



Финансирование  
Европейского Союза

ИНМИР



INSTITUTE FOR  
WAR & PEACE REPORTING



ИНСТИТУТ РЕПОРТАЖЕЙ ВОЙНЫ И МИРА

Policy Brief

# ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА В КАЗАХСТАНЕ:

*анализ проблемы,  
правовые пробелы и  
рекомендации*

аналитическая справка

*Эта публикация финансируется  
Европейским Союзом. Ее содержание  
является исключительной ответственностью  
IWPR и не обязательно отражает точку  
зрения Европейского Союза.*

2025

## Содержание

03	Об авторах
03	Об ОО «Мейерим»
03	Об IWPR
03	О Европейском Союзе
04	<b>КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ</b>
05	Что такое сексуальное домогательство и когда оно проявляется?
06	<b>СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА В КАЗАХСТАНЕ</b>
07	<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН В ОТНОШЕНИИ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ</b>
08	Рекомендации для Казахстана
10	Рекомендации на законодательном уровне
12	Рекомендации компаниям и местам трудовой деятельности
14	Предложения по обязательным пунктам национальной политики противодействия сексуальным домогательствам и обеспечения равных возможностей
16	<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ</b>

## Об авторах

Авторы публикации – **Миа Тарп** и **доктор Паоло Сорбелло**. Миа Тарп - независимый консультант по правам человека из Дании. Более десяти лет Миа работает и сотрудничает с гражданским обществом и СМИ в Центральной Азии, в частности в Казахстане. Доктор Паоло Сорбелло – журналист и исследователь, более десяти лет работающий в Казахстане и специализирующийся на вопросах трудовых и гражданских прав.

## Об ОО «Мейерим»

**«Мейерим»** – общественное объединение из г.Акатау, Казахстан. Деятельность ОО «Мейерим» посвящена защите прав уязвимых групп населения, посредством противодействия торговле людьми, защиты прав мигрантов в уязвимом положении, обеспечения прав детей и предотвращения насилия в отношении женщин. ОО «Мейерим» сотрудничает с правоохранительными органами на региональном и национальном уровнях, помимо этого ОО «Мейерим» сотрудничает с Казахстанским международным бюро по правам человека и соблюдению законности. ОО «Мейерим» принимает активное участие в обсуждениях, направленных на разработку и совершенствование законодательных правовых актов и мер по противодействию торговле людьми в Казахстане. Руководитель этого проекта – Алия Нарбай, координатор – Камила Енсененова.

## Об IWPR

**IWPR (Институт по освещению войны и мира)** усиливает голос местных сообществ, помогая им добиваться перемен в странах, переживающих конфликты, кризисы и переходные периоды. Там, где распространяется язык вражды и пропаганда, а журналисты и гражданские активисты подвергаются атакам, IWPR продвигает достоверную информацию и способствует общественным дискуссиям, которые действительно имеют значение. В условиях, когда новые формы дезинформации способствуют расколу в обществе, растут цифровые угрозы и учащаются нападения на журналистов, миссия IWPR по поддержке местных голосов становится особенно важной. **Основная задача организации – укрепление потока достоверной и объективной информации, позволяющей журналистам и гражданскому обществу информировать, обучать и мобилизовать сообщества.** IWPR помогает обществам находить собственные решения, усиливая их потенциал в сфере журналистики и гражданской активности, а также поддерживая борьбу за подотчётность, свободу слова и права человека.

## О Европейском Союзе

**Европейский Союз** – это экономический и политический союз 27 европейских стран. Он основан на ценностях уважения человеческого достоинства, свободы, демократии, равенства, верховенства закона и уважения прав человека, в том числе прав лиц, принадлежащих к меньшинствам. Он действует на глобальном уровне с целью продвижения устойчивого развития общества, окружающей среды и экономики во благо каждого.

# Краткое изложение

**Сексуальные домогательства в сфере труда** – широко распространенная проблема в Республике Казахстан. Отчасти это обусловлено общественными нормами и гендерными стереотипами, которые формируют ожидания относительно поведения как мужчин, так и женщин. В частности, это может означать, что женщины реже занимают руководящие должности, а в рабочих коллективах, в целом, наблюдается низкий уровень личностного разнообразия кадров. Наряду с этим, гендерное неравенство в обществе способствует распространению сексуальных домогательств на рабочих местах в Казахстане, что отчасти связано с неравномерным уровнем заработных плат. В правовом поле отсутствует четкое определение термина сексуальное домогательство, так же, как и четкие механизмы его регулирования. В настоящее время жертвы сексуальных домогательств практически не защищены от преследования, а виновные часто избегают наказания за свои действия.

Недавний опрос подтверждает актуальность проблемы сексуальных домогательств. Республике Казахстан рекомендуется принять изменения на законодательном уровне, которые будут четко определять и регулировать контекст сексуальных домогательств и предусматривать соответствующее наказание. В свою очередь, Республике Казахстан рекомендуется обязательное внедрение политики противодействия сексуальным домогательствам на рабочих местах и проведение работ по устранению общественных и системных проблем гендерного неравенства и стереотипов, начиная с детского возраста. Кроме того, в Казахстане необходимо увеличить долю участия женщин в высших политических и социальных кругах, в целях наглядной демонстрации лучших практик доверия женщинам на руководящих должностях.

## Что такое сексуальное домогательство и когда оно проявляется?

Международная организация труда (МОТ) в Конвенции №190 (2019 года) определяет сексуальные домогательства в сфере труда как «ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых», которые «в результате причиняют физический, психологический, сексуальный или экономический вред, включая гендерное насилие и домогательства».

## Сексуальные домогательства в сфере труда могут проявляться в различных формах:

- /// **вербальные действия** (непристойные комплименты, истории сексуального типа, комментарии или вопросы сексуального характера, и т.д.)
- /// **невербальные действия** (подмигивания, жесты, изображающие поцелуи, навязчивые взгляды, и т.д.)
- /// **физические действия** (любые формы нежелательного физического контакта, например, поглаживание по плечам и т.п.).

Важно понимать соотношение силы и влияния между жертвой и виновником, поскольку зачастую присутствует неравенство возможностей, при котором виновник обладает более высоким должностным положением и статусом чем жертва, что позволяет ему влиять на трудовую деятельность жертвы, даже на финансовую стабильность (особенно, в случае если жертва опасается увольнения за проявление несогласия с домогательствами).

Крайне важно учитывать момент получения согласия (согласие не всегда выражается вербально или словами, поскольку человек может быть принужден к согласию посредством угроз, манипуляций, психологической обработки или финансового давления).

# Сексуальные домогательства в Казахстане

Согласно исследованию «ООН-женщины» от 2023 года, 82% респондентов из Казахстана считают проблему сексуальных домогательств «значительной». В опросе, проведенном партнером IWPR организацией «Мейерим» в Актау, большинство респондентов подтвердили наличие проблемы сексуальных домогательств. Шестьдесят четыре процента подтвердили наличие сексуальных домогательств на рабочих местах, тогда как лишь 23.1% заявили об отсутствии такой проблемы в рабочем коллективе. Семь процентов респондентов затруднились с ответом.

Сексуальные домогательства в Казахстане нередко являются следствием глубоко укоренившихся гендерных стереотипов, которые проявляются во всех слоях общества. Данные стереотипы проявляются в ожиданиях, возлагаемых на мужчин и женщин как в общественной жизни, так и в трудовой сфере. На национальном уровне доля женщин недостаточно представлена на руководящих должностях.

В Казахстане гендерные стереотипы часто определяют поведение на рабочих местах и карьерные перспективы. От женщин ожидают выполнения обязанностей по уходу за семьей и ведению домашнего хозяйства, а лидерские способности и руководящие роли женщин часто недооцениваются. Вследствие ожиданий, связанных с уходом за детьми и ведением хозяйства, женщины могут на долгий период времени покинуть рынок труда, что существенно ограничивает их возможности построения успешной карьеры и карьерного роста, обычно это приводит к обратному эффекту. Мужчины, в свою очередь, также испытывают давление и ожидания в отношении их профессиональной деятельности и поведения, при этом сексуальные домогательства на рабочем месте могут восприниматься как нечто, одобряемое в кругу коллег.

**Гендерное неравенство и неравенство возможностей в обществе** определяют преобладание мужчин на руководящих должностях, что создает неравенство возможностей между полами. Наряду с гендерными стереотипами это создает благоприятные условия для распространения сексуальных домогательств.

## Сексуальные домогательства несут серьезные последствия для жертв, трудовой сферы и экономики в целом. :

- **Жертвы** могут испытывать физические и психологические последствия (посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР), бессонница, тошнота, нарушения работы желудочно-кишечного тракта и т.п).
- **В сфере труда** может наблюдаться потеря кадрового ресурса (в случае увольнения жертв либо их вынужденного ухода), снижение производительности и эффективности (когда жертвы или их коллеги работают менее продуктивно вследствие переживания или свидетельствования сексуальных домогательств).
- **Экономика и общественность** могут понести ущерб по причине затрат на медицинское обслуживание жертв сексуального насилия, недополученных налогов (поскольку жертвы, находящиеся на больничном либо уволившись, не платят налоги).

## Законодательство Республики Казахстан в отношении сексуальных домогательств

Казахстан не имеет законодательство, которое бы всесторонне регулировало все аспекты сексуальных домогательств в сфере труда, что оставляет власть, правоохранительные органы и рабочие коллективы без инструментов противодействия данной распространенной проблеме.

Жертвы сексуальных домогательств могут обращаться в правоохранительные органы, опираясь лишь на другие законодательные акты, которые не в полной мере учитывают специфику сексуальных домогательств.

**К таким правовым актам относятся:**

- Статья 108 Уголовного Кодекса: Умышленное причинение легкого вреда здоровью.
- Статья 120 Уголовного Кодекса: Изнасилование.

- Статья 123 Уголовного Кодекса: Понуждение к половому сношению, мужеложству, лесбиянству или иным действиям сексуального характера.
- Статья 434 Кодекса Об административных правонарушениях: Мелкое хулиганство.

Само законодательство в ряде случаев использовалось против самих жертв сексуальных домогательств. В некоторых случаях жертвы, сообщившие о сексуальных домогательствах, сталкивались с исками о клевете и судебными решениями, обязывающими опровергнуть свои заявления. В таких случаях применялась **Статья 73-3** и **Статья 456-2** Кодекса Об административных правонарушениях (**Размещение, распространение ложной информации**).

Подобная судебная практика формирует среду, в которой, лица совершающие сексуальные домогательства, избегают наказания, а жертвы подвергаются несправедливым обвинениям за свои попытки привлечь внимание к проблеме.

## Рекомендации для Казахстана

В Казахстане, для решения проблемы сексуальных домогательств с сфере труда требуется применение комплексного подхода. Данный подход должен предусматривать реформы на законодательном уровне, включая пересмотр Трудового кодекса Республики Казахстан, в том числе дальнейшее внедрение требований для государственного и частного секторов, гражданского общества по реализации политики, которая всесторонне будет решать данную проблему.

Как отмечалось выше, сексуальные домогательства в сфере труда и отношение к самим женщинам, включая гендерные стереотипы, тесно взаимосвязаны. Когда на женщину возлагается роль по уходу за семьей, когда они сталкиваются с менее благоприятными условиями карьерного

роста и находятся в менее выгодном финансовом положении по сравнению с мужчинами, создается среда, в которой случаи сексуальных домогательств могут распространяться беспрепятственно. Когда женщины воспринимаются мужчинами как собственность, как лица с более низким статусом, предназначенных исключительно для роли ухода за семьей и хозяйством и не обладающими интеллектуальным потенциалом для работы на управленческих должностях, сексуальные домогательства при таком восприятии проявляются гораздо чаще, что подтверждается исследованиями и опросами. Обучение мужчин и женщин уважению личных границ, осознанию концепции согласия и преодолению токсичной маскулинности позволит внедрить гендерно-трансформационный подход решения системных проблем, таких как сексуальные домогательства. Обеспечение равномерной оплаты труда женщинам и мужчинам в соответствии с их опытом и квалификацией, включая активное поощрение женщин к занятию управленческих должностей может способствовать значительному личностному разнообразию кадров и помочь устранить факторы, способствующие сексуальным домогательствам. Необходимо принять нисходящий подход, начиная с назначением министров (обеспечение представительство женщин на уровне правительства). Поскольку женщины составляют менее пятой части министров и членов парламента в Казахстане, существует значительный потенциал для улучшения текущей ситуации. Внедрение и реализация политики на поддержание и продвижению женщин послужит хорошим примером для работодателей и работников, создавая равные возможности для женщин.

## Рекомендации на законодательном уровне

Казахстан может значительно предотвратить случаи сексуальных домогательств путем разработки законодательства, четко регулирующего сексуальные домогательства в сфере труда. Наряду с этим проведение тренингов и внедрение соответствующей политики должны стать юридическим требованием, с целью того, чтобы правоохранительные органы, государственные структуры, прокуратура и компании, работающие в Казахстане, могли эффективно бороться с данной проблемой и работать над её профилактикой. В заключение, необходимо предпринять шаги для устранения широко распространенного гендерного неравенства в Казахстане, вызванного общественными нормами и стереотипами, приписываемых каждому полу. Данные стереотипы можно устранить путем пересмотра школьных образовательных программ, в целях решения проблемы с раннего возраста, обеспечивая большее гендерное равенство для будущих поколений. Кроме того, в политической жизни Казахстана, особенно среди членов парламента и министров, должен быть внедрен подход абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам.

- Сексуальные домогательства следует чётко определить на законодательном уровне, при этом само определение должно охватывать не только физические формы домогательства без согласия, но и вербальные, невербальные формы, а также психологическое давление.
- Сексуальные домогательства необходимо урегулировать в Трудовом кодексе, а само правонарушение должно наказываться по закону, например, посредством наложения штрафов или применением соответствующих сроков лишения свободы.
- Законодательство, регулирующее сексуальные домогательства должно обеспечивать защиту не только работникам полной занятости, но и фрилансерам, работникам, работающим неполный рабочий день, временным работникам, сезонным работникам, волонтерам, стажерам, неофициальным работникам, домашним работникам, мигрантам и другим работникам аналогичных категорий.
- Судебные органы должны прекратить практику преследование жертв сексуальных домогательств по обвинениям в клевете и обеспечить их

защиту от дальнейших рисков преследований со стороны виновника посягателя или места работы.

- Необходимо обязать всех работодателей, работающих с сотрудниками в Казахстане (как международные, так и местные компании), внедрять политику противодействия сексуальным домогательствам и политику обеспечения равных возможностей.
- Министерство труда (**трудовые инспекторы**), прокуратура, омбудсмена и правоохранительные органы Республики Казахстан должны быть обеспечены руководствами по расследованию случаев сексуальных домогательств, с обязательным проведением регулярных тренингов.
- Тренинги должны охватывать обучение чувствительному и деликатному подходу к работе с жертвами травм сексуальных домогательств.
- Обязательные тренинги по противодействию сексуальным домогательствам должны проводиться во всех государственных учреждениях на регулярной основе.
- При возможности, создание и налаживание анонимных каналов подачи жалоб, позволяющих сообщать о случаях сексуальных домогательств.
- Включение гендерного равенства в качестве обязательной темы в школьные образовательные программы, применяя гендерно-трансформационный подход для устранения гендерных стереотипов.
- Данные о сексуальных домогательствах должны подлежать хранению и анализу в целях дальнейшего совершенствования политики и разработки будущих законодательных поправок.
- Повышение общественной осведомленности по вопросам трудовых прав и абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам в сфере труда.

## Рекомендации компаниям и местам трудовой деятельности

Компании и трудовые коллективы в Казахстане требуют систематизированного подхода к решению проблемы сексуальных домогательств. Данный подход предполагает обязательное внедрение корпоративной политики и выработку механизмов регулирования случаев сексуального домогательства как на внутреннем уровне, так и на законодательном уровне. Следует внедрить политику, направленную на устранение гендерного неравенства в процессе найма и активного поощрения женщин к занятию управленческих должностей и политику абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам. Реализация данных мер позволит компаниям поддерживать здоровую рабочую атмосферу, в которой работники могут с комфортом наслаждаться рабочим процессом, а распространение сексуальных домогательств сводится к минимуму.

- Необходимо разработать и внедрить современную политику противодействия сексуальным домогательствам и политику обеспечения равных возможностей, соответствующую стандартам Международной организации труда (МОТ).
- Организация и проведение на регулярной основе тренингов по политике противодействия сексуальным домогательствам, а также методам выявления и устранения данной проблемы на рабочих местах. Тренинги должны носить дифференцированный характер для руководителей и рядовых сотрудников, поскольку руководители играют особую роль в борьбе с сексуальными домогательствами в сфере труда.
- Следует внедрять и реализовывать политику абсолютной нетерпимости в целях исключения возможности продолжения домогательств со стороны посягателей.
- При возможности, необходимо внедрить и наладить обязательные анонимные каналы подачи жалоб и обеспечить надежную защиту заявителям на не анонимной основе от преследований. Рассмотреть возможность предусмотрения нескольких каналов подачи жалоб, чтобы отделы по работе с персоналом не были исключительными структурами, рассматривающими жалобы на сексуальные домогательства.

- Следует тщательно и уважительно расследовать случаи сексуальных домогательств, принимая во внимание возможные травмы, психологическое или финансовое давление, оказываемое на жертв. Обеспечение защиты жертв сексуального насилия от дальнейших преследований на рабочем месте, особенно в случаях жалоб на руководителей. Расследования должны проводиться строго конфиденциально, включая, обеспечение ограниченного доступа руководителям.
- Обеспечение регулярного пересмотра и обновления корпоративной политики.
- Включение заявлений против домогательств в объявления о вакансиях в целях подчеркивания важности данного вопроса еще на этапе привлечения сотрудника в компанию.
- Проявление приверженности к политике, особенно со стороны руководства, побуждение руководства к демонстрации положительных примеров, воздерживаясь от участия в сексуальных домогательствах.
- Способствовать привлечению женщин на управленческие позиции и воздерживаться от найма женщин исключительно на традиционно «женские» роли в работе, например секретарши, уборщицы, делопроизводитель и т.п.
- Обеспечение равномерной и справедливой заработной платы в соответствии с опытом и квалификацией, независимо от пола.

## Предложения по обязательным пунктам национальной политики противодействия сексуальным домогательствам и обеспечения равных возможностей

Как отмечалось ранее, Казахстану на национальном уровне рекомендуется обеспечить обязательное требование работодателям по внедрению и реализации политики противодействия сексуальным домогательствам. Со стороны МОТ были разработаны соответствующие стандарты для реализации такого рода политики, которые содействуют работодателям в разработке корпоративных документов противодействия сексуальным домогательствам, опираясь на лучшие международные практики. Эти руководства являются важным ресурсом для работодателей, стремящихся создать рабочую среду, свободную от сексуальных домогательств.

### Рекомендации МОТ по разработке законодательства, регулирующего вопросы сексуального домогательства:

- Четкое и краткое определение сексуальных домогательств, описывающее их как нежелательные действия сексуального характера, которые оскорбляют, унижают или запугивают жертву (включая случаи, когда сексуальная активность навязывается как условие трудоустройства (с использованием принуждения, угроз или различных форм убеждения)).
- Обеспечение безопасной рабочей среды, свободной от дискриминации и домогательств, с соответствующими рекомендациями.
- Внедрение подхода абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам на рабочих местах, так как посягатели не должны оставаться безнаказанными.
- Обеспечение серьезного и оперативного расследования всех случаев сексуального домогательства.
- Применение дисциплинарных мер, вплоть до увольнения, к лицам, признанным виновными в сексуальных домогательствах.

- Внедрение и реализация политики, которая гарантирует уважительное и строго конфиденциальное рассмотрение всех жалоб, одновременно обеспечивая защиту заявителям сексуального домогательства от преследования.
- Обеспечение распространения политики на всех лиц, задействованных в трудовом процессе, включая сотрудников, клиентов, заказчиков, временных сотрудников, подрядчиков и посетителей.
- Принятие того, что сексуальные домогательства могут происходить как на территории рабочего места, так и за ее пределами, например, во время социальных мероприятий, рабочих командировок, тренингов или конференций (такой всесторонний охват гарантирует учет всех потенциальных сценариев, где могут возникнуть сексуальные домогательства).
- Организация и проведение тренингов по предотвращению сексуального домогательства для всех уровней корпоративной иерархии.
- Создание и налаживание четких механизмов подачи жалоб и анонимных каналов заявителям.
- Обеспечение наличия систем поддержки для жертв сексуальных домогательств.
- Рекомендуется регулярный мониторинг и оценка эффективности политики, в целях обеспечения актуальности и эффективности данной политики в предотвращении сексуальных домогательств.

## Список использованной литературы

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

(Республика Кыргызстан-Оценка гендерной ситуации в стране) (2019)

Адилет: [On State Guarantees of Equal Rights and Equal Opportunities of Men and Women](#) (О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин)(2009)

Алимова Карина: [Opros: 82% kazakhstansev priznali problemu seksualnykh domogatelstv aktualnoy](#) (2021)

Статья 19: Kazakhstan: [Defamation Still Problematic Despite Changes of the Criminal Code](#) (Казахстан: Проблема диффамации сохраняется несмотря на изменения в Уголовном кодексе) (2011)

Австралийская комиссия по правам человека: [Causes and Risk Factors of Sex Discrimination, Sexual Harassment and Other Unlawful Behaviours](#)

(Причины и факторы риска сексуальной дискриминации, сексуальных домогательств и других противоправных действий) (2023)

Care: [«I know I cannot quit.» The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry](#) («Я знаю, что не могу уйти». Распространенность и производственные издержки сексуальных домогательств в швейной промышленности Камбоджи) (2017)

[Constitution of the Republic of Kazakhstan](#)

(Конституция Республики Казахстан)

Совет Европы: [Harassment and sexual harassment](#)

(Домогательства и сексуальные домогательства) (без даты)

КЗЖ: [Kazakhstan decriminalizes defamation, but maintains detentions, criminal penalties for speech offenses](#) (Казахстан декриминализует диффамацию, но применяет задержания и уголовные наказания за речевые правонарушения) (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)

ЕС: [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](#) (Директива 2002/73/ЕС Европейского парламента и Европейского совета от 23 сентября 2002 о замене Директивы Европейского Совета 76/207/ЕЕС о применении принципа равноправного отношения между женщинами и мужчинами в контексте доступа к работе, профессиональному обучению и условиям труда) (2002)

Платформа «Равное будущее»: [Kazakhstan](#) (2024)

Флеминг П.Дж, Ли Дж.Г, Дворкин С.Л. [«Real men don't»: constructions of masculinity and inadvertent harm in public health interventions](#). AM Дж Public Health. 2014 Июнь;104(6): («Настоящие мужчины не...»: конструкции маскулинности и непреднамеренный вред в рамках вмешательств в сфере общественного здравоохранения)

Головина С.Ю, Сыченко Е.В., Войтковска И.В. [Protection against violence and harassment in the world of work: Challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan](#), (Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана) Пермский Университет Herald Judicial Series (2021)

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

МОТ: [International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism](#) (Международные взгляды на положение женщин в сфере гостиничного бизнеса, общественного питания и туризма) (2013)

МОТ: [Sample Sexual Harassment Policy](#) (Примеры политики противодействия сексуальным домогательствам) (без даты)

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

Кодекс административных правонарушений Республики Казахстан  
(Статья [73-3](#), [434](#), [456-2](#))

Уголовный кодекс Республики Казахстан (Статьи [108](#), [120](#), [123](#))

Трудовой кодекс Республики Казахстан (Статья [4](#))

Куменов Алмаз: Казахстан:  
[Parliament decriminalizes slander, but leaves penalties in place](#) (Парламент декриминализирует клевету, но сохраняет меры наказания) (2020)

Гулмира Кунапия: [Uluchshili usloviya dlya domogatelya: Kogo v Kazakhstane bespokoit kharassment](#) (2025)

Ламмасниemi Лаура: [Capacity to Consent to Sex: A Historical Perspective](#),  
(Способность дать согласие на сексуальные отношения: историческая перспектива) Оксфордский журнал правовых исследований, Том 44, Выпуск 4 (2024)

Латипов Анвар: [Toxic masculinity and Uzbekistan's domestic violence crisis](#)  
(Токсичная маскулинность и кризис домашнего насилия в Узбекистане)(2020)

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

Национальные академии наук, инженерии и медицины; Политика и Глобальные отношения; Комитет по делам женщин в науке, инженерии и медицине; Комитет по последствиям сексуальных домогательств в академической среде; Бенья Ф.Ф, Виндэл СЛ, Джонсон П.А, редакторы. Вашингтон (ОК), [Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine](#), National Academies Press (США) (2018)

Такенов Дияс: [Sport and masculinity in Kazakhstan's nation-building](#)  
(Спорт и маскулинность в процессе построения нации в Казахстане) (2021)

ООН: [What is sexual harassment](#)  
(Что такое сексуальное домогательство) (без даты)

Университет ООН: [Sexual Harassment: A Global Problem](#)

Сексуальные домогательства: Глобальная проблема (2019)

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

(Гендерные неравенства на трудовых рынках Центральной Азии) (2016)

ПРООН: [Gender Inequality Index \(GII\)](#)

(Индекс гендерного неравенства ИГН) (без даты)

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

(Лицом к лицу с домогательствами и сексизмом в Кыргызстане) (2022)

ООН-женщины: [Studying the Level and Main Causes of Violence and Sexual Harassment at the Workplace in the Republic of Kazakhstan](#)

(Изучение уровня и основных причин насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в Республике Казахстан) (2023)