



Еуропалық Одақтың
қаржыландыруы

ҰХДБИ



INSTITUTE FOR
WAR & PEACE REPORTING



ИНСТИТУТ РЕПОРТАЖЕЙ ВОЙНЫ И МИРА

Ақпараттық баяндама

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ ХАРАССМЕНТ:

*Мәселенің талдауы,
заңнамалық
олқылықтар және
ұсыныстар*

БҰЛ ЖАРИЯЛАНЫМДЫ ЕУРОПАЛЫҚ ОДАҚ
ҚАРЖЫЛАНДЫРДЫ. ОНЫҢ МАЗМҰНЫНА ТЕК IWPR
ЖАУАПТЫ ЖӘНЕ МІНДЕТТІ ТҮРДЕ ЕУРОПАЛЫҚ
ОДАҚТЫҢ КӨЗҚАРАСЫН БІЛДІРМЕЙДІ.

2025

Мазмұны

03	Авторлар туралы
03	Мейірім қоғамдық қоры туралы
03	IWPR ұйымы туралы
03	Еуропалық Одақ туралы
04	ҚЫСҚАРТЫЛҒАН АТАУЛАР ТІЗІМІ
05	ТҮЙІНДЕМЕ (ABSTRACT)
06	КІРІСПЕ
06	Сексуал харассмент деген не?
09	Қазақстандағы құқықтық база және проблемалық тұстар
13	Гендерлік теңсіздік, әлеуметтік нормалар мен стереотиптер
15	Жәбірленуші мен қысым көрсетуші арасындағы байланыс
15	Қысымның салдары
18	СЕКСУАЛ ХАРАССМЕНТ: ЖАҒАНДЫҚ ЖӘНЕ ҰЛТТЫҚ КОНТЕКСТ
22	Сауалнама нәтижелерін талдау
25	Жұмыс орнындағы сексуал харассмент: тәжірибе және оған ден қою жолдары
26	ҰСЫНЫСТАР
27	Заңнамалық деңгейдегі ұсыныстар
28	Компаниялар үшін ұсыныстар
29	Сексуал харассмент пен тең мүмкіндіктер бойынша ұлттық міндетті саясатқа енгізілуі тиіс негізгі тармақтар
30	ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР

Авторлар туралы

Бұл баяндаманың авторлары – **Мия Тарп** және **доктор Паоло Сорбелло**. Мия Тарп – Данияда тұратын тәуелсіз адам құқықтары жөніндегі кеңесші. Ол Орталық Азияда, әсіресе Қазақстанда, он жылдан астам уақыт бойы азаматтық қоғам және БАҚ саласында жұмыс істеп келеді. **Доктор Паоло Сорбелло** – он жылдан астам Қазақстанда тұрып, еңбек және азаматтық құқықтар саласында жұмыс істейтін журналист әрі зерттеуші.

«Мейірім» Қоғамдық Қоры туралы

«Мейірім» Қазақстанның Ақтау қаласында орналасқан қоғамдық қор. Қор осал топтағы азаматтардың құқықтарын қорғаумен айналысады. Оның негізгі қызмет бағыттары: адам саудасына қарсы күрес, осал жағдайда жүрген мигранттардың құқықтарын қорғау, балалардың құқықтарын қорғау, сондай-ақ әйелдерді зорлық-зомбылықтан қорғау. «Мейірім» құқық қорғау органдарымен – өңірлік және ұлттық деңгейде, сондай-ақ Қазақстандағы Адам құқықтары және заңдылықты сақтау жөніндегі халықаралық бюромен тығыз ынтымақтастықта жұмыс істейді. Қор адам саудасына қарсы заңнаманы жетілдіру бойынша заңнамалық актілерді талқылау және өзгерту процесіне белсенді түрде қатысады. Осы жобаның жетекшісі Алия Нарбай мен үйлестірушісі Камила Енсегенова.

IWPR туралы

IWPR (Халықаралық соғыс пен бейбітшілік репортаждары институты) – қақтығыстар, дағдарыстар мен өтпелі кезеңдердегі елдерде жергілікті дауыстарға өзгеріс жасауға мүмкіндік беретін халықаралық ұйым. Өшпенді риторика мен үгіт-насихат кең таралған, ал журналистер мен азаматтық белсенділер шабуылға ұшырайтын ортада IWPR сенімді ақпарат пен қоғамдық пікір алмасуды ілгерілетеді. Қазіргі таңда жалған ақпарат пен дезинформация қоғамды бөлу құралына айналып, цифрлық қауіпсіздікке қатер төндіріп, журналистерге шабуылдар жиілетіп отыр. Осы жағдайда IWPR-дың жергілікті дауыстарды күшейту миссиясы бұрынғыдан да маңызды. IWPR-дың басты мақсаты – бейтарап, сенімді ақпарат алмасу арналарын нығайта отырып, журналистер мен азаматтық қоғам өкілдеріне өз қауымдастықтарын ақпараттандыру, оқыту және жұмылдыру мүмкіндігін беру. **IWPR қоғамның өзекті мәселелеріне шешім табуға көмектесу үшін есептілік, сөз еркіндігі және адам құқықтарын қорғау бағытында жергілікті әлеуетті дамытуға басымдық береді.**

Еуропалық Одақ туралы

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

Қысқартылған атаулар тізімі

— АДБ	Азия даму банкі
— ЖҚК	Журналистерді қорғау комитеті
— ТЕМК	Тең еңбек мүмкіндіктері жөніндегі комиссия (АҚШ)
— ЕО	Еуропалық одақ
— ЕУР	Еуро (валюта)
— ӘЕПА	Әділетті еңбек практикасы агенттіктері
— ГТИ	Гендерлік теңсіздік индексі
— АР	Адами ресурстар (кадрлар бөлімі)
— ХЕҰ	Халықаралық еңбек ұйымы
— АҚХӘ	Адам құқықтары жөніндегі халықаралық әріптестік
— ҚТ	Қазақстан теңгесі (валюта)
— ЛГБТ	Лесби, гей, бисексуал және трансгендер
— БҰҰ	Біріккен Ұлттар Ұйымы
— БҰҰДБ	БҰҰ-ның Даму бағдарламасы
— АҚШ	Америка Құрама Штаттары

Абстракт

Қазақстан Республикасында жұмыс орнындағы сексуалдық сипаттағы қысым кең таралған проблемалардың бірі болып отыр. Бұл жағдай ішінара қоғамдағы қалыптасқан әлеуметтік нормалар мен гендерлік стереотиптердің салдары, себебі олар әйелдер мен ерлердің мінез-құлқына қатысты белгілі бір күтілімдерді орнықтырады. Мұндай стереотиптер жұмыс орындарында әйелдердің басқарушылық лауазымдарда сирек кездесуіне және жалпы алғанда әртүрліліктің жетіспеушілігіне әкеледі.

Бұдан бөлек, жалақы деңгейіндегі теңсіздік те жұмыс орнындағы және қоғамдағы сексуал харассменттің өршуіне себепші болып отыр.

Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі тарапынан кейбір механизмдер заңнамалық деңгейде қарастырылып жатқанына қарамастан, Қазақстанда сексуалдық қысымның нақты анықтамасы мен оны шешудің құқықтық жолдары әзірге толық қалыптаспаған. Қазіргі таңда сексуал харассменттің құрбандары қорғансыз күйде қалып отыр және олардың құқықтарын қорғауға бағытталған құралдар жеткіліксіз. Ал зорлық көрсетушілер көбіне жазасыз қалады.

Өткізілген сауалнама нәтижелері Қазақстанда сексуал қысым әлі де жиі кездесетінін және көптеген жұмыс орындарында оны алдын алу немесе оған әрекет ету бойынша жүйелі механизмдердің жоқтығын көрсетеді. Осыған орай, Қазақстан Республикасына сексуал харассменттің анықтамасын нақтылайтын және оған қатысты әрекеттерді заңмен реттейтін, сондай-ақ тиісті жазалау шараларын қарастыратын заңнамалық өзгерістер енгізу ұсынылады.

Сонымен қатар, Қазақстан қоғамындағы жоғары саяси және әлеуметтік деңгейлерде әйелдердің үлесін арттыру қажет. Ел аумағында жұмыс істейтін барлық жұмыс берушілер үшін сексуал қысымға қарсы міндетті компания ішілік саясатты енгізу ұсынылады. Бұл жүйелік проблемалар мен гендерлік стереотиптерді жоюға бағытталған тең құқықтылықты ілгерілетуге мүмкіндік береді.

Кіріспе

Жұмыс орнындағы сексуал харассмент – бұл адам құқықтарының бұзылуы және көбіне зорлық көрсетуші мен жәбірленуші арасындағы теңсіз билік қатынасымен байланысты болады. Гендерлік теңсіздік, қоғамда терең орныққан әлеуметтік нормалар мен гендерлік стереотиптер, сондай-ақ жұмысшылар арасындағы билік теңсіздігі – сексуал қысымның таралуына ықпал ететін негізгі факторлар.

Сексуал харассмент дегеніміз не?

Жұмыс орнындағы сексуал харассмент – зорлық-зомбылықтың бір түрі және жәбірленушінің адам құқықтарының бұзылуы болып табылады. Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) 190-конвенциясында (2019) сексуал харассмент «қоғамға жат мінез-құлық пен әрекеттер немесе оларды жасау қатері» ретінде анықталады, олардың салдарынан «физикалық, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келуі мүмкін, сондай-ақ гендерлік зорлық пен қысымға жатады». ¹

Қазақстан Республикасының заңнамасында сексуал харассменттің ресми анықтамасы жоқ. Еуропалық Парламент 2002 жылғы 23 қыркүйектегі 2002/73/ЕС директивасы арқылы (76/207/ЕЕС кеңес директивасына енгізілген өзгеріс) сексуал харассментке мынадай анықтама береді: «адамның қадір-қасиетін қорлауға бағытталған немесе ондай салдары бар, жыныстық сипаттағы сөзбен, ыммен немесе физикалық әрекетпен білдірілетін қалаусыз мінез-құлықтың кез келген түрі, әсіресе үрей, дұшпандық, қорлау, кемсіту немесе қорлайтын орта қалыптастырған кезде». ²

АҚШ-тың Тең еңбек мүмкіндіктері жөніндегі комиссиясы (ТЕМК) сексуал харассментті «жыныстық сипаттағы қалаусыз әрекеттер, сексуалдық ұсыныстар мен тілектер, сондай-ақ сөзбен не әрекетпен көрсетілетін басқа да қалаусыз мінез-құлық» ретінде сипаттайды. ³

Мұндай әрекеттер – сөзбен, ыммен не физикалық түрде көрінуі мүмкін.

¹ ILO: C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

² EU: Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions (2002)

Сексуал харассменттің сөзбен көріну мысалдары:

- ✗ Ысқыру, шақыру (cat calling)
- ✗ Адамды жынысы немесе сырт келбетіне байланысты лақап атпен атау
- ✗ Адамның денесі немесе сыртқы келбеті туралы сексуал немесе мақтау түріндегі пікір айту
- ✗ Жыныстық сипаттағы анекдоттар айту
- ✗ Адамның жеке өмірі немесе сексуалдық өмірі туралы жеке сұрақтар қою
- ✗ Адамның қалауынсыз оған сексуалдық ниет білдіру
- ✗ Адамның сексуалдылығы немесе интим өмірі туралы өсек тарату ⁴

Сексуал харассменттің вербал емес (ым-ишара) мысалдары:

- ✗ Сүйіп қою, көз қысу немесе сексуалдық мағына беретін ымдар мен қимылдар жасау
- ✗ Адамға жоғарыдан төмен қарай қадала қарау (elevator look)
- ✗ Үздіксіз қадала қарау
- ✗ Адамның жолын физикалық түрде бөгеп тұру
- ✗ Артынан аңду немесе қайда барса, сонда еріп жүру ⁵

Сексуал харассменттің физикалық мысалдары:

- ✗ Массаж жасау
- ✗ Адамның денесіне тию, сипау, қағу
- ✗ Сексуалдық әрекеттер жасау ⁶

³ UN: [What is sexual harassment](#) (no date)

⁴ See, for instance: UN: [What is sexual harassment](#) (no date) and Council of Europe: [Harassment and sexual harassment](#) (no date)

⁵ See, for instance: UN: [What is sexual harassment](#) (no date) and Council of Europe: [Harassment and sexual harassment](#) (no date)

⁶ See, for instance: UN: [What is sexual harassment](#) (no date) and Council of Europe: [Harassment and sexual harassment](#) (no date)

Мұндағы басты мәселе – **келісім (consent)**. Сексуал харассментке қатысты келісім берілген-берілмегенін анықтау күрделі болуы мүмкін.⁷ Әсіресе сексуалдық әрекеттерге келісім берілді ме деген сұрақ тұрғысынан бұл өте маңызды. **Жұмыс орнындағы иерархия** секілді билік теңсіздігі жиі кездесетін жағдай.⁸

Менеджер (**жұмыс орнындағы жұмысшының үстінен билікке ие**) жұмысшыны **«күйеу»** ете алады немесе жұмысшыны жыныстық қудалауды қабылдауға немесе қалыпқа келтіруге немесе қызметті жоғарылату туралы уәделермен жыныстық әрекеттер жасауға мәжбүрлей алады немесе сол сияқты жәбірленушіні жұмыстан шығарамын деп қорқыта алады.⁹ Бұл келісім әрқашан **«иә», «жарайды» немесе «жоқ»** сияқты сөздермен анықталмайтынын білдіреді, себебі жәбірленуші жоғарыда көрсетілген себептер бойынша қудалау немесе сексуалдық әрекеттерге келісе алады. Оның үстіне, жәбірленуші басқа әріптестерінің қысымына немесе күтуге, мысалы, өзіне бағытталған сексуалдық сипаттағы түсініктемеге күлуіне байланысты жыныстық қудалауға келісім беруі мүмкін.

Келісім мәселесі жұмыс орнындағы ғана емес, жалпы ұлттық деңгейде де заңнамалық реттеудің аса маңызды екенін көрсетеді.



Сексуал харассментті жұмыс орнында шешу кезінде басқа да факторлар маңызды – әсіресе қиылыспалы дискриминация формалары (**intersectional discrimination**), яғни әртүрлі әлеуметтік топтарға бағытталған қосарланған қысымдар. Мысалы: Этникалық азшылық өкілдері (**мысалы, этностық ерекшелігіне бола орыс ұлтының өкіліне сексуал қысым жасау**), мүгедектігі бар адамдар (**мысалы, арбада отырған адамға интим өмірі туралы сұрақтар қою**), ЛГБТ өкілдері (**гей немесе лесбияндарға сексуалдылығына бола мазақ көрсету, қысым жасау**).

⁷ Lammasniemi, Laura: *Capacity to Consent to Sex: A Historical Perspective*, Oxford Journal of Legal Studies, Volume 44, Issue 4 (2024)

⁸ Australian Human Rights Commission: *Causes and Risk Factors of Sex Discrimination, Sexual Harassment and Other Unlawful Behaviours* (2023), p. 2

⁹ Lammasniemi, Laura: *Capacity to Consent to Sex: A Historical Perspective*, Oxford Journal of Legal Studies, Volume 44, Issue 4 (2024)

Қазақстандағы құқықтық база және проблемалық аспектілер

Құқықтық базалар мен нұсқаулықтар – ұлттық заңдар, халықаралық конвенциялар мен қарарлар, сондай-ақ жұмыс орнындағы ішкі саясат – қызметкерлерді сексуал харассменттен қорғауға арналған негізгі құралдар.

Қазақстанда жұмыс орнында немесе жалпы қоғамда сексуал харассмент мәселесін тікелей реттейтін арнайы заң жоқ. Қазақстан Республикасы Конституциясының 14-бабында шыққан тегі, әлеуметтік, лауазымдық немесе мүлктік жағдайы, жынысы, нәсілі, ұлты, тілі, діні, көзқарасы, тұрғылықты жері немесе басқа да жағдайлар бойынша кемсітуге жол берілмейтіні көрсетілген.¹⁰ Бұл дегеніміз – кемсітушілікке ұшырамау құқығы, оның ішінде жұмыскер ретінде, теория жүзінде Конституциямен кепілденген.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 4-бабында жұмыскердің құқықтары мынадай жолдармен қорғалады:

- /// адам мен азаматтың құқықтарын шектеуге тыйым салу
- /// жұмыскерлерді кемсітуге тыйым салу
- /// еңбек жағдайларының қауіпсіздік пен гигиена талаптарына сай болуын қамтамасыз ету
- /// жұмыскер өмірі мен денсаулығына басымдық беру
- /// жұмыскерлердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз ету
- /// еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғау мәселелерін мемлекеттік реттеу¹¹

Алайда, бұл ережелердің ешқайсы сексуал харассмент мәселесін нақты әрі тікелей қозғамайды. Жоғарыда айтылған тармақтар жыныстық сипаттағы қысымға жанама түрде қатысты болғанымен, олар бұл мәселені еңбек саласында немесе қоғамда туындайтын терең себептерімен бірге нақты шешуге мүмкіндік бермейді.

Тарихи тұрғыда, Қазақстанда сексуал харассмент мәселесі сот тәжірибесінде де жеткілікті түрде танылып, қорғалмаған.¹² Қазіргі кезде бұл мәселе тек басқа заң баптары арқылы ғана қарастырылады, мысалы:

¹⁰ Constitution of the Republic of Kazakhstan

¹¹ Article 4 of Kazakhstan's Labour Code

¹² Golovina, S.Yu., Sychenko, E.V., Voitkovska, I.V.: Protection against violence and harassment in the world of work: Challenges and opportunities for Russia and Kazakhstan, Perm University Herald Judicial Series (2021), pp. 633-634

- // Қылмыстық кодекстің 108-бабы: Денсаулыққа қасақана жеңіл зиян келтіру ¹³
- // ҚК 120-бабы: Зорлау ¹⁴
- // ҚК 123-бабы: Жыныстық қатынасқа, еркекпен жыныстық қатынасқа, лесбияндыққа немесе басқа да жыныстық сипаттағы әрекеттерге мәжбүрлеу ¹⁵
- // Әкімшілік кодекстің 434-бабы: Ұсақ бұзақылық ¹⁶

Алайда, жұмыс орнындағы сексуал харассменттің психологиялық немесе эмоционал сипаттағы түрлерін заңмен тікелей қарастыратын ережелер жоқ. БҰҰ Әйелдер ұйымы мен Қазақстан Республикасының Еңбекті қорғау ғылыми-зерттеу орталығы жүргізген 2023 жылғы зерттеуге сәйкес, Қазақстандағы жұмыс орындарында ең көп кездесетін қысым түрлері – жағымсыз тию, еріксіз сүйгісі келу әрекеті, үнемі флирт жасау және т.б. Физикалық сипаттағы қысым – яғни сексуал сипаттағы қорқыту немесе бопсалау – тек барлық жағдайлардың **6%-ын құрайды**. Бұл дегеніміз – Қазақстанда сексуал харассмент жағдайларының **94%-ын қамтитын** түрлерін заңмен нақты реттейтін база жоқ. ¹⁷

Көптеген жағдайлар физикалық қатынасты қамтымайтын вербал және вербал емес формада көрінеді: сырт келбет туралы пікір айту, интим өмірді талқылау, өсек тарату және мазасыз флирт. Мұндай әрекеттер кейде зиянсыз әңгіме сияқты қабылдануы мүмкін, бірақ шын мәнінде ұжым ішінде уытты, қорлайтын орта қалыптастырып, бұл жұмыс орны үшін мүлде қолайсыз жағдай тудырады. Қазақстан 2009 жылғы № 223-IV заң арқылы елдегі ерлер мен әйелдердің тең құқықтары мен мүмкіндіктерін қамтамасыз етуге кепілдік беріп отырғанымен, бұл құжатта сексуал харассмент туралы ешқандай ескерту жоқ. ¹⁸

Керісінше, сексуал харассментке қатысты шағым түсірген жұмыскерлердің өзіне қарсы жала жабу немесе жала деп айыптау жағдайлары кездеседі. Мысалы, Алматыда болған соңғы оқиғада сексуал харассментке шағым

¹³ Article 108 of Kazakhstan's Criminal Code

¹⁴ Article 120 of Kazakhstan's Criminal Code

¹⁵ Article 123 of Kazakhstan's Criminal Code

¹⁶ Article 434 of Kazakhstan's Administrative Code

¹⁷ UN Women: *Studying the Level and Main Causes of Violence and Sexual Harassment at the Workplace in the Republic of Kazakhstan* (2023), p. 16

¹⁸ Adilet: *On State Guarantees of Equal Rights and Equal Opportunities of Men and Women* (2009)

¹⁹ Kunapia, Gulmira: *Uluchshili usloviya dlya domogatel'ya: Kogo v Kazakhstane bespokoit kharassment* (2025)

жасаған қызметкерден менеджер өз мәлімдемесін көпшілік алдында жоққа шығаруды талап еткен.¹⁹ 2017 жылы Қостанайда болған осындай іс бойынша жәбірленушіге жала жапты деген айып тағылып, шағымын теріске шығаруға мәжбүр болған.²⁰ Бұл жағдайлар Қазақстанда әлі күнге дейін жала жабу мен жала таратуды жазалайтын заңдар бар екенін көрсетеді. 2020 жылы жала жабу Қылмыстық кодекстен алынып тасталғанымен, ол әлі де²¹ Әкімшілік құқық бұзушылық туралы кодексте бар және **73-3-бап** бойынша 30 тәулікке дейін қамауға алу немесе айыппұл салу қарастырылған.²² Сонымен қатар, **456-2-бап** – жалған ақпарат тарату бойынша – да сексуал харассмент сияқты істерде қолданылып, айтарлықтай айыппұл салынады.²³ Бұл баптар адам құқықтарын қорғаушыларды үнсіз қалдыру үшін де пайдаланылған.²⁴

Халықаралық деңгейде, Халықаралық еңбек ұйымының 2019 жылғы **№ 190** конвенциясы жұмыс орнындағы сексуал харассменттен қорғау мәселесін көтереді. Алайда Қазақстан бұл конвенцияны ратификацияламаған.²⁵

Қазіргі таңда Қазақстанда жұмыскерлерді сексуал харассменттен нақты қорғайтын механизм жоқ. Керісінше, жәбірленуші емес, көбіне зорлық көрсетуші қорғалып отырған жағдайлар жиі кездеседі.²⁶ Бұл мәселені Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі көтеріп отыр және 2025 жылдың көктемінде заңнамаға өзгерістер енгізу жоспарлануда. Қазақстандағы **«International Partnership for Human Rights» (IPHR)** ұйымының сарапшысы, гендер және адам құқықтары жөніндегі маман Айжан Ойрат, Қазақстанда жұмыс орнындағы сексуал харассментті шешуге бағытталған жан-жақты құқықтық реформа қажеттігін атап өтеді және қазіргі заңнама бұл мәселені реттеуге жеткіліксіз деп бағалайды. Айжан Ойрат жұмыс беруші тарап сексуал харассментке қатысты шағымдарды елемеген жағдайда қандай да бір жауапкершілікке тарту тетігі заңнамада жоқ екенін ерекше көрсетеді.²⁷

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

²¹ Article 19: Kazakhstan: Defamation Still Problematic Despite Changes of the Criminal Code (2011), Kumenov, Almaz: Kazakhstan: Parliament decriminalizes slander, but leaves penalties in place (2020), and CPJ: Kazakhstan decriminalizes defamation, but maintains detentions, criminal penalties for speech offenses (2020)

²² Article 73-3 of the Administrative Code of the Republic of Kazakhstan

²³ Article 456-2 of the Administrative Code of the Republic of Kazakhstan

²⁴ IPHR: Kazakhstan: Crackdown on the opposition, fight against «false» information and publication of «foreign agent» list (2023)

²⁵ ILO: C190 - Violence and Harassment Convention No. 190 (2019)

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

²⁷ Alimova, Karina: Opros: 82% kazakhstantsev priznali problemu seksualnykh domogatelstv aktualnoy (2021)

Қазақстан Республикасының «Еңбек заңнамасын жетілдіру мәселелері бойынша кейбір заңнамалық актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» заң жобасына қатысты консультативтік құжатта сексуал харассментке қарсы заңнамада бірқатар маңызды жаңа нормалар ұсынылған.²⁸

Атап айтқанда, бұл кәмелетке толмағандарға қатысты сексуал харассментті қылмыстық жауапкершілікке тартуды көздейді – егер адам **16 жасқа** толмаған екенін біле тұра сексуал сипаттағы іс-әрекеттер (**оның ішінде интернет арқылы да**) жасаған болса, оған түзету жұмыстары (**200 АЕК-ке дейін**), қоғамдық жұмыс (**200 сағатқа дейін**), немесе **50 тәулікке** дейін қамауға алу жазасы қолданылуы мүмкін. Сондай-ақ, белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан **3 жылға** дейін айыру қарастырылған. Білім беру ұйымдары мұндай әрекеттер жайлы құқық қорғау органдарына жедел түрде хабарлауға міндеттеледі.

Бұл заң жобасы отбасылар мен балаларға көмектесетін инфрақұрылым құру, зорлық-зомбылықтың алдын алу және сексуал харассмент құрбандарына қолдау көрсетуді қамтамасыз ету қажеттігін баса көрсетеді.

Қазақстан

Алайда, Қазақстан заңнамасында сексуал харассментке қатысты нақты әрі нақтылайтын анықтаманың болмауы – үлкен проблема. Мұндай заңдық анықтаманың болмауы заңды бірізді қолдануға және іске асыруға кедергі келтіріп, жәбірленушілер мен құқық қорғау органдары арасында түсініспеушілікке алып келуі мүмкін. Сонымен қатар, Қазақстан қоғамында әйелдерді заттандыруға бейім стереотиптер кең тараған, бұл жәбірленушіні айыптау мен қолдаудың болмауына себеп болуы мүмкін.

Мұндай мәдени көзқарастар жәбірленушілерді оқиға туралы хабарлаудан және әділдікке жүгінуден бас тартуға итермелейді. Бұған қоса, қазіргі заңнамада оның орындалуын бақылау және бағалау құралдары да жоқ. Мұндай тетіктерсіз заңның тиімділігін бағалау және оны жақсарту үшін өзгерістер енгізу мүмкін болмайды.

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

Гендерлік теңсіздік, әлеуметтік нормалар мен стереотиптер

Қазақстандағы гендерлік рөлдер қоғамдағы дәстүрлі патриархал құрылымдарға негізделген және қазіргі таңда бұл рөлдер мен ерлер мен әйелдерге қойылатын күтулер белсенді түрде қолдау табуда. Дәстүрлі түсінік бойынша, ер адам – отбасының асыраушысы, ал әйел – үй күтімі мен бала тәрбиесіне жауапты тұлға ретінде қабылданады. Мұндай әлеуметтік нормалардың **салдарынан әйелдердің білім алу және еңбек нарығына қатысу мүмкіндіктерінде айқын теңсіздік байқалады**. Қазақстанда декреттік демалыс әдетте үш жылға созылатындықтан, ана атанған әйелдер үшін еңбек нарығына қайта кіру қиынға соғады. Елдің кейбір өңірлерінде әйелдер орта есеппен төрт баладан артық дүниеге әкелетінін ескерсек, олар еңбек нарығынан 12 жылға дейін шет қалуы мүмкін. ²⁹

Осы және басқа да факторлардың әсерінен әйелдердің басқарушы лауазымдарға көтерілуі немесе мансап жолында алға жылжуы сирек кездеседі. **Бұл дегеніміз – әйелдер жиі көп жұмыс істеп**, сонымен қатар аз жалақы алады. Бұдан бөлек, әйел адам өзінің табысына немесе жұмысының қаржылық қауіпсіздігіне тәуелді болған жағдайда, ол жұмыстан кетуге де бейімсіз болады. Басқаша айтқанда, әйелдердің экономикалық дербестігі төмен, ал табыс көздеріне тәуелділік – жұмыс орнындағы сексуал харассментке қарсы әрекет етпеудің бір себебі болуы мүмкін. ³⁰

Орталық Азияда, соның ішінде Қазақстанда да, әйелдер көбіне төмен жалақы төленетін және мәртебесі төмен қызмет салаларында – білім беру, денсаулық сақтау және осыған ұқсас салаларда еңбек етеді. ³¹ **Жұмыс орнындағы сексизм де жиі кездеседі** – бұл көбіне әйелдердің зияткерлік қабілеттеріне деген жағымсыз немесе менсінбеушілік көзқарастан көрінеді. ³² Бұл әйелдердің басшылық қызметтерде сирек болуына әкелетін жасырын себептердің бірі. Ал сексуал харассмент – әйелге деген кемсітушілік көзқарастан туындайтын құбылыс. ³³

²⁹ Women in Turkestan and Mangystau regions give birth respectively 4.39 and 3.99 times, where the country average is 2.96. Bureau of National Statistics: O rozhdaemosti 2023 godu (2024)

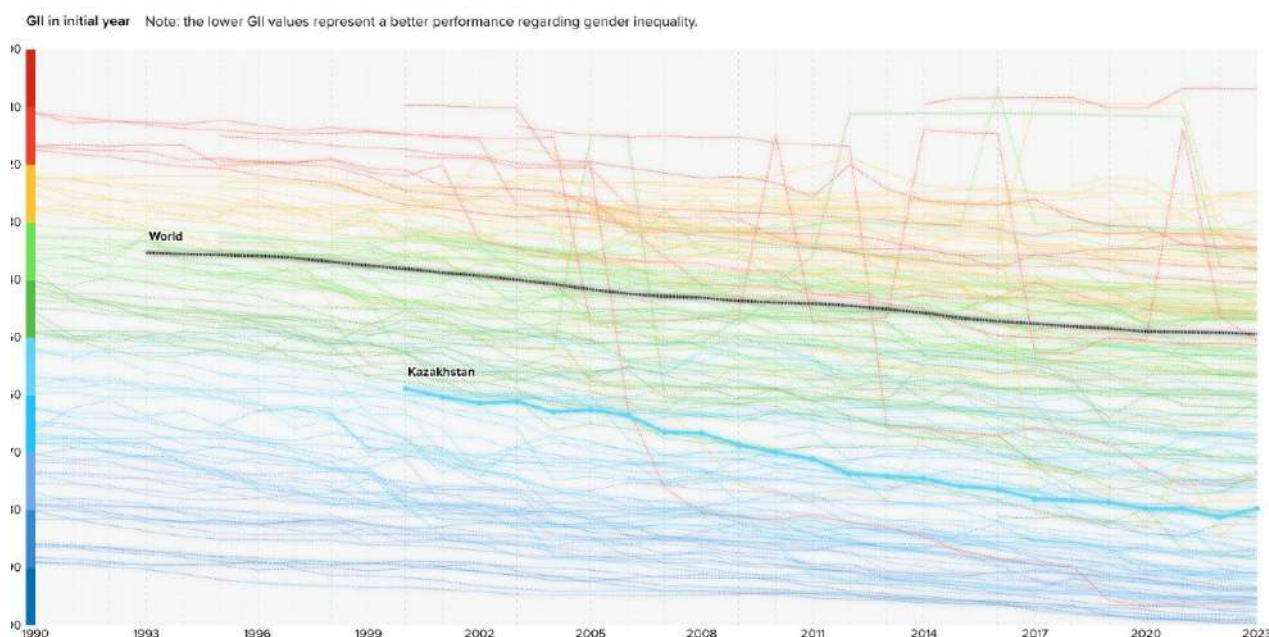
³⁰ See, for instance, ADB: *Kyrgyz Republic - Country gender assessment* (2019), p. 17, and ILO: *International Perspectives on Women and Work in Hotels, Catering and Tourism* (2013), pp. 1-2

³¹ UNDP: *Gender inequalities in labour markets in Central Asia* (2016), p. 19

³² See, for instance, UNDP: *Face to face with harassment and sexism in Kyrgyzstan* (2022)

³³ Care: «I know I cannot quit.» The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry (2017), p.11

Қазақстанда гендерлік теңсіздік жүйелік сипатқа ие. Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму бағдарламасы (БҰҰДБ) әзірлеген Гендерлік теңсіздік индексі (ГТИ) ана өлімінің көрсеткіштерін, еңбек нарығындағы және саяси өмірдегі гендерлік алшақтықты өлшейді. БҰҰДБ деректеріне сәйкес, Қазақстандағы гендерлік теңсіздік нашарлап бара жатқан үрдіс көрсетуде.



Деректер БҰҰДБ (Біріккен Ұлттар Ұйымының Даму бағдарламасы) материалдарынан алынған. ³⁴

Equal Future ұйымының мәліметі бойынша, Қазақстанда мемлекеттік басқарудағы жоғары лауазымдардың **43%-ын** әйелдер иеленеді, министрлер мен үкімет мүшелерінің **14,8%-ы – әйелдер**, ал парламенттегі депутаттық орындардың тек **18,4%-ы** ғана әйелдерге тиесілі. ³⁵

Бұл көрсеткіштер Қазақстанда әйелдердің билік құрылымдарында жеткілікті деңгейде өкілдік ете алмай отырғанын көрсетеді. Әйелдер секілді, ерлер де қоғамда белгілі бір гендерлік стереотиптер мен күтулерге бағынады. Ерлерден отбасының асыраушысы болу талап етіледі – бұл рөл бүкіл Орталық Азия өңірінде сақталып отыр. Ер адамдарға қатысты қалыптасқан гендерлік стереотиптердің ең проблемалық аспектілерінің бірі – «**токсик еркектік**» (**toxic masculinity**) ұғымы. Бұл – тек Қазақстанға тән

³⁴ UNDP: [Gender Inequality Index \(GII\)](#) (no date)

³⁵ Equal Future: [Kazakhstan](#) (2024)

емес, жаһандық сипаттағы мәселе ретінде ғылыми зерттеулерде жиі аталады. Ол былайша сипатталады: «Ер азамат еркектік бейнеге сай болып көріну үшін және «нағыз еркек» ретінде жоғары әлеуметтік мәртебе мен билікке ие болу үшін белгілі бір қасиеттерді көрсетуге мәжбүр болады және сол үшін марапатталады – мысалы: агрессив болу, сексуалдық белсенділік көрсету, эмоция білдірмеу, барлығын бақылауда ұстау, тәуекелге бару, үстем болу». Мұндай қасиеттер ерлердің денсаулығына – физикалық және психикалық тұрғыда зиян келтіретін жағдайларға әкелуі мүмкін.³⁶

Бұл жағдай ер адамдарды агрессор, ал әйелдерді жәбірленуші ретінде бекітетін қысым мен зорлық-зомбылықты қалыптастыратын мәдениетті нығайтады. Сөйтіп, сексуал харассмент пен гендерлік зорлық-зомбылықтың тамыры тереңдей түседі.³⁷

Жәбірленуші мен қысым көрсетуші арасындағы байланыс

Біріккен Ұлттар Ұйымының Университеті жүргізген зерттеуге сәйкес, сексуал харассменттің ең жиі жәбірленушілері – әйелдер мен қыз балалар, әсіресе жас әйелдер мен мүгедектігі бар әйелдер.³⁸ Сол зерттеуде көрсетілгендей, қысым көрсетуші тұлғалар көбіне өз отбасыларында бұған дейін зорлық-зомбылыққа немесе абьюзға куә болған адамдар және оларда жыныстық теңсіздікке негізделген көзқарастар қалыптасқан – мысалы, гипереркектік мінез-құлық, дәстүрлі гендерлік рөлдерді қолдау, сексуал харассментті ақтау. Сонымен қатар, олар өз әрекеттерінің қоғамда, әсіресе ер адамдар арасында, қолдауға ие екеніне сенімді болады.³⁹

Әсері

Сексуал харассмент жәбірленушіге, жұмыс ұжымына және бүкіл қоғамға түрлі деңгейде теріс әсер етеді. Бұл әсерлерді үш негізгі деңгейде сипаттауға болады.

³⁶ Fleming PJ, Lee JG, Dworkin SL. «Real men don't»: constructions of masculinity and inadvertent harm in public health interventions. Am J Public Health. 2014 Jun;104(6): 1029-1035.

³⁷ Latipov, Anvar: Toxic masculinity and Uzbekistan's domestic violence crisis (2020) and Takenov, Diyas: Sport and masculinity in Kazakhstan's nation-building (2021)

³⁸ United Nations University: Sexual Harassment: A Global Problem (2019), p.2

³⁹ United Nations University: Sexual Harassment: A Global Problem (2019), p.2. See also: Care: «I know I cannot quit.» The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry (2017), p.10

⁴⁰ United Nations University: Sexual Harassment: A Global Problem (2019), p.2

Жәбірленуші

Жәбірленушінің құқықтары бұзылған жағдайда оның денсаулығында физикалық белгілер пайда болуы мүмкін: бас ауруы, ұйқысыздық, шаршау, бұлшықет ауырсынуы, асқазан-ішек проблемалары, жүрек айнуы және т.б. ⁴⁰ Егер сексуал әрекетке мәжбүрлеу секілді зорлықтың ауыр түрі орын алса, жыныстық жолмен жұғатын инфекцияларға (ЖЖЖИ) шалдығу қаупі де артады. Сонымен қатар, жәбірленуші психологиялық тұрғыда күйзеліс, кінә сезімі, мазасыздық, депрессия және тіпті посттравматикалық синдром (ПТСР) сияқты салдарға ұшырауы мүмкін. Егер қысым ұзақ уақыт бойы жалғасса, бұл жәбірленушінің өмір сапасына айтарлықтай әсер етеді.

Жұмыс орны

Сексуал харассмент жәбірленушінің жеке өміріне ғана емес, кәсіби қызметіне де зиян тигізеді. Бұл жұмыс өнімділігінің төмендеуіне әкеліп, бүкіл еңбек ұжымының тиімділігіне әсер етуі мүмкін. Зерттеулер көрсеткендей, мәселе тек жәбірленуші мен агрессор арасындағы қатынаспен шектелмейді – оқиғаның куәгерлері болған жағдайда, бүкіл ұжым да бұл жағдайдан зардап шегуі мүмкін. ⁴¹ Егер қысым көрсетуші билік иерархиясында жоғары лауазымда болса немесе оны әріптестері қолдайтын болса, бұл workplace harassment мәдениетінің қалыптасуына әкеледі. Нәтижесінде жәбірленушілер жұмыстан кетуге мәжбүр болады – бұл жұмыс беруші үшін дарынды кадрларды жоғалту тәуекелін туындатады. ⁴² Егер сексуал харассментке қатысты нақты жауапкершілік қарастырылмаған болса, агрессор жазасыз қалады, ал бұл жағдайлар одан әрі жалғасып, уытты еңбек мәдениетін қалыптастырады. ⁴³

⁴¹ National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine; Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia; Benya FF, Widnall SE, Johnson PA, editors. Washington (DC), *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, National Academies Press (US) (2018)

⁴² National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine; Policy and Global Affairs; Committee on Women in Science, Engineering, and Medicine; Committee on the Impacts of Sexual Harassment in Academia; Benya FF, Widnall SE, Johnson PA, editors. Washington (DC), *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, National Academies Press (US) (2018)

⁴³ Australian Human Rights Commission: *Causes and Risk Factors of Sex Discrimination, Sexual Harassment and Other Unlawful Behaviours* (2023), p.2

Қоғам

Сексуал харассмент кең таралған жағдайда бүкіл қоғам да зардап шегеді. Бұл тек жұмыс орны шеңберінен тыс, ел экономикасына да кері әсер етеді. Алайда сексуал харассменттің қоғам мен экономикаға тигізетін нақты қаржылық шығындары туралы деректер аз. Тікелей шығындар қатарында – сот процестері мен заңды істерге байланысты жұмсалатын ресурстарды айтуға болады, ал жанама шығындар – жұмыс күшінің азаюы, салық түсімдерінің қысқаруы, денсаулық сақтау жүйесіне түсетін ауыртпалық. Мысалы, **АҚШ-та 2000–2010 жылдар** аралығында **ЕЕОС** және **FEPA** ұйымдарына түсірілген сексуал харассмент істерінің жалпы құны **539,2 миллион АҚШ** долларын құраған.⁴⁴ Камбоджада сексуал харассменттің қоғамға келтірген жылдық экономикалық зияны **88,7 миллион** долларды құраған.⁴⁵ Қазақстан бойынша мұндай қаржылық шығындарды нақты бағалау **мүмкін емес**, себебі сексуал харассментке байланысты экономикалық залал туралы сенімді деректер жоқ.

Тәуекел факторлары

Жұмыс орнындағы сексуал харассмент қаупін арттыратын бірнеше фактор бар: Ерлер мен әйелдердің басшылық және төменгі деңгейдегі қызметтердегі үлесінің айырмашылығы. Мысалы, басшылардың көпшілігі – ер адамдар, ал төменгі буын жұмыскерлерінің басым бөлігі – әйелдер болған жағдайда, тәуекел артады. Мерзімді, маусымдық, ерікті немесе ақысыз негізде жұмыс істейтін қызметкерлері көп жұмыс берушілерде де тәуекел жоғары, себебі мұндай қызметкерлердің құқықтық қорғалуы әлсіз.

Егер жұмыс орны қатаң иерархиялық құрылымға ие болса, онда сексуал харассментті хабарлау қиынға соғады – әсіресе басшылық пен қарапайым қызметкер арасындағы арақашықтық үлкен болған жағдайда. Егер ұйым қызметкерлеріне сексуал харассмент туралы білім берілмесе және оны алдын алу немесе реттеу бойынша саясат қабылданбаған болса, онда мұндай жағдайлардың туындау және жасырын қалу ықтималдығы жоғары болады. Жұмыс орнында дөрекі тіл, өрескел қарым-қатынас және бір-бірін сыйламау қалыпты жағдай саналса, сексуал харассменттің таралуы ықтимал.⁴⁶

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

⁴⁶ See, for instance: Australian Human Rights Commission: *Causes and Risk Factors of Sex Discrimination, Sexual Harassment and Other Unlawful Behaviours* (2023), p. 3

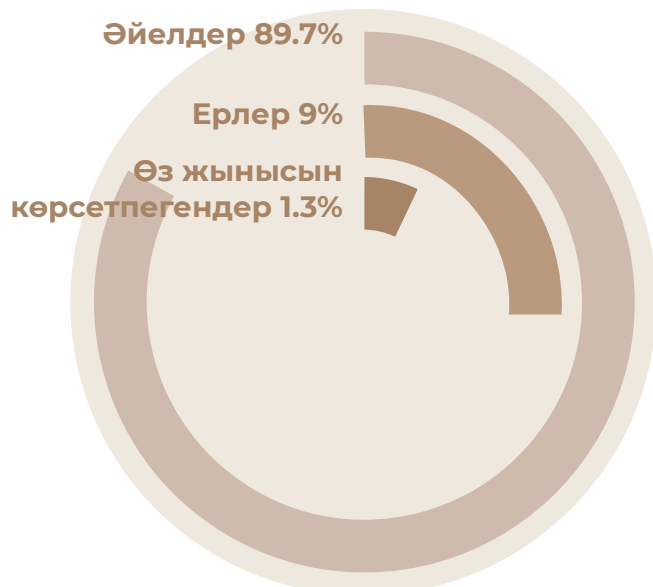
Сексуал харассмент: жаһандық және ұлттық деңгей

Жұмыс орнындағы харассмент – бүкіл әлемде жиі кездесетін проблема. Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) мәліметі бойынша, сауалнамаға қатысқан әр бес жұмыскердің біреуі жұмыс орнында қысым көргенін хабарлаған. Бұл – әлем бойынша **22,8%** немесе **743 миллион** адам. Орталық Азияда да бұл мәселе сирек емес. Сексуал харассментке ерлер де, әйелдер де ұшырауы мүмкін, алайда бұл көбіне әйелдердің басынан өтетін проблема ретінде тіркеледі. ⁴⁷

БҰҰ Әйелдер құрылымы жүргізген зерттеу нәтижесі бойынша, Қазақстандағы респонденттердің **82%-ы** сексуал харассмент мәселесін **«елеулі проблема»** деп бағалаған. ⁴⁸

Респонденттердің жыныстық құрамы:
Әйелдер – шамамен 90%
Ерлер – 9%
Өз жынысын көрсетпегендер – 1,3%

Ақтау қаласындағы **«Мейірім»** қоғамдық қоры осы тақырып бойынша жергілікті тұрғындар арасында сауалнама жүргізген. Барлығы 155 адам қатысқан. Респонденттердің басым бөлігі – жоғары білімді, жұмыс өтілі бар, 24 пен 45 жас аралығындағы әйелдер. Сауалнамаға жауап бергендердің көпшілігі Ақтау қаласынан болған.

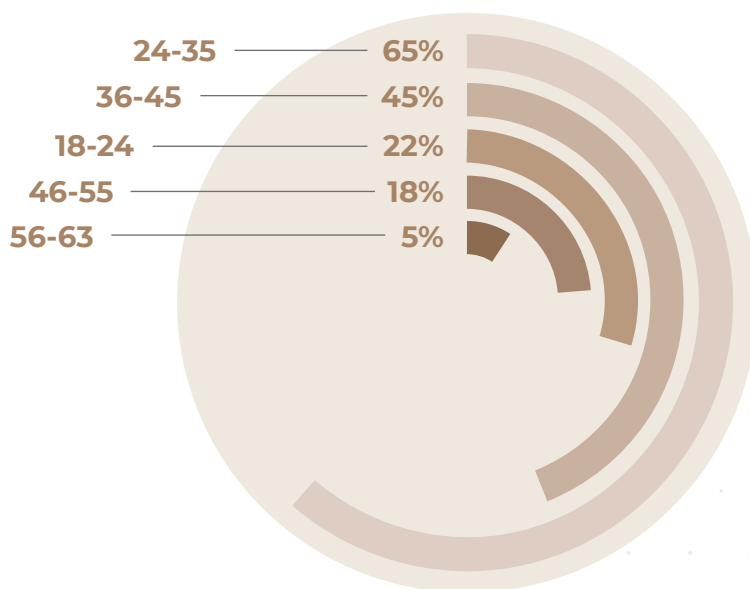


⁴⁷ United Nations University: *Sexual Harassment: A Global Problem* (2019), p.1

⁴⁸ UN Women: *Studying the Level and Main Causes of Violence and Sexual Harassment at the Workplace in the Republic of Kazakhstan* (2023), p.5

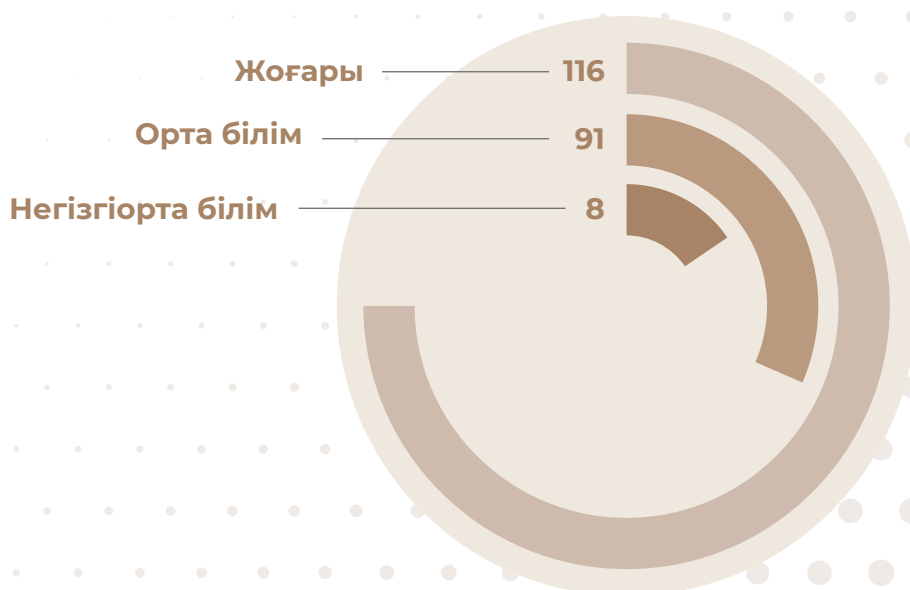
Респонденттердің жас құрамы:

Сауалнамаға қатысушылардың 70%-дан астамы өздерінің жасы 24 пен 45 жас аралығында екенін көрсеткен.



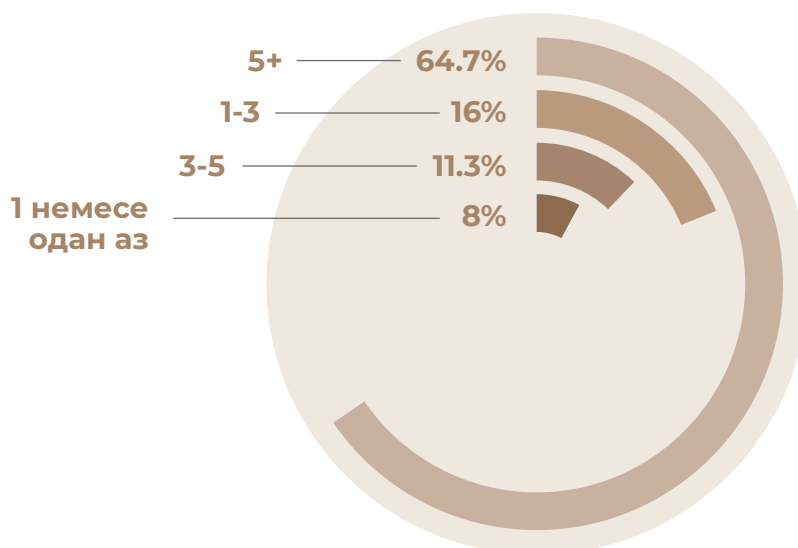
Респонденттердің білім деңгейі:

Сауалнама нәтижелері бойынша респонденттердің басым бөлігі жоғары білімге ие екенін көрсетті.



Респонденттердің жұмыс тәжірибесі:

Сауалнамаға қатысушылардың басым бөлігі – 5 жылдан астам еңбек өтілі бар мамандар, олардың үлесі шамамен 65% болды.



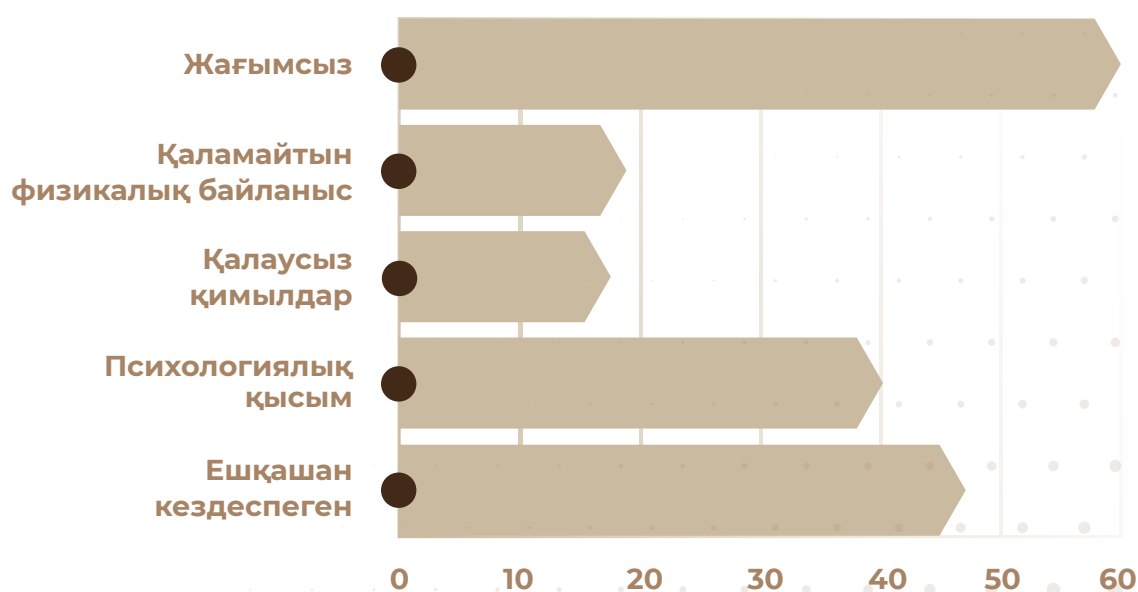
Сексуал харассментпен байланысты тәжірибе:

Сауалнамаға қатысушылардың көпшілігі жұмыс орнындағы сексуал харассмент мәселесінің бар екенін мойындады. Респонденттердің 64%-ы мұндай мәселе өз жұмыс орнында бар екенін көрсетсе, тек 23,1%-ы ғана мұндай жағдай олардың ұжымында жоқ екенін айтты. Ал 7%-ы бұл сұраққа жауап беруге қиналғанын білдірді.



Харассмент түрлері

Сауалнамаға қатысқан алпыс респондент өздері жиі ұшырасқан харассмент түрі – қалаусыз пікірлер мен комплименттер түріндегі вербал қысым екенін көрсетті. Он жеті адам – қалаусыз ым-ишараларды, ал он сегіз адам – физикалық тиюді харассменттің бір түрі ретінде атап өтті. Қырық респондент психологиялық қысым көргенін хабарласа, қырық алты адам сексуал харассментке ешқашан тап болмағанын мәлімдеген.



Жауаптарды талдау

Ақтау қаласындағы «Мейірім» қоғамдық қоры жүргізген сауалнама нәтижелері жұмыс орындарында сексуал харассмент кеңінен таралғанын көрсетеді. Сауалнама Ақтау қаласы немесе бүкіл Қазақстан бойынша репрезентативті болмаса да, бұл деректер елдегі жағдайдың шынайы көрінісі ретінде қарастырылуы керек: жұмыс орындарында сексуал харассмент кең таралған және агрессорлар көбіне жазасыз қалады.

Бірқатар респонденттер қысымды жоғары лауазымды әріптестерінен немесе басшыларынан көргенін атап өтті – бұл билік теңсіздігінің бар екенін білдіреді. Сонымен қатар, кейбір жағдайларда әріптес ер адамдар тарапынан қысым көрген, бірақ көптеген мысалдарда басшылықтағы тұлғалардың өз қызметтік өкілетін немесе мәртебесін пайдалана отырып, әйелдерге психологиялық, қаржылық немесе тікелей сексуал сипаттағы қысым көрсеткені байқалады.

Мысал ретінде келтірілген бірнеше оқиға:

«Бас директор мені жұмыс соңында қалуға көндіріп, құшақтауға, сүйеге тырысып, серуенге шақырып, демеушілік туралы жанама түрде айтты. Мен үзілді-кесілді қарсы болдым. Бірақ ол тоқтамады. Жұмыстан шығу туралы өтінішіме қол қоймай қойды. Ақыры жұмысқа баруды доғаруға мәжбүр болдым».

«Клиника бас дәрігері мен директоры әріптесіме 500 мың теңге⁴⁹ жалақыны көңілдесі болғаны үшін ұсынды. Бұл әңгімеден кейін ол ұзақ жылады. Біз жұмыстан кеттік».

«Бөлім басшысы (үйленген) маған оғаш комплименттер айтады. Шашымды иіскеп, «сенің тәнің дәмді» дейді. Бірдеңе айтсам, «тіліңе ие бол, нансыз қаласың» деп қорқытады».

«Басшылықтағы адам бірнеше рет кездесуге ұсыныс білдірді, «қаржылай көмектесемін» деді. «Жоқ» деген сөздің мәнін білмейді-ау деймін».

Көптеген респонденттер басшылар мен әріптестер тарапынан

⁴⁹ 500,000 KZT, equivalent of 850 EUR, which is a large amount of money in Kazakhstan

психологиялық қысым, кемсіту, заттандыру және манипуляция көргенін де атап өтеді. Бір респондент тікелей «мені зат сияқты ұстады» дегенімен, бұл сөз барлық келтірілген мысалдардағы жағдайлардың сипатын ашып көрсетеді.

«Мен 20–21 жастамын, ол 40-тан асқан. «Сен басқа ештеңеге жарамайсың, тек хатшы болуға ғана қабілетің бар» деп жиі айтатын».

«Егер қысымға көнбесең, саған қарсы дұшпандық әрекеттер басталады немесе жұмыстан шығуға итермелейді».

«Неге тұрмыс құрмағансың? Неге балаң жоқ?» деген сұрақтар, «қыз тым семіз болса, ол қыз емес», «әйелдің орны – асүйде», «еркекке жағу – міндетің» деген сияқты қалжыңдар жасалады. Мұны 25 жастағы (некеде жоқ) ер адамдар айтады».

«Көбіне беделді, күшті ер адамдар жұмыс барысында жас қыздарды, әсіресе медбикелерді романтикалық қатынасқа көндіруге тырысады. Бұл – олардың жазасыздығына деген сенімнен туындайды».

«Басшылықтағы ер адамдар жиі жанама немесе тікелей кездесуді ұсынады. Қарсы жауап берсем, олар мені психологиялық тұрғыда тұншықтырып, өз еркіммен жұмыстан кетуге мәжбүр етті».

«Бөлім басшысы ішіп алып, түнде хабарласып, түрлі смс жіберетін. Үміт бермесем де, өзін менің ием сияқты ұстады».

Кейбір оқиғаларда вербал емес харассмент, яғни ым-ишаралар мен мазасыз жағдайлар да орын алған.

«Сол жұмыс орнында механик болды. Ол мені клиенттерге апаратын. Бір күні көлікте «Қайда сен барсаң, мен сонда»⁵⁰ деген әнді бар даусымен қойып, хормен айтылатын сексуал жолдарды қосып, дауысын арттырды. Жиіркенішті. Бұл оқиға болғанына 9 жыл болды, 4 жұмыс орнын ауыстырдым, бірақ әлі ұмытқан жоқпын. Қала ішінде көлікті жылдам айдап, мені бір күні бір жаққа алып қашатындай болды».

Кейбір жағдайларда қалаусыз физикалық қатынас пен тікелей сексуал шабуыл туралы айтылған.

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.

«Тойдан кейін әріптесім такси ұсынды. Бірақ ол мені кеңсеге апарды, «**бір зат аламын**» деді. Ішке кіруге көндірді. Сөйтіп, есікті іштен жауып, мені шешіндіріп, интим жерлеріме тиді. Қарсылық көрсету қиын болды – ол ірі әрі күшті. Артқы есіктен қашып шықтым. Келесі күні «**мен баяғыдан-ақ қалап жүргенмін**» деп айтты. Мен әлі де осында жұмыс істеймін, өйткені басқа жұмыс таба алмадым. Ол да әлі жұмыс істейді. Кейде ішіп алғанда қайтадан тиіседі».

«Басшылықтағы адам корпоративте мені сүйгісі келді, бас тартқанда омырауыма қол жүгіртті».

«Корпоративте басшылықтағы адам мас күйінде кеудеме тиді».

«Ақтауда алғаш жұмысқа тұрғанымда көп адам мені ұнатып, көмектесуге тырысты, бірақ кейін тиісуге көшті. Рұқсатсыз иығымды уқалай бастады. Жауап қатты болған соң, тиіспейтін болды».

Осы мысалдар Қазақстандағы еңбек ұжымдарында сексуал харассменттің өте күрделі әрі жүйелі сипатта екенін және бұл мәселені ұлттық деңгейде дереу шешу қажет екенін айқын көрсетеді. Бұл – тек жекелеген қызметкерлерге ғана емес, тұтас ұйымдарға, экономикаға және елдің дамуына әсер ететін мәселе.

Жұмыс орнында сексуал харассментті бастан кешіру және оған әрекет ету

Аталған мысалдар Ақтау қаласы немесе Қазақстан бойынша барлық жұмыс орындарының жағдайын толық бейнелей алмаса да, олар тек жәбірленушілердің ғана емес, сондай-ақ сексуал харассментке жол беретін агрессорлардың мінез-құлқы мен ойлау жүйесіне қатысты маңызды көрініс береді. Дегенмен, сауалнамаға қатысқан **155 адамның 50,3%-ы (78 адам)** жұмыс орнында қандай да бір формадағы сексуал харассментті көргенін хабарлаған. **Тек 11 респондент** сексуал харассмент кей жағдайда жұмыс орнында қалыпты немесе қабылдауға болатын құбылыс деп санайтынын айтқан. Бұл жерде тілдік айырмашылық ерекше назар аударуды қажет етеді. Сауалнамаға қазақ тілінде жауап берген **33 адамның шамамен 25%-ы (8 адам)** сексуал харассментті кей жағдайларда қалыпты деп бағаласа, орыс тілінде жауап берген **122 адамның тек 2,5%-ы (3 адам)** ғана осындай пікір білдірген. Өкінішке қарай, респонденттердің көпшілігі жұмыс орнында сексуал харассмент мәселесі тиісті түрде шешілмейтінін көрсеткен. **65,2%** бұл мәселе мүлдем көтерілмейді немесе жеткілікті деңгейде қаралмайды деп жауап берген. Ал сексуал харассментке көзбен көріп куә болғанда немесе өздері бастан кешкенде бұл туралы біреуге хабарлағаны жөнінде сұраққа **77 адам** – яғни респонденттердің жартысына жуығы – **«жоқ»** деп жауап берген. Бір респондент тіпті былай деп жазған:

«Біздің басшылықтың бәрі – ер адамдар. Ешкім сені қолдамайды, керісінше, арыздансаң, қысым көресің. Бірақ бұл жұмыс маған керек».

Сауалнамада респонденттерден олардың жұмыс орнында сексуал харассмент жағдайларына арналған қандай да бір механизмдердің бар-жоғы сұралды. Бар болғаны бір ғана адам өзінің жұмыс орнында этика кодексі бар екенін және қызметкерлер тұрақты түрде оқытылатынын атап өткен. Бұдан бөлек, жұмыс орнында сексуал харассментті реттеуге арналған жүйелер туралы хабардарлық мүлдем жоқ екенін сауалнама нәтижелері көрсетті.

Ұсынымдар

Қазақстанда жұмыс орнындағы сексуал харассмент мәселесін шешу үшін кешенді тәсіл қажет. Бұл, бір жағынан, еңбек заңнамасын, оның ішінде Қазақстанның Еңбек кодексін қайта қарауды талап етсе, екінші жағынан мемлекеттік және жекеменшік секторлар мен азаматтық қоғамды осы проблеманы түбегейлі шешуге бағытталған саясаттарды қабылдауға міндеттейді.

Қазақстандағы жұмыс орнындағы сексуал харассмент пен әйелдерге қатысты көзқарас, оның ішінде гендерлік стереотиптер өзара тығыз байланысты. Мұндай кең таралған мәселені шешу – тек харассменттің өзіне ғана емес, сонымен қатар гендерлік теңсіздікке және қоғамда әйелдерге қандай рөл ұсынылатынына байланысты. Әйелдерге қамқоршы болу, мансапта өсу мүмкіндіктерінің төмендігі және қаржылық тұрғыда ерлермен салыстырғанда әлсіз болу тәрізді күтулер сексуал харассментке қолайлы жағдай туғызады. Ер адамдар әйелдерді меншік нысаны, төмен тұрған тұлға ретінде қабылдағанда, әрі оларды зияткерлік қабілеті жеткіліксіз деп санаса, харассмент қаупі едәуір артады – бұл ғылыми зерттеулермен дәлелденген.

Ерлер мен әйелдерге жеке шекараны құрметтеуді, келісім ұғымын түсінуді және токсик еркектік мәселесін тануды үйрету – гендерлік өзгерісті көздейтін тәсілді жүзеге асырудың тиімді жолы. Ерлер мен әйелдерге білімі мен тәжірибесіне сәйкес тең ақы төлеу, әйелдерді басшылық қызметке ұмтылуға ынталандыру – ұйымдарда әртүрлілікті арттырып, сексуал харассменттің жүйелік негіздерін жоюға мүмкіндік береді. Бұл өзгеріс үстіңгі деңгейден басталуы керек – министрлерді, парламент мүшелерін тағайындау кезінде әйелдердің өкілдігін арттыру керек. Егер министрлер мен депутаттардың бестен бір бөлігі ғана әйелдер болса, бұл – елеулі өзгерістер жасауға мүмкіндік азын көрсетеді.⁵¹

⁵¹ See more recommendations at, for instance: UN Women: *Studying the Level and Main Causes of Violence and Sexual Harassment at the Workplace in the Republic of Kazakhstan* (2023), pp.38-40, United Nations University: *Sexual Harassment: A Global Problem* (2019), p.5, Care: «I know I cannot quit». *The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry* (2017), pp. 12-14, and Australian Human Rights Commission: *Causes and Risk Factors of Sex Discrimination, Sexual Harassment and Other Unlawful Behaviours* (2023), and Alimova, Karina: *Opros: 82% kazakhstansev priznali problemu seksualnykh domogatelstv aktualnoy* (2021)

Заңнамалық деңгейдегі ұсынымдар

Сексуал харассмент заңнамада нақты және анық анықталуы тиіс, оған тек физикалық емес, вербал, вербал емес және психологиялық қысым түрлері де кіруі қажет.

Еңбек кодексінде сексуал харассмент жеке құқық бұзушылық ретінде қарастырылып, айыппұл немесе бас бостандығынан айыру түріндегі жаза көзделуі тиіс.

Бұл заң тек тұрақты қызметкерлерге ғана емес, сонымен қатар фрилансерлерге, маусымдық жұмысшыларға, волонтерлерге, тағылымдамадан өтушілерге, бейресми және мигрант жұмысшыларға да қорғаныс ұсынуы қажет.

Сот органдары сексуал харассментті жариялаған жәбірленушіні жала жапты деп айыптауды тоқтатуы тиіс және оларды репрессиядан қорғау жүйесі қамтамасыз етілуі керек.

Барлық жұмыс берушілерге сексуал харассментке қарсы саясат пен тең мүмкіндік саясатын қабылдау міндетті болуы қажет.

Еңбек министрлігі, Прокуратура, Омбудсмен және құқық қорғау органдарының базасында сексуал харассментті тергеуге арналған нақты ережелер бекітілуі және міндетті оқыту бағдарламалары жүргізілуі тиіс.

Мемлекеттік органдарда сексуал харассментке қарсы тұрақты оқыту жүргізілуі қажет.

Аноним шағымдану арналарын енгізу (мүмкін болған жағдайда).

Гендерлік теңдік мектеп бағдарламаларына міндетті пән ретінде енгізілуі тиіс.

Сексуал харассмент бойынша деректер жинақталып, талданып, заңнаманы жетілдіруге бағытталуы тиіс.

Қоғамда еңбек құқықтары мен сексуал харассментке нөлдік төзімділік жайлы кең ақпараттық жұмыс жүргізілуі керек.

Компанияларға арналған ұсынымдар

- Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) стандарттарына сай сексуал харассментке қарсы және тең мүмкіндіктер саясаты әзірленіп, енгізілуі тиіс.
- Тұрақты оқыту бағдарламалары ұйымдастырылып, басшылар мен қатардағы қызметкерлерге бөлек форматта өткізілуі қажет.
- Агрессорлар өз әрекетін жалғастыруға мүмкіндік алмас үшін нөлдік төзімділік саясаты енгізілуі керек.
- Аноним шағым арналарын енгізу және шағымданушыларды кері әрекеттерден қорғау.
- Жәбірленушілерге қатысты психологиялық және қаржылық қысымның болуын ескере отырып, істерді құрметпен және мұқият тергеу.
- Жұмыс берушілер қызметтік саясаттарды тұрақты түрде қарап, жаңартып отыруы тиіс.
- Жұмысқа қабылдау жарнамаларында харассментке қарсы көзқарасты көрсету.
- Басшылар үлгі көрсетіп, өздері сексуал харассменттен алыс болуға тиіс.
- Әйелдерді басқарушы лауазымдарға тарту, сондай-ақ әйелдерді тек дәстүрлі «әйел» қызметтеріне бекітуден аулақ болу (хатшылық, тазалау, хаттама жүргізу).
- Жынысына қарамастан тәжірибе мен біліктілікке сай тең жалақы қамтамасыз етілуі қажет.

Міндетті ұлттық саясатқа енгізілуі тиіс негізгі тармақтар

Қазақстанда барлық жұмыс берушілер үшін сексуал харассментке қарсы саясатты енгізу ұлттық деңгейде міндеттелуі тиіс. ХЕҰ бұл салада жұмыс берушілерге арналған үлгі саясаттар әзірлеген және оларды халықаралық озық тәжірибеге негізделе отырып дайындаған.

ХЕҰ ұсынымдарында сексуал харассмент – жәбірленушіні қорлайтын, кемсітетін немесе қорқытатын жағымсыз сексуал сипаттағы әрекет ретінде түсіндіріледі. Бұл жұмысқа орналасудың немесе қызметтік өсу мүмкіндігінің шарты ретінде сексуал әрекетке көндіру, қорқыту немесе қысым көрсету әрекеттерін де қамтиды.

Сондай-ақ, ХЕҰ ұсынымдарында мыналар қамтылуы тиіс:

- дискриминация мен харассменттен ада қауіпсіз жұмыс ортасын қамтамасыз ету
- сексуал харассментке нөлдік төзімділік саясатын қабылдау
- барлық оқиғаларды жедел әрі байыппен қарау
- кінәлілерге тәртіптік жаза, соның ішінде жұмыстан шығару шарасын қолдану
- шағымдар құпия түрде қарастырылып, репрессияға жол берілмейтінін нақтылау
- саясат жұмыс орнындағы барлық тұлғаларға – қызметкерлерге, клиенттерге, мердігерлерге, келушілерге қатысты қолданылуы тиіс
- сексуал харассмент тек жұмыс орнында ғана емес, іссапар, әлеуметтік іс-шара, конференция секілді кез келген кәсіби ортада орын алуы мүмкін екені ескерілуі керек
- жан-жақты саясаттар, оқыту бағдарламалары, шағым беру тетіктері және қолдау жүйелері енгізілуі тиіс
- саясаттың тиімділігі тұрақты түрде бағаланып, жетілдіріліп отыруы қажет.⁵²

⁵² ILO: Sample Sexual Harassment Policy (no date)

Дереккөздер

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

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

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

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

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

Bureau of National Statistics: [O rozhdaemosti 2023 godu](#) (2024)

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

[Constitution of the Republic of Kazakhstan](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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