



Финансирование
Европейского Союза

ИНМИР



INSTITUTE FOR
WAR & PEACE REPORTING



ИНСТИТУТ РЕПОРТАЖЕЙ ВОЙНЫ И МИРА

White Paper

ПРОБЛЕМА ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ В КАЗАХСТАНЕ

*анализ, правовые
пробелы и рекомендации*

аналитический доклад

ЭТА ПУБЛИКАЦИЯ ФИНАНСИРОВАНА ЕВРОПЕЙСКИМ
СОЮЗОМ. ЕЕ СОДЕРЖАНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ IWPR И НЕ ОБЯЗАТЕЛЬНО
ОТРАЖАЕТ ТОЧКУ ЗРЕНИЯ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА.

2025

Оглавление

03	Об авторах
03	ОО «Мейерим»
03	IWPR
03	Европейский Союз
04	ПЕРЕЧЕНЬ СОКРАЩЕНИЙ И АББРЕВИАТУР
05	АННОТАЦИЯ
06	ПРЕДЫСТОРИЯ
06	Что такое сексуальное домогательство?
09	Нормативно-правовая база и проблемные вопросы в Казахстане
13	Гендерное неравенство, общественные нормы и стереотипы
16	Взаимосвязь между жертвой и виновником
16	Последствия
19	СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА В ГЛОБАЛЬНОМ И НАЦИОНАЛЬНОМ КОНТЕКСТЕ
23	Обзор и анализ ответов
27	Противодействие и преодоление сексуальных домогательств на рабочих местах
28	РЕКОМЕНДАЦИИ
30	Рекомендации на законодательном уровне
32	Рекомендации для компаний и работодателей
34	Предложения по обязательным пунктам национальной политики противодействия сексуальным домогательствам и обеспечения равных возможностей
36	СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

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 Енсегенова.

Об IWPR

IWPR (Институт репортажей 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.

С

еречень сокращений и аббревиатур

— UNIFEM	Женский Фонд ООН
— АБР	Азиатский банк развития
— КЗЖ	Комитет защиты журналистов
— КСРТ	Комиссия США по соблюдению равноправия при трудоустройстве
— ЕС	Европейский Союз
— ЕВРО	ЕВРО (валюта)
— АБДН	Агентства по борьбе с дискриминацией при найме
— ИГН	Индекс гендерного неравенства
— ОК	Отдел кадров
— МОТ	Международная организация труда
— МППЧ	Международное партнерство по правам человека
— КЗТ	Казахстанский тенге (валюта)
— ЛГБТ	Лесбиянки, геи, бисексуалы, трансгендеры
— ООН	Организация Объединенных Наций
— ПРООН	Программа развития ООН
— США	Соединенные Штаты Америки

Аннотация

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 диспропорцией в размере заработных плат.

Несмотря на усилия Министерства труда по разработке законодательных мер, в Казахстане всё ещё отсутствует чёткое определение понятия сексуальных домогательств наряду с эффективными механизмами их предотвращения и урегулирования. 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 и отсутствие эффективных механизмов предотвращения и решения. Республике Казахстан рекомендуется принять изменения на законодательном уровне, которые будут четко определять и регулировать контекст сексуальных домогательств и предусматривать соответствующее наказание.

Кроме того, в Казахстане необходимо увеличить долю участия женщин в высших политических и социальных кругах и обязать всех работодателей, осуществляющих деятельность в Казахстане внедрять и реализовывать политику, направленную на предотвращение сексуальных домогательств. Необходимо **усиленно содействовать продвижению гендерного равенства** для устранения системных проблем и искоренения стереотипного поведения в отношении к мужчинам и женщинам.

Предыстория

Сексуальные домогательства на рабочем месте – это нарушение прав человека, которое часто обусловлено неравенством во власти и должностном положении между агрессором и жертвой. Гендерное неравенство, укоренившиеся общественные нормы, гендерные стереотипы и неравенство возможностей между работниками являются факторами, способствующими сексуальным домогательствам.

Что такое сексуальное домогательство?

Сексуальные домогательства на рабочем месте представляют собой форму насилия и являются нарушением прав человека - жертвы. 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». ¹

В законодательстве Республики Казахстан отсутствует официально закрепленное определение сексуальных домогательств. Парламент ЕС в Директиве Парламента и Совета ЕС за № 2020/73/ЕС от 23 сентября 2022 года, вносящей изменения в Директиву Совета ЕС 76/73/ЕС, определил сексуальные домогательства следующим образом: «когда имеет место любая форма нежелательного вербального, невербального или физического поведения сексуального характера, имеющего своей целью или результатом оскорбление достоинства лица, в частности, посредством создания угрожающей, враждебной, ущемляющей человеческое достоинство, унижительной или оскорбительной среды». ²

Комиссия США по соблюдению равноправия при трудоустройстве (КСРТ) определяет сексуальные домогательства как «нежелательные сексуальные ухаживания, просьбы оказания сексуальных услуг, а также иное вербальное или физическое поведение сексуального характера (...)». nature (...)». Например, применение сексуального домогательства как инструмента принуждения в качестве условия трудоустройства и дальнейшее использования согласия или последствий сексуальных домогательств как основы для принятия решений, связанных с трудоустройством. ³

Такие действия могут проявляться в вербальной, невербальной и физической форме.

¹ МОТ: C190 – Конвенция противодействия насилию и домогательствам, 2019 (№. 190)

² ЕС: 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)

Примеры сексуальных домогательств в вербальной форме:

- ✗ Непристойные комплименты
- ✗ Обращение к кому-либо посредством прозвищ, связанных с полом и внешностью
- ✗ Сексуальные или оценочные комментарии о теле или внешности
- ✗ Рассказывание историй сексуального характера
- ✗ Личные вопросы об интимной жизни или сексуальных предпочтениях
- ✗ Нежелательные и настойчивые ухаживания за человеком, который не проявляет взаимного интереса
- ✗ Распространение слухов о сексуальных предпочтениях или интимной жизни ⁴

Примеры сексуальных домогательств невербальной формы:

- ✗ Поцелуи, подмигивания, жесты и мимика с сексуальным подтекстом
- ✗ Оценивающий взгляд сверху вниз (осмотр тела человека с ног до головы)
- ✗ Пристальное разглядывание
- ✗ Физическая блокировка пути человека
- ✗ Преследование или слежка за человеком ⁵

Примеры сексуальных домогательств в физической форме:

- ✗ Предложение или выполнение массажа
- ✗ Прикосновения, поглаживания, похлопывания по телу
- ✗ Совершение действий сексуального характера ⁶

³ ООН: Что такое сексуальное домогательство

⁴ См.: ООН: Что такое сексуальное домогательство (нет даты) и Совет Европы: Домогательство и сексуальное домогательство (дата отсутствует)

⁵ См.: ООН: Что такое сексуальное домогательство (нет даты) и Совет Европы: Домогательство и сексуальное домогательство (дата отсутствует)

⁶ См.: ООН: Что такое сексуальное домогательство (нет даты) и Совет Европы: Домогательство и сексуальное домогательство (no date)

Ключевым вопросом здесь является понятие **согласия**. Определить, было ли дано согласие в случаях сексуальных домогательств, может быть затруднительно, особенно когда возникают сомнения относительно того, было ли согласие на сексуальные действия действительно добровольным и осознанным.⁷ Нередко наблюдается **неравенство в должностных отношениях**, например, в организационной структуре между руководителем и подчиненным или между мужчиной, обладающим большей физической силой, и женщиной.⁸

Руководитель (обладающий должностными полномочиями над своим подчиненным) может «подготавливать», склонять или принуждать работника к принятию или восприятию сексуальных домогательств как нормы, либо к совершению сексуальных действий, обещая карьерный рост, или наоборот, угрожая увольнением жертвы. Исторически судебные органы зачастую игнорировали неравенство возможностей в должностных отношениях.⁹ Это может означать, что согласие не всегда выражается словами «да», «окей, хорошо» или «нет» поскольку жертва может принять домогательства или сексуальные действия по причинам, упомянутым выше. Кроме того, жертва может имитировать согласие на сексуальные домогательства из-за давления или ожиданий со стороны коллег, например, реагируя смехом на сексуально наводящий комментарий в свой адрес.

Однако это не уменьшает унижительный или оскорбительный характер домогательств. Вопрос согласия подчеркивает критическую необходимость в создании правовой базы регулирования сексуальных домогательств как на рабочих местах, так и на национальном уровне.



Существуют другие важные факторы, связанные с противодействием сексуальным домогательствам на рабочем месте, в частности, пересекающиеся формы дискриминации, направленные на меньшинства. Например, этнические меньшинства (например, русская женщина, подвергающаяся сексуальным домогательствам из-за своей этнической принадлежности), люди с ограниченными физическими возможностями (например, человек в инвалидной коляске, которого расспрашивают об интимной жизни), представители ЛГБТ-сообщества (геи или лесбиянки, подвергающиеся домогательствам и насмешкам на основании сексуальной ориентации).

⁷ Ламмасниemi Лаура: *Способность дать согласие на сексуальные отношения: историческая перспектива*, Оксфордский журнал правовых исследований, Том 44, Выпуск 4 (2024)

⁸ Австралийская комиссия по правам человека: *Причины и факторы риска сексуальной дискриминации, сексуальных домогательств и других противоправных действий* (2023), ст. 2

⁹ Ламмасниemi Лаура: *Способность дать согласие на сексуальные отношения: историческая перспектива*, Оксфордский журнал правовых исследований, Том 44, Выпуск 4 (2024))

Нормативно-правовая база и проблемные вопросы в Казахстане

Нормативно-правовая база и руководства, включая национальное законодательство, международные конвенции и резолюции, корпоративная политика служат являются основными инструментами защиты работников от сексуальных домогательств.

В Казахстане отсутствуют **законы, непосредственно регулирующие вопросы сексуальных домогательств на рабочем месте или в обществе в целом.**

Статья 14 Республики Казахстан запрещает какую-либо дискриминацию по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.¹⁰ Таким образом, право на защиту от дискриминации, в том числе для работников, по крайней мере теоретически, закреплено в Конституции.

Статья 4 Трудового кодекса Республики Казахстан защищает права работников посредством следующих принципов и положений:

- /// Запрет на ограничение человеческих и гражданских прав работников
- /// Запрет на дискриминацию работников
- /// Обеспечение безопасных и гигиенических условий труда
- /// Обеспечение приоритета жизни и здоровья работников
- /// Обеспечение равенства прав и возможностей работников
- /// Обеспечение государственного регулирования вопросов безопасности и охраны труда.¹¹

Однако ни один из вышеуказанных пунктов напрямую не затрагивает проблему сексуальных домогательств на рабочем месте. Несмотря на то, что каждый из пунктов может быть косвенно интерпретирован с этой проблемой, формулировки статей слишком обобщены для того чтобы эффективно решить проблемы.

¹⁰ Конституция Республики Казахстан

¹¹ Статья 4 Трудового кодекса РК (Article 4 of Kazakhstan's Labour Code)

¹² Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В. Защита от насилия и домогательств в мире труда: вызовы и возможности для России и Казахстана // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2021. С. 633–634.

Исторически сложилось так, что судебная система Казахстана не имеет достаточных знаний о проблеме сексуальных домогательств, особенно в контексте защиты работников от сексуальных домогательств и других подобных форм насилия.¹² В Казахстане сексуальные домогательства могут быть рассмотрены в правовом поле только через применение других законодательных актов например:

- /// Статья 108 Уголовного Кодекса: Умышленное причинение легкого вреда здоровью¹³
- /// Статья 120 Уголовного Кодекса: Изнасилование¹⁴
- /// Статья 123 Уголовного Кодекса: Понуждение к половому сношению, мужеложству, лесбиянству или иным действиям сексуального характера¹⁵
- /// Статья 434 Кодекса Об административных правонарушениях: Мелкое хулиганство¹⁶

Стоит заметить, что в Казахстане отсутствуют законы, непосредственно регулирующие вопросы сексуального домогательства, особенно в части психологического или эмоционального насилия, связанного с сексуальными домогательствами на рабочем месте. Согласно исследованию, проведенному «UNIFEM» и Республиканским научно-исследовательским институтом по охране труда от 2023 года, наиболее распространенными формами домогательств на рабочих местах в Казахстане являются: нежелательные прикосновения, попытки поцелуев, навязчивый флирт и другие аналогичные действия. Физические формы давления, такие как угрозы или шантаж сексуального характера, составляют всего 6% от общего числа случаев домогательств. Это указывает на то, что в Казахстане практически отсутствует правовая база для прямого урегулирования 94% случаев домогательств.¹⁷

Большинство случаев домогательств представляют собой вербальные и невербальные проявления без физического контакта, например, обсуждение внешности, интимной жизни, распространение слухов и навязчивый

¹³ Статья 108 Уголовного кодекса Республики Казахстан

¹⁴ Статья 120 Уголовного кодекса Республики Казахстан

¹⁵ Статья 123 Уголовного кодекса Республики Казахстан

¹⁶ Статья 434 Кодекса административных правонарушений РК (Article 434 of Kazakhstan's Administrative Code)

¹⁷ ООН-женщины: Изучение уровня и основных причин насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в Республике Казахстан (2023), стр. 16

¹⁸ Адилет: О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин (2009)

¹⁹ Гульмира Кунапия: Uluchshili usloviya dlya domogatel'ya: Kogo v Kazakhstane bespokoit kharassment (2025)

флирт. Часто такого рода действия воспринимаются как безобидные беседы, но на самом деле они создают токсичную и унижающую обстановку в коллективе, что недопустимо в рабочей среде. Несмотря на то, что в Казахстане равные права и возможности для мужчин и женщин закреплены государственными гарантиями в **Законе №223-IV от 2009 года**, в данном документе отсутствует какое-либо упоминание о сексуальных домогательствах.¹⁸

С другой стороны были случаи, когда работники, подавшие жалобы на сексуальные домогательства, сталкивались с встречными обвинениями в клевете со стороны виновника. В недавнем инциденте в г.Алматы руководитель, обвинённый в сексуальных домогательствах, обязал сотрудницу, подавшую жалобу на домогательства, публично отозвать свои заявления.¹⁹ В 2017 году в Костанае произошёл аналогичный случай, когда жертва сексуальных домогательств была обвинена в клевете и была обязана публично опровергнуть свои заявления.²⁰ Это обусловлено тем, что в Казахстане всё ещё действуют законы, предусматривающие наказание за клевету, диффамацию или оскорбление чести и достоинства. Несмотря на то, что в результате пересмотра законодательства в 2020 году клевета перестала быть уголовным преступлением, она по-прежнему остается административным правонарушением.²¹ **Статья 73-3** Кодекса об административных правонарушениях Республики Казахстан предусматривает значительные штрафы и арест до 30 суток.²² Еще одно применимое в таких случаях законодательство – **статья 456-2** Кодекса об административных правонарушениях Республики Казахстан, которая регулирует умышленное распространение заведомо ложной информации и предусматривает наложение значительных штрафов.²³ На практике **Статьи 73-3 и 456-2** Кодекса об административных правонарушениях активно используются для подавления деятельности правозащитников.²⁴

На международном уровне Конвенция **МОТ № 190 от 2019 года** регулирует

²⁰ Наша газета: Sudyu, rassmatrivayushchego v Astane isk rudnichanki Anny Belousovoy, nakazhut za vyzov ekspertov OON na protsess (2017)

²¹ Статья 19: Казахстан: Проблема диффамации сохраняется несмотря на изменения в Уголовном кодексе (2011), Куменов Алмаз: Казахстан: Парламент декриминализует клевету, но сохраняет меры наказания (2020), и КЗЖ: Казахстан декриминализует диффамацию, но применяет задержания и уголовные наказания за речевые правонарушения, (2020)

²² Статья 73-3 Кодекс административных правонарушений Республики Казахстан

²³ Статья 456-2 Кодекс административных правонарушений Республики Казахстан

²⁴ МППЧ: Казахстан: репрессии против оппозиции, борьба с «ложной» информацией и публикация списка «иностранцев» (2023)

²⁵ МОТ: C190 -Конвенция противодействия насилию и домогательствам, 2019 (№. 190) (2019)

²⁶ Tengrinews: V Kazakhstane nachnut nakazyvat' za domogatel'stva na rabote: podrobnosti (2025)

²⁷ Алимова Карина: Opros: 82% kazakhstantsev priznali problemu seksualnykh domogatelstv aktualnoy (2021)

вопросы защиты от сексуальных домогательств на рабочих местах. Казахстан пока не ратифицировал данную конвенцию.²⁵

На данный момент в Республике Казахстан отсутствуют эффективные механизмы защиты работников, которые подверглись сексуальному насилию на рабочих местах. Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан в настоящее время ведет работу над решением этого вопроса и планирует весной 2025 года внедрить поправки в законодательство, которые будут направлены на усиление защиты прав работников в Казахстане.²⁶ Айжан Ойрат, эксперт по гендерным вопросам и правам человека из Казахстана, представляющая Международное партнерство по правам человека (МППЧ), подчеркивает необходимость комплексной правовой реформы для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочих местах в Казахстане. Она считает, что действующее законодательство не обеспечивает эффективного решения этой проблемы. В частности, Ойрат указывает на отсутствие правовых механизмов, которые бы регулировали ответственность работодателей за игнорирование жалоб сотрудников на случаи сексуальных домогательств на рабочем месте.²⁷

Согласно рекомендательному документу регуляторной политики к проекту Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам совершенствования трудового законодательства», новое законодательство о сексуальных домогательствах в Казахстане предусматривает ряд ключевых мер, направленных на предотвращение и устранение сексуальных домогательств, с особым акцентом на защиту несовершеннолетних.²⁸

Законопроект предусматривает криминализацию сексуальных домогательств в отношении несовершеннолетних, устанавливая уголовную ответственность для лиц, совершающих действия сексуального характера в отношении лиц, заведомо не достигших шестнадцатилетнего возраста. Под этим подразумевается предложения и прикосновения сексуального характера, включая случаи, совершаемые виртуально. За такие нарушения предусмотрены наказания в виде исправительных работ на сумму **до 200 месячных** расчетных показателей, общественных работ до 200 часов или административного ареста **до 50 суток**. Помимо этого, возможно лишение права зани-

²⁸ E-gov: Konsultativnyy dokument regul'yatornoy politiki k proyektu Zakona Respubliki Kazakhstan «O vnesenii izmeneniy i dopolneniy nekotoryye zakonodatelnyye akty Respubliki Kazakhstan po voprosam sovershenstvovaniya trudovogo zakonodatelstva» (2025)

мать определенные должности или осуществлять определенную деятельность на срок до трех лет. Образовательные учреждения обязаны незамедлительно информировать правоохранительные органы о любых противоправных действиях, совершенных несовершеннолетними или в отношении них. Законодательство подчеркивает важность создания инфраструктуры для поддержки семей и детей, направленной на предотвращение насилия и оказание помощи жертвам сексуальных домогательств

Казахстан

В то же время отсутствие четкого и конкретного определения сексуального домогательства в законодательстве вызывает серьезную обеспокоенность. Без четкого юридического определения существует опасность не надлежащего применения и обеспечения соблюдения закона, что может привести к недоразумениям как между жертвами, так и правоохранительными органами. В казахстанском обществе широко распространено стереотипное восприятие женщин, что способствует их объективизации и далее приводит к обвинению жертв и недостаточной поддержке пострадавших. Подобные культурные установки зачастую мешают женщинам обращаться за помощью, сообщать о насилии и добиваться справедливости. Кроме того, в действующем законодательстве отсутствуют механизмы мониторинга и оценки его исполнения и эффективности. Отсутствие таких механизмов значительно затрудняет анализ воздействия и своевременное внесение необходимых поправок для повышения эффективности правоприменения.

Гендерное неравенство, общественные нормы и стереотипы

Гендерные роли в Казахстане глубоко укоренены в традиционных патриархальных устоях, которые активно навязываются на роли и ожидания, возлагаемых на мужчин и женщин. Традиционно от мужчин по-прежнему ожидается роль кормильца семьи, тогда как на женщин возлагается обязанность ухода за семьей и ведению хозяйства. Подобные общественные нормы обуславливают явное неравенство в доступе женщин к образованию и возможностям трудоустройства. **Особенно сложным становится положение женщин после рождения ребенка**, поскольку возвращение на рынок труда после декретного отпуска, который в Казахстане может длиться до трех лет,

может сопровождаться трудностями. В отдельных регионах Казахстана женщины в среднем рожают более четырёх детей, что в итоге ведет к исключению из рынка труда на срок до двенадцати лет.²⁹

Вследствие подобных факторов женщины реже занимают управленческие должности и сталкиваются с ограниченными возможностями профессионального роста. В результате женщины больше работают, но зарабатывают меньше. Кроме того, **финансовая зависимость от работы может вынуждать женщину оставаться на работе**. Другими словами, уровень экономической независимости женщин остается низким, а зависимость от единственного источника дохода нередко становится препятствием для обращения за защитой от сексуального домогательства на рабочем месте.³⁰

В странах Центральной Азии, включая Казахстан, женщины преимущественно работают на низкооплачиваемых и низестоящих должностях, в таких направлениях, как образование, здравоохранение и аналогичные социальные отрасли.³¹ **Сексизм на рабочем месте остается распространённым явлением в странах Центральной Азии**. Сексизм выражается в пренебрежительном или снисходительном отношении к интеллектуальным способностям женщин.³² Одной из причин низкого представительства женщин на управленческих должностях является именно такое отношение. Сексуальные домогательства берут свои корни от уничижительного восприятия женщин в качестве объекта.³³

В Казахстане имеются системные проблемы гендерного неравенства. Индекс гендерного неравенства (ИГН) Программы развития ООН (ПРООН) оценивает такие факторы, как уровень материнской смертности, гендерное неравенство на рынке труда и политической жизни. Согласно данным ИГН ПРООН ситуация с гендерным разрывом в Казахстане ухудшилась в последние годы.

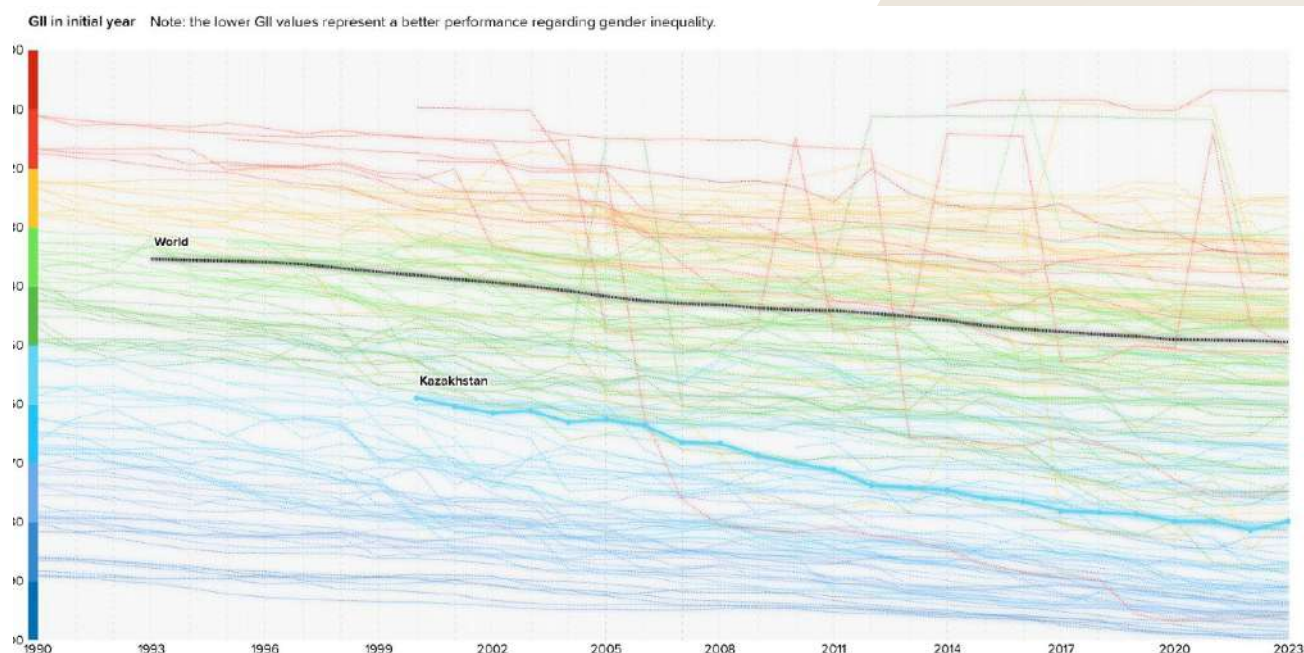
²⁹ Женщины Туркестанской и Мангистауской областей рожают 4,39 и 3,99 раза соответственно, тогда как средний показатель по стране составляет 2,96 раза. Бюро национальной статистики: **О рождаемости в 2023 году** (2024)

³⁰ См, АБР: Республика Кыргызстан-Оценка гендерной ситуации в стране (2019), стр. 17, и МОТ: Международные взгляды на положение женщин в сфере гостиничного бизнеса, общественного питания и туризма (2013), стр. 1-2

³¹ ПРООН: Гендерные неравенства на трудовых рынках Центральной Азии (2016), р. 19

³² См, примем, ПРООН: Лицом к лицу с домогательствами и сексизмом в Кыргызстане (2022)

³³ Care: «Я знаю, что не могу уйти». Распространенность и производственные издержки сексуальных домогательств в швейной промышленности Камбоджи (2017), стр.11



Данные получены от ПРООН ³⁴

Согласно данным платформы «Равное будущее» (Equal Future), женщины занимают **43%** управленческих должностей в государственном управлении, **14,8%** среди министров и членов кабинета, и лишь **18,4%** мест в парламенте. ³⁵

Данные цифры свидетельствуют о низком уровне представленности женщин на руководящих позициях в Казахстане.

В Казахстане и других странах Центральной Азии мужчины сталкиваются со строгими социальными нормами и ожиданиями, которые создают давление для соответствия стереотипам. Мужчины традиционно рассматриваются как основные кормильцы семьи, и эта роль остается доминирующей в регионе. Одним из наиболее проблемных аспектов гендерных стереотипов и социальных ожиданий в отношении мужчин является модель поведения, известная как **«токсичная маскулинность»**. Проблема (не ограничивающаяся Казахстаном, а имеющая глобальный характер) изучена в исследованиях и описывается следующим образом «для восприятия себя мужественным и обретения более высокого социального статуса и авторитета, присущих «настоящим» мужчинам, мужчины подвергаются давлению и поощряются за проявления отдельных качеств (например, агрессивность, наличие множества сексуальных партнеров, эмоциональную несдержанность, контроль, склонность к приключениям, риску и доминированию), что приводит к уяз-

³⁴ ПРООН: Индекс гендерного неравенства ИГН (нет даты)

³⁵ Платформа «Равное будущее»: Казахстан (2024)

вимости по отношению к негативным последствиям для физического и психологического здоровья». ³⁶

Это способствует формированию культуры, которая поощряет домогательства и насильственное поведение, при котором мужчины позиционируются как агрессоры, а женщины – как жертвы. ³⁷

Взаимосвязь между жертвой и виновником

Согласно исследованию Университета ООН наиболее частными жертвами сексуальных домогательств являются женщины и девушки, в частности молодые женщины и женщины с ограниченными физическими возможностями. ³⁸ В том же исследовании отмечается, что виновники часто имеют прошлый опыт применения насилия и жестокого обращения в семье и придерживаются ярлыков гендерного неравенства, таких как гипермаскулинность, поддержка традиционных гендерных ролей и оправдание домогательств. Более того, виновники нередко ощущают поддержку своих действий со стороны окружающих, например, других мужчин. ³⁹

Последствия

Сексуальные домогательства оказывают серьезное воздействие на жертву, рабочую среду и общество в целом. Последствия проявляются на трех уровнях: индивидуальном (для жертвы), организационном (трудовая среда) и общественном (в масштабах общества).

³⁶ Флеминг П.Дж, Ли Дж.Г, Двоуркин С.Л. «(«Настоящие мужчины не...»: конструкции маскулинности и непреднамеренный вред в рамках вмешательств в сфере общественного здравоохранения. Общественное здравоохранение. 2014 июнь; 104(6): 1029-1035.

³⁷ Латипов Анвар: Токсичная маскулинность и кризис домашнего насилия в Узбекистане (2020) и Такенов Дияс: Спорт и маскулинность в процессе построения нации в Казахстане (2021)

³⁸ Университет ООН: Сексуальные домогательства: Глобальная проблема (2019), стр.2

³⁹ Университет ООН: Сексуальные домогательства: Глобальная проблема (2019), стр..2. См также: CARE: «Я знаю, что не могу уйти». Распространенность и производственные издержки сексуальных домогательств в швейной промышленности Камбоджи (2017), стр.10

Жертва

Жертва, подвергшаяся нарушению своих прав, может испытывать физические симптомы, включая головные боли, бессонницу, хроническую усталость, мышечные боли, расстройства желудочно-кишечного тракта, тошноту и другие подобные состояния.⁴⁰ Кроме того, при тяжелых формах насилия, таких как принуждение к сексуальным действиям, существует риск заражения инфекциями, передающимися половым путем (ИППП). Психологические последствия сексуальных домогательств для жертвы также значительны: стресс, чувство вины, тревожность, депрессия и, в некоторых случаях, посттравматическое стрессовое расстройство (ПТСР). Продолжительные домогательства существенно снижают качество жизни жертвы.

Трудовая среда

Сексуальные домогательства оказывают серьезное воздействие не только на личное благополучие жертвы, но и на ее профессиональную эффективность и самочувствие. Это может привести к снижению общей производительности на рабочем месте, пострадавшем от таких инцидентов. Исследования показывают, что проблема не ограничивается только жертвой и виновником, но затрагивает всю рабочую среду, поскольку свидетелями домогательств могут выступать другие сотрудники.⁴¹ Это может способствовать формированию «культуры» домогательств на рабочем месте, особенно, если виновники занимают более высокое должностное положение по сравнению с жертвами и получают одобрение своих действий от коллег. Поскольку жертвы сексуальных домогательств нередко вынуждены увольняться с работы, работодатель рискует столкнуться с утечкой ценных кадров.⁴² Отсутствие ответственности за сексуальные домогательства на рабочем месте позволяет виновникам избегать наказания, что способствует сохранению и усугублению таких проблем, создавая токсичную корпоративную культуру.⁴³

⁴⁰ Университет ООН: Сексуальные домогательства: Глобальная проблема (2019), стр.2

⁴¹ 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), Сексуальные домогательства в отношении женщин: среда, культура и последствия в академической науке, инженерии и медицине, National Academies Press (США) (2018)

⁴² 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), Сексуальные домогательства в отношении женщин: среда, культура и последствия в академической науке, инженерии и медицине, National Academies Press (США) (2018)

⁴³ Австралийская комиссия по правам человека: Причины и факторы риска сексуальной дискриминации, сексуальных домогательств и других противоправных действий, (2023), стр. 2

Общество

Распространенность сексуальных домогательств наносит ущерб всему обществу, вызывая значительные экономические последствия, которые выходят за рамки воздействия на конкретную трудовую среду, хотя данных о затратах и ущербе сексуальных домогательств для общества и экономики недостаточно. Прямые издержки связаны с затратами на судебные процессы и другие правовые действия, возникающие в связи с заявлением о насилии, тогда как косвенные издержки включают утрату рабочей силы, снижение налоговых поступлений и рост расходов на здравоохранение. В США, например, совокупные расходы, связанные с обвинениями в сексуальных домогательствах, зарегистрированными **КСРТ** и Агентством по борьбе с дискриминацией при найме, составили **539,2 милл. долларов США** за период с 2000 по 2010 год.⁴⁴ В Камбодже ежегодные общественные расходы, связанные с сексуальными домогательствами, оцениваются в **88,7 милл. долларов США**.⁴⁵ В контексте Казахстана невозможно дать точную оценку экономического ущерба от сексуальных домогательств из-за отсутствия достоверных данных.

Факторы риска

Существует ряд факторов, которые могут способствовать увеличению рисков сексуальных домогательств на рабочем месте. К таким рискам можно отнести неравномерное распределение женщин и мужчин на различных управленческих уровнях. Например, это проявляется, когда большинство руководящих должностей занимают мужчины, а среди работников низшего звена преобладают женщины. Работодатели, которые часто привлекают сезонных и временных работников, волонтеров или других неоплачиваемых работников, подвергаются повышенному риску, где на рабочих местах могут распространяться сексуальные домогательства, поскольку защита таких категорий работников обычно обеспечивается недостаточно. Наличие строгой иерархической структуры на рабочем месте также может препятствовать усилиям по противодействию сексуальным домогательствам, поскольку сообщение или разоблачение случаев сексуальных домогательств становится сложнее, в связи с большим иерархическим разрывом

⁴⁴ United Nations University: *Sexual Harassment: A Global Problem* (2019), p.3

⁴⁵ Care: «I know I cannot quit». *The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry* (2017), p.6

между руководителями и подчиненными. Более того, отсутствие обучения и осведомленности работников о проблеме сексуальных домогательств и отсутствие соответствующей политики создают высокий риск распространения случаев сексуальных домогательств, которые в дальнейшем остаются нерасследованными и незарегистрированными. Компании с «тяжелым имиджем» и культурой неуважения в рабочей среде также подвержены проблемам сексуальных домогательств.⁴⁶

Сексуальные домогательства в глобальном и национальном контексте

Сексуальные домогательства на рабочем месте – распространенная проблема во всем мире. Согласно данным Международной организации труда, около одного из пяти опрошенных работников, что составляет 22,8% или 743 миллиона человек, подвергались домогательствам на работе. В Центральной Азии это не редкость. Хотя сексуальные домогательства могут затрагивать мужчин, но женщины сталкиваются с этой проблемой чаще.⁴⁷

Согласно исследованию «ООН-женщины» от 2023 года, 82% респондентов из Казахстана считают проблему сексуальных домогательств «значительной».⁴⁸

Общественное объединение «Мейерим» провело опрос среди населения Актау. В опросе приняли участие 155 респондентов, преимущественно опытные работники, женщины с высшим образованием в возрасте от 24 до 45 лет. Основная часть респондентов была из г.Актау.

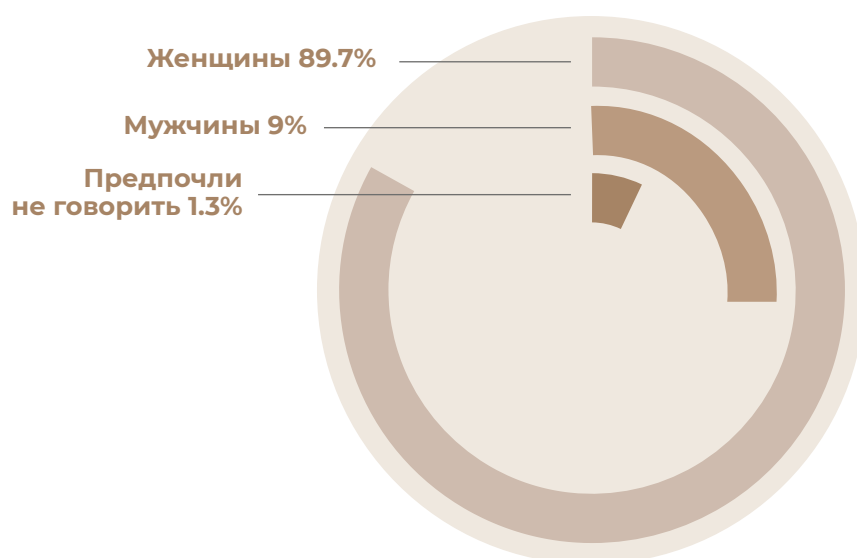
⁴⁶ См: Австралийская комиссия по правам человека: Причины и факторы риска сексуальной дискриминации, сексуальных домогательств и других противоправных действий, (2023), стр. 3

⁴⁷ Университет ООН: Сексуальное домогательство: Глобальная проблема (2019), стр.1

⁴⁸ ООН-женщины: Изучение уровня и основных причин насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в Республике Казахстан (2023), p. 5

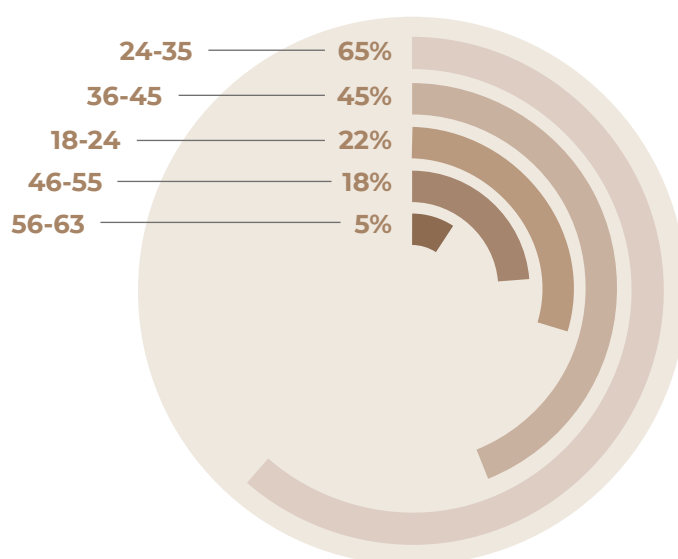
Гендерное распределение респондентов:

Почти 90% респондентов составили женщины, 9% – мужчины, а 1,3% предпочли не раскрывать свой пол.



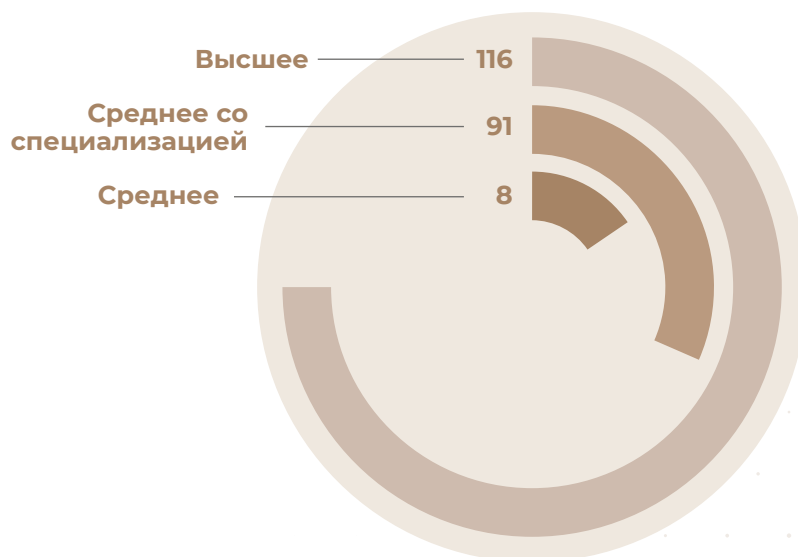
Возрастное распределение респондентов:

Более 70% респондентов опроса указали, что им от 24 до 45 лет.



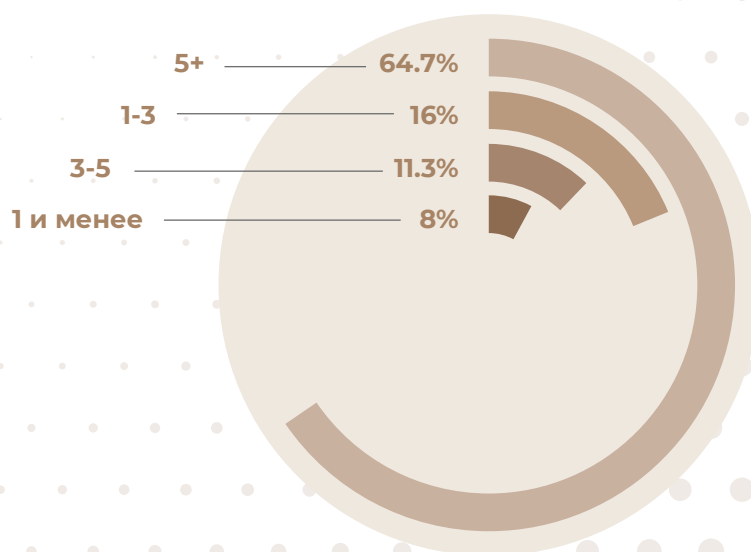
Уровень образования респондентов:

Опрос показал, что респонденты в основном имеют высшее образование.



Опыт работы респондентов:

Респонденты опроса преимущественно имели опыт работы более 5 лет – почти 65% опрошенных.



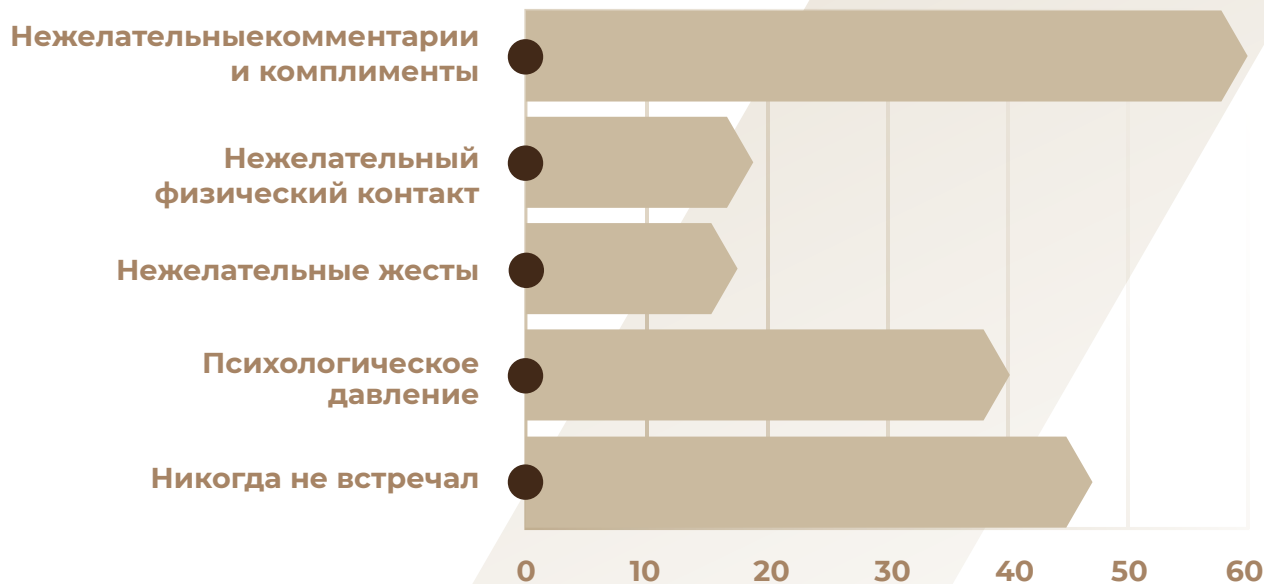
Столкновение с сексуальными домогательствами:

Большинство респондентов подтвердили наличие проблемы сексуальных домогательств. 64% подтвердили наличие сексуальных домогательств на рабочих местах, тогда как лишь 23.1% заявили об отсутствии такой проблемы в рабочем коллективе. 7% респондентов затруднились с ответом.



Виды домогательств

60% указали, что наиболее распространенной формой домогательств, с которой они сталкивались, были вербальные домогательства, выраженные в виде нежелательных комментариев и комплиментов. 17 человек отметили нежелательные жесты, а 18 человек сообщили о физическом контакте, как форме пережитых домогательств. 40 респондентов указали на психологическое давление. 46 респондентов заявили, что никогда не сталкивались с сексуальными домогательствами.



Обзор и анализ ответов

Результаты опроса, проведенного **ОО «Мейерим»**, указывают на значительное распространение сексуальных домогательств на рабочих местах в г.Актау. Хотя опрос не является представительным для города Актау или Республики Казахстан в целом, результаты опроса следует воспринимать как тревожный сигнал о ситуации в стране: сексуальные домогательства на рабочих местах имеют широкое распространение, а правонарушители нередко избегают наказания.

Несколько респондентов отметили, что домогательства, с которыми они сталкивались, исходили от руководителей или коллег, занимающих более высокие должности, что указывает на наличие неравных должностных отношений. Среди виновников были и мужчины-коллеги, однако чаще встречаются случаи, когда руководители злоупотребляли своим авторитетом или должностным положением на рабочем месте по отношению к женщинам-коллегам или подчиненным. Респонденты привели многочисленные примеры унижительного отношения к женщинам, включая психологическое и финансовое давление, принуждения и угрозы, которые зачастую исходили от руководителей.

Например, было зафиксировано несколько случаев, когда руководители использовали деньги в качестве инструмента давления при сексуальных домогательствах.

домогательствах в отношении женщин.

«Генеральный директор просил задержаться допоздна, пытался обнять и поцеловать, приглашал на прогулку и всячески намекал на [возможность] финансовой поддержки, если я буду благосклонна к нему. Я категорически отказывалась, но он не останавливался и не подписывал мое заявление об увольнении, мне пришлось просто перестать выходить на работу».

«Главный врач и директор клиники [где мы работали] предложил [моей коллеге] заработную плату в размере 500к ⁴⁹, тенге, за то, чтобы она стала его любовницей. После разговора она ушла в слезах и долго плакала. В итоге мы просто уволились».

«The head of the department, who is married, gives me strange compliments. Then sniffs my hair (...) «You have a juicy figure». (...) If I say something against him, he will say: «Be careful with your tongue, otherwise you will lose your bread [income, ed.]»

«Начальник отдела, который женат, делает мне странные комплименты. Нюхает мои волосы (...) «У тебя сочная фигура» (...) Если я возражаю и даю отпор, он заявляет: «Следи за языком, иначе лишишься хлеба» (дохода прим.)».

«Начальник несколько раз предлагал мне встречаться, говорил, что поможет финансово. Как иначе объяснить ему слово «НЕТ»?»

Многие респонденты сообщили, что руководители и коллеги применяли к ним психологическое давление и унижительное отношение, включая объективизацию. Примеры показывают, что руководители активно используют свое более высокое должностное положение и возраст для психологического манипулирования жертвами. Один респондент прямо заявил, что к нему *«относились как к собственности»*, подобное отношение мужчин к женщинам прослеживается во всех приведенных ниже случаях.

«Я работала с руководителем, который часто говорил, что я ни на что не гожусь, кроме как работать секретаршей и что мне следует держаться за эту должность. Он был намного старше меня, мне было 20-21, а ему 40 лет».

⁴⁹ 500,000 тенге, эквивалентно 850 ЕВРО, для Казахстана большая сумма.

Недоброжелательность или попытки избавиться от работника возрастут [если работники не поддадутся домогательствам со стороны руководителя].

«Они спрашивают, почему я все еще не замужем, почему я не хочу иметь детей, шутят о том, что девушка – не девушка, если она весит больше определенного веса, что место женщины – на кухне, женщина должна угождать мужчине, и это говорят мужчины старше 25 лет, особенно те, кто не женат (...).»

«Очень часто мужчины доминирующих профессий склоняют женщин к отношениям на работе. Они все состоят в браке! Особенно молодые девушки, в данном случае медсестры. Вероятно, из-за должности безнаказанности.»

«Часто начальники намекали, а иногда напрямую предлагали [романтические] встречи. В случае отказа, они чаще всего начинали (...) напрягать мою психику и провоцировать меня к увольнению по собственному желанию.»

«Когда я работала в администрации, начальник отдела присылал мне различные смс сообщения и звонил после употребления алкоголя. Мне было неприятно. Я не подавала ему никаких надежд, но он относился ко мне как к собственности.»

Существуют яркие примеры применения невербальных форм сексуальных домогательств в отношении женщин на рабочих местах.

«Был еще один инцидент на той же работе, у нас был механик, который возил меня к нашим клиентам. Он включил песню «Где ты, где я»⁵⁰ на полную громкость, припев в этой песне про секс на кухонном столе...бла бла бла, на куплете он сделал звук еще громче. Фу! Я все еще вспоминаю об этом и мне не по себе. Прошло 9 лет, я сменила 4 работы, но все еще помню эту ситуацию. Он водил машину по городу на большой скорости. Я думала, что в один день он меня куда-нибудь затащит.

Также существуют примеры нежелательного физического контакта и даже сексуального насилия.

«После свадьбы коллеги, другой мой коллега предложил подвезти меня (он был пьян, вызвал такси, предложил поехать вместе, я предполагала, что он отвезет меня домой). Однако по какой-то причине такси направлялось в

⁵⁰ Reference to a popular song by the rapper Timati about a toxic and violent relationship with an over possessive man. The lyrics have direct references to sex. The song is an example of the reinforced culture of toxic masculinity mentioned above.

сторону нашего офиса. Когда я спросила, зачем мы едем в сторону офиса, он ответил, что ему нужно кое-что там забрать. Я согласилась. Когда мы добрались до нашего офиса, он попросил меня зайти с ним внутрь, он сказал, что вызовет другое такси из офиса. Ничего не подозревая (*никаких намеков [с его стороны] в мой адрес до этого не было*), я пошла с ним. Мужчина женат, у него есть дети. В результате он запер кабинет и напал на меня, чуть не раздел догола, трогал меня в интимных местах. Я не смогла как следует сопротивляться, потому что он намного больше и сильнее меня, но мне удалось вырваться и сбежать через заднюю дверь (...). На следующий день, как ни в чем не бывало, он говорит мне: *«Ну, извини, на самом деле, я давно этого хотел. Я молча проглотила это. Я все еще работаю здесь, потому что не могу найти другую работу, и он тоже работает здесь. Иногда, когда он выпивает, он ухаживает, но до того, что было в первый раз, так и не дошло»*.

«Однажды на корпоративе начальник попытался меня поцеловать, а когда я отказалась, он притянул меня к себе и схватил за грудь».

«Корпоративный босс хватал меня за грудь, но он был пьян»

«Когда я впервые устроилась на работу в Актау, все пытались ухаживать за мной, помогать мне, а после заигрывать. Они начали массировать мои плечи без моего согласия. Когда они поняли, что это не работает, после моей грубой реакции, они оставили меня в покое».

Как показывают приведенные случаи, работники в Казахстане сталкиваются с серьезными формами сексуальных домогательств, что указывает на острую необходимость принятия мер на национальном уровне для защиты сотрудников, сохранения здоровой рабочей среды и предотвращения экономических и социальных потерь для страны.

Противодействие и преодоление сексуальных домогательств на рабочих местах

Приведенные примеры не являются исчерпывающим отражением ситуации на рабочих местах в г.Актау или самом Казахстане, однако, они позволяют понять мышление как жертв сексуальных домогательств на рабочих местах, так и виновников, совершающих подобные действия. При этом более половины респондентов (50.3% или 78 респондентов из 155) указали, что становились свидетелями различных форм сексуальных домогательств на рабочем месте. Лишь 11 респондентов считают, что сексуальные домогательства могут быть в некоторых случаях допустимыми или нормальными на рабочем месте. Примечательно, что наблюдается значительное различие в ответах в зависимости от языка опроса: почти 25% (8 из 33 респондентов), отвечавших на казахском языке, указали, что сексуальные домогательства на рабочем месте иногда считаются нормой или даже приемлемыми. Среди респондентов, отвечавших на русском языке, лишь 3 из 122, или 2,5%, посчитали, что сексуальные домогательства на рабочем месте в некоторых случаях могут быть нормой или приемлемыми. К сожалению, данные свидетельствуют, что на рабочих местах большинства участников опроса в г.Актау проблемы сексуальных домогательств решаются неэффективно. 65,2% респондентов отметили, что на рабочем месте вопросы, связанные с сексуальными домогательствами «не» или «скорее не» решаются. На вопрос, сообщали ли они о случаях домогательств, если сами их пережили или стали свидетелями, 77 человек, или чуть менее 50%, четко ответили отрицательно. Один из респондентов даже ответил следующее:

«У нас руководители одни мужчины. Никто тебя не поддержит, наоборот, они будут тебя притеснять, если ты заявишь о сексуальных домогательствах. Но мне нужна эта работа».

В рамках опроса респондентов спрашивали о механизмах, предусмотренных для противодействия сексуальным домогательствам на рабочих местах. Лишь 1 из 155 респондентов отметил, что на предприятии существует кодекс этики и регулярно проводится обучение сотрудников. За исключением этого случая, респонденты не продемонстрировали осведомленности о наличии предусмотренных механизмов для борьбы с сексуальными домогательствами на рабочих местах.

Рекомендации

Требуется многосторонний подход для эффективного решения проблем, связанных с сексуальными домогательствами на рабочих местах в Казахстане. Предполагается, в первую очередь, реформа законодательном уровне, включая пересмотр Трудового кодекса Республики Казахстан, а также установление обязательств для государственного и частного секторов, гражданского общества по внедрению политики противодействия и решения проблем сексуальных домогательств.

К сожалению, в Казахстане сексуальные домогательства в сфере труда и отношение к самим женщинам, включая гендерные стереотипы, тесно взаимосвязаны. Решение обширной проблемы, как сексуальные домогательства требует устранение гендерного неравенства и переосмысления ролей, навязываемых женщинам в обществе. 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 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.⁵¹

⁵¹ См больше рекомендации: ООН-женщины: Изучение уровня и основных причин насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в Республике Казахстан (2023), стр.38-40, Университет ООН: Сексуальные домогательства: Глобальная проблема (2019), стр.5, CARE: «Я знаю, что не могу уйти». Распространенность и производственные издержки сексуальных домогательств в швейной промышленности Камбоджи (2017), стр. 12-14, и Австралийская комиссия по правам человека: Причины и факторы риска сексуальной дискриминации, сексуальных домогательств и других противоправных действий, (2023), и Алимова Карина: Opros: 82% kazakhstansev priznali problemu seksualnykh domogatelstv aktualnoy (2021)

Рекомендации на законодательном уровне

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.

Обязать всех работодателей применять политику по противодействию сексуальным домогательствам и 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 тренингов на регулярной основе. 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.

■ 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 рабочим коллективам

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

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 предоставляют четкое и лаконичное определение сексуальных домогательств, характеризующее такого рода домогательства 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)). МОТ выделяет различные формы сексуального домогательства, включая физические, вербальные и невербальные проявления, а также применение угроз или поощрений, связанных с трудовой деятельностью.

Рекомендации по политике охватывают следующие положения: обеспечение безопасной рабочей среды, свободной от дискриминации и домогательств и внедрение подхода абсолютной нетерпимости к сексуальным домогательствам на рабочих местах, так как виновники не должны оставаться безнаказанными. Рекомендации подчеркивают необходимость обеспечения серьезного и оперативного расследования всех случаев сексуального домогательства. Применение дисциплинарных мер, вплоть до увольнения, к лицам, признанным виновными в сексуальных домогательствах. Более того, политика, должна гарантировать уважительное и строго конфиденциальное рассмотрение всех жалоб, одновременно обеспечивая защиту заявителям сексуального домогательства от преследования. **МОТ рекомендует** распространение политики на всех лиц,

задействованных в трудовом процессе, включая сотрудников, клиентов, заказчиков, временных сотрудников, подрядчиков и посетителей. Политика должна признать, 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, что политика учитывает все потенциальные сценарии, где могут возникнуть сексуальные домогательства. Более того, компаниям рекомендуется разработать комплексные стратегии, включающие тренинги, механизмы подачи жалоб и системы поддержки жертв сексуальных домогательств. **Рекомендуется проведение регулярного мониторинга и оценки эффективности политики, в целях обеспечения актуальности и эффективности данной политики в предотвращении сексуальных домогательств.** ⁵²

⁵² МОТ: Примеры политики противодействия сексуальным домогательствам (нет даты)

ПИСОК 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% kazakhstantsev 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)

Бюро национальной статистики: [О рождаемости в 2023 году](#) (2024)

CAE: [«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)

Конституция Республики Казахстан: [Constitution of the Republic of Kazakhstan](#)

Совет Европы: [Harassment and sexual harassment](#) (Домогательства и сексуальные домогательства) (нет 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](#) (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](#). («Настоящие мужчины не...»: конструкции маскулинности и непреднамеренный вред в рамках вмешательств в сфере общественного здравоохранения) АМ Дж Public Health. 2014 Июнь;104(6):

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 по предотвращению насилия и домогательств №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) (дата отсутствует)

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

против оппозиции, борьба с «ложной» информацией и публикация списка «иностранных агентов») (2023)

Кодекс административных правонарушений РК (Статьи [73-3](#), [434](#), [456-2](#))

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

Трудовой кодекс РК (Статья [4](#))

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

Гульмира Кунапия: [Uluchshili usloviya dlya domogatel'ya: 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](#) (Сексуальные домогательства в отношении женщин: среда, культура и последствия в академической науке, инженерии и медицине) 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)

Tengrinews: [V Kazakhstane nachnut nakazyvat' za domogatel'stva na rabote: podrobnosti](#) (2025)

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

ПРООН: [Face to face with harassment and sexism in Kyrgyzstan](#) (Лицом к лицу с домогательствами и сексизмом в Кыргызстане) (2022)

UN-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)