырауы мүмкін репрессиялардан қорғауы қажет
- Қазақстанда қызметкерлермен жұмыс істейтін барлық жұмыс берушілер (халықаралық және жергілікті компаниялар) үшін сексуал харассментке қарсы және тең мүмкіндіктер саясатын енгізу міндетті болуы тиіс

- Еңбек министрлігі (еңбек инспекторлары), Прокуратура, Адам құқықтары жөніндегі уәкіл және құқық қорғау органдары шеңберінде сексуал харассментті тергеуге арналған нұсқаулықтар әзірленіп, міндетті түрде тұрақты оқыту ұйымдастырылуы тиіс
- Оқыту бағдарламаларына травма құрбандарымен жұмыс істегендегі психологиялық сезімталдық мәселелері енгізілуі қажет
- Барлық мемлекеттік мекемелерде сексуал харассментпен күрес туралы міндетті оқыту тұрақты түрде өткізілуі тиіс
- Мүмкіндік болса, сексуал харассмент оқиғаларын хабарлауға арналған аноним шағымдану арналары енгізілуі қажет
- Гендерлік теңдікті мектеп бағдарламасына міндетті пән ретінде енгізіп, гендерлік стереотиптерге қарсы трансформациялық тәсілді қамтамасыз ету керек
- Сексуал харассмент туралы деректер жинақталып, саясат пен заңнамаға болашақ түзетулер енгізу үшін талдануы тиіс
- Еңбек құқықтары мен жұмыс орындарындағы сексуал харассментке нөлдік төзімділік туралы қоғамдық хабардарлықты арттыру қажет

Компаниялар мен жұмыс орындарына ұсынымдар

Компаниялар мен жұмыс орындары Қазақстанда сексуал харассментке бірізді және жүйелі түрде әрекет етуі қажет. Бұл жұмыс орындарындағы саясаттарды міндетті ету, мәселені ішкі және заңдық тұрғыда жүйелі қарастыру жолдарын қамтамасыз ету, рекрутинг кезінде гендерлік теңсіздікті түпкілікті шешу, әйелдерді басқарушылық лауазымдарға тарту және сексуал харассментке нөлдік төзімділік саясатын енгізуді қамтиды. Осы іс-шаралар компанияларға сау еңбек мәдениетін қолдауға, қызметкерлердің тиімді және қанағаттанарлық еңбек етуіне, сондай-ақ сексуал харассменттің өркендеуіне жол бермеуге мүмкіндік береді.

- ХЕҰ стандарттарына сәйкес құжатталған сексуал харассментке қарсы және тең мүмкіндіктер саясатын әзірлеу және енгізу
- Жұмыс орнында сексуал харассментті анықтау және жою тәсілдеріне арналған жүйелі оқыту (басшылар мен қатардағы қызметкерлер үшін бөлек форматта)
- Нөлдік төзімділік саясатын енгізу, сонда агрессорлар харассмент әрекеттерін жалғастыра алмайды
- Мүмкін болса, аноним шағым арналарды енгізу және аноним емес арызданушыларды реталиациядан қорғау; HR бөлімдерінің бір ғана арнаға тәуелді болмауы үшін бірнеше шағым арнасын қарастыру
- Сексуал харассмент істерін құрметпен және мұқият тергеу, жәбірленушілерге қатысты психологиялық және қаржылық қысымды есепке алу; тергеудің, әсіресе басшыға қатысты шағымдарда, аноним жүргізілуін қамтамасыз ету
- Компания саясатын тұрақты түрде қарап, жаңартып отыру
- Жұмысқа қабылдау хабарламаларында сексуал харассментке нөлдік төзімділік туралы мәлімдемелерді қосу
- Көшбасшылардың саясатқа қолдау көрсетуін насихаттау және қызметкерлерге үлгі болу үшін харассменттен бас тартуын қамтамасыз ету
- Әйелдерді басқарушылық қызметтерге тарту және дәстүрлі «**әйел**» рөлдеріне (хатшылық, тазалау, хаттама жүргізу және т.б.) шектен тыс қарамау
- Жынысына қарамастан тәжірибесі мен біліктілігіне сай тең жалақы төлеуді қамтамасыз ету

Ұлттық міндетті сексуал харассментке қарсы және тең мүмкіндіктер саясатына енгізілуі тиіс міндетті тармақтар

Жоғарыда айтылғандай, Қазақстанда жұмыс берушілер үшін сексуал харассментке қарсы саясатты енгізу – ұлттық деңгейде міндетті талап болуы қажет. ХЕҰ халықаралық үздік тәжірибеден алынған стандарттарды жасап, жұмыс берушілерге өз саясатын әзірлеуде көмек көрсетеді. Бұл нұсқаулықтар жұмыс орнын сексуал харассменттен азат етуге ұмтылатын жұмыс берушілер үшін құнды ресурс болып табылады.

ХЕҰ ұсынымдарына мыналар кіреді:

- Сексуал харассментті анықтайтын анық және қысқа анықтама жасау, оны жәбірленушіні қорлайтын, қорқытып-үркітетін жыныстық сипаттағы қылығы ретінде сипаттау (жұмысқа қабылдау немесе қызметтік өсу шарты ретінде сексуал әрекетке көндіру, қорқыту, басқа да мәжбүрлеу формаларын қамтиды)
- Дискриминация мен харассменттен ада, қауіпсіз жұмыс ортасын қамтамасыз ету
- Жұмыс орнындағы сексуал харассментке нөлдік төзімділік саясатын енгізу – агрессорлар жазасыз қалмауы тиіс
- Барлық сексуал харассмент оқиғаларын маңызды және жедел қарастыру
- Сексуал харассмент жасағандар үшін тәртіптік шаралар қолдану, соның ішінде қызметтен босату
- Барлық шағымдарды құрметпен және құпия түрде қарастыру, және репрессияға жол бермеу
- Саясат жұмыс орнындағы барлық қатысушыларға (қызметкерлер, клиенттер, мердігерлер, келушілер) таралуы тиіс
- Сексуал харассмент тек жұмыс орнында ғана емес, әлеуметтік іс-шараларда, іссапарларда, оқу-жаттығу сессияларында,

конференцияларда да орын алуы мүмкіндігін мойындау

- Жұмыс ұжымындағы барлық деңгейде сексуал харассментке арналған тұрақты оқыту өткізу
- Түсінікті шағымдану тетіктері мен аноним хабарлау мүмкіндіктерін енгізу
- Жәбірленушілерге қолдау көрсету жүйелерінің бар болуын қамтамасыз ету
- Саясаттың тиімділігін тұрақты бақылау және бағалау, осылайша оның өзектілігі мен нәтижелілігін сақтау

Дереккөздер

ADB: [Kyrgyz Republic - Country gender assessment](#) (2019)

Adilet: [On State Guarantees of Equal Rights and Equal Opportunities of Men and Women](#) (2009)

Alimova, Karina: Opros: [82% kazakhstanstsev priznali problemu seksualnykh domogatelstv aktualnoy](#) (2021)

Article 19: [Kazakhstan: Defamation Still Problematic Despite Changes of the Criminal Code](#) (2011)

Australian Human Rights Commission: [Causes and Risk Factors of Sex Discrimination, Sexual Harassment and Other Unlawful Behaviours](#) (2023)

Care: [«I know I cannot quit». The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry](#) (2017)

[Constitution of the Republic of Kazakhstan](#)

Council of Europe: [Harassment and sexual harassment](#) (no date)

CPJ: [Kazakhstan decriminalizes defamation, but maintains detentions, criminal penalties for speech offenses](#) (2020)

E-gov: [Konsultativnyy dokument regulyatornoy politiki k projektu Zakona Respubliki Kazakhstan «O vnesenii izmeneniy i dopolneniy nekotoryye zakonodatelnyye akty Respubliki Kazakhstan po voprosam sovershenstvovaniya trudovogo zakonodatelstva»](#) (2025)

EU: [Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions](#) (2002)

Equal Future: [Kazakhstan](#) (2024)

Fleming PJ, Lee JG, Dworkin SL. «Real men don't»: constructions of masculinity and inadvertent harm in public health interventions. Am J Public Health. 2014 Jun;104(6):

Golovina, S.Yu., Sychenko, E.V., Voitkovska, I.V.: [Protection against violence and harassment in the world of work: Challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan](#), Perm University Herald Judicial Series (2021)

ILO: [C190 - Violence and Harassment Convention, 2019](#) (No. 190)

ILO: [International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism](#) (2013)

ILO: [Sample Sexual Harassment Policy](#) (no date)

IPHR: [Kazakhstan: Crackdown on the opposition, fight against «false» information and publication of «foreign agent» list](#) (2023)

Kazakhstan's Administrative Code (Article [73-3, 434, 456-2](#))

Kazakhstan's Criminal Code (Articles [108, 120, 123](#))

Kazakhstan's Labour Code (Article [4](#))

Kumenov, Almaz: Kazakhstan: [Parliament decriminalizes slander, but leaves penalties in place](#) (2020)

Kunapia, Gulmira: [Uluchshili usloviya dlya domogatel'ya: Kogo v Kazakhstane bespokoit kharassment](#) (2025)

Lammasniemi, Laura: [Capacity to Consent to Sex: A Historical Perspective](#), Oxford Journal of Legal Studies, Volume 44, Issue 4 (2024)

Latipov, Anvar: [Toxic masculinity and Uzbekistan's domestic violence crisis](#) (2020)

Nasha Gazeta: [Sudyu, rassmatrivayushchego v Astane isk rudnichanki Anny Belousovoy, nakazhut za vyzov ekspertov OON na protsess](#) (2017)

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine; Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia; Benya FF, Widnall SE, Johnson PA, editors. Washington (DC), [Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine](#), National Academies Press (US) (2018)

Takenov, Diyas: [Sport and masculinity in Kazakhstan's nation-building](#) (2021)

UN: [What is sexual harassment](#) (no date)

UN University: [Sexual Harassment: A Global Problem](#) (2019)

UNDP: [Gender inequalities in labour markets in Central Asia](#) (2016)

UNDP: [Gender Inequality Index \(GII\)](#) (no date)

UNDP: [Face to face with harassment and sexism in Kyrgyzstan](#) (2022)

UN Women: [Studying the Level and Main Causes of Violence and Sexual Harassment at the Workplace in the Republic of Kazakhstan](#) (2023)