



РГП на ПХВ «Республиканский  
научно-исследовательский институт  
по охране труда МТСЗН РК»



ИЗУЧЕНИЕ УРОВНЯ И ОСНОВНЫХ ПРИЧИН НАСИЛИЯ  
И СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ  
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

**ФИНАЛЬНЫЙ ОТЧЕТ**

## ПРОЕКТНАЯ ГРУППА

<b>Руководитель проектной группы</b>	<b>Джумагулова Надежда Геннадьевна</b> , магистр наук по специальности «Социальная работа», ученый секретарь РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК»
<b>Старший член проектной группы</b>	<b>Есенова Гульмира Жексеновна</b> , к.э.н., заместитель генерального директора по научной работе РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК»
<b>Член проектной группы</b>	<b>Нурмагамбетов Рашит Габитович</b> , к.ю.н., ведущий научный сотрудник Костанайского областного филиала РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК»
<b>Член проектной группы</b>	<b>Абдрахманова Назгуль Батырбековна</b> , и.о. руководителя отдела биомониторинга и гигиены труда РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК»
<b>Эксперт</b>	<b>Жүсіпқалиева Шынар Серікқызы</b> , эксперт в области социальных исследований, магистр, социолог
<b>Волонтеры</b>	<b>Кемелова Жанна Александровна</b> , юрисконсульт РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК» <b>Специалисты областных филиалов</b> РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК»

Проект реализован по инициативе и при финансировании структуры Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин - «ООН-женщины» в рамках договора RFP 2022-003 от 26 апреля 2022 года

Проектная группа благодарит за активную поддержку и содействие при реализации проекта:

Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, лично директора департамента труда и социального партнерства Д.Набиева

Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

НПП РК «Атамекен»

Ассоциация «KAZENERGY»

ОЮЛ «Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий»

Проектного менеджера «ООН-женщины» в Казахстане Н.Жусупову

РГП на ПХВ «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда МТСЗН РК» в своей деятельности активно поддерживает основные направления и инициативы Структуры «ООН-женщины», способствующей равноправному участию женщин во всех сферах жизни, в частности расширению возможностей женщин в сфере экономики и недопущению насилия в любых его проявлениях во всех сферах жизни, включая рабочее место.

# СОДЕРЖАНИЕ

---

1. Результаты статистических исследований о распространенности насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в отношении женщин в Республике Казахстан.....	4
2. Аналитико-статистическая справка об основных видах и причинах насилия и сексуального домогательства на рабочем месте в Республике Казахстан.....	26
3. Предложения о возможности ратификации международных актов, направленных на предотвращение насилия и сексуального домогательства на рабочем месте в Республике Казахстан.....	29
4. Разработка комплекса мер по профилактике и противодействию насилию и сексуальным домогательствам на рабочем месте, включая государственный мониторинг и контроль в данной сфере.....	36
5. Проведение презентации и обсуждение предварительных результатов исследований, а также проектов предложений и рекомендаций с ключевыми партнерами из государственных органов, частного сектора, гражданского общества, международных и местных организаций с целью валидации полученных результатов и рекомендаций для предоставления в МТСЗН РК.....	42

# 1. СТАТИСТИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ О РАСПРОСТРАНЕННОСТИ НАСИЛИЯ И СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ 2.05.2022 – 3.06.2022

## 1.

На теоретическом этапе статистических исследований о распространенности насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в отношении женщин в Республике Казахстан, был осуществлен поиск и изучение публикаций отечественных и зарубежных исследователей, изучающих данный вопрос и описывающих проблемы харассмента.

В социальных науках относительно мало исследований, рассматривающих насилие и сексуальные домогательства в сфере труда. Скорее всего, это обусловлено тем, что проблема насилия и домогательств стала позиционироваться как актуальная сравнительно недавно и плохо поддается изучению количественными методами. Среди немногочисленных работ следует выделить исследования российских исследователей, в связи с относительно похожим устройством законодательной базы и подходов к нормотворческой деятельности государственных органов.

М. Харитонов в статье «Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России»<sup>1</sup> приводит обзор определений «харассмента» и «домогательств». Автор отмечает, что форма и содержание высказывания могут не совпадать, понимание его зависит от контекста, что создает дополнительные проблемы для квалификации речевых актов или поведения как харассмента. Предложены способы отделения домогательств от сексуально атрибутированных форм поведения.

Н. Агазаде со ссылкой на официальное определение ООН 2008 г. дает наиболее широкое толкование харассмента, понимая под ним несоответствующее и нежелательное поведение, которое способно оскорбить и унижить другого человека<sup>2</sup>.

Судебная практика России и Казахстана свидетельствует о малой осведомленности судей в отношении проблем защиты работников от таких форм насилия, как притеснение, преследование, моббинг<sup>3</sup>, харассмент отмечают авторы Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> М.М. Харитонов «Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России» (публикация). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-seksualnogo-domogatelstva-harassmenta-i-mehanizmu-protivodeystviya-emu-v-trudovom-prave-rossii/viewer>

<sup>2</sup> Агазаде Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидаль- Методология и теория юридической психологии 35 ными тенденциями // Медицинская психология в России. 2013. № 3(20). URL: <http://medpsy.ru>

<sup>3</sup> Моббинг (от англ. mob – агрессивная толпа, банда) – форма психологического насилия над отдельным человеком со стороны группы в любом контексте, например, в семье, группе сверстников, школе, на рабочем месте, в районе, сообществе или в интернете. Когда это происходит как физическое и эмоциональное насилие на рабочем месте, например, сплетни со стороны коллег, подчиненных или начальства, чтобы вытеснить кого-то с рабочего места посредством слухов, инсинуаций, запугивания, унижения, дискредитации и изоляции ([https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B3\(%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B3(%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F)))

<sup>4</sup> Головина С.Ю., Сыченко Е.В., Войтковская И.В. «Защита от насилия и домогательств в сфере труда: вызовы и возможности для России и Казахстана» (публикация). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zaschita-ot-nasiliya-i-domogatelstv-v-sfere-truda-vyzovy-i-vozmozhnosti-dlya-rossii-i-kazahstana>

Автором Еремеевым С.Г. предложено разработать и внедрить систему мониторинга харассмента и противодействия ему, определив нормативную основу, субъекты и порядок рассмотрения выявленных фактов, особенности защиты жертв харассмента и последствия для агрессора<sup>5</sup>.

Автором Небезиной М.В. рассмотрена проблема правового регулирования запрета домогательств в сфере труда и восстановления нарушенных прав работников, подвергшихся домогательствам в рамках трудовой деятельности<sup>6</sup>. **В статье на основе анализа российского законодательства сделан вывод о том, что восстановление нарушенных прав работников, подвергшихся домогательствам, крайне затруднено (скорее невозможно). Кроме того, автор отмечает, что с отдельными положениями Конвенции 190 и рекомендации №206 сложно безоговорочно согласиться.**

Петров В.Е. в своей работе раскрывает психологическую сущность феномена домогательств на рабочем месте. Рассматривает проблемы взаимоотношений между сотрудниками полиции противоположного пола<sup>7</sup>.

В статье И.Горшковой, О.Мирясовой представлены результаты изучения причин и проявлений гендерного неравенства в условиях оптимизации затрат на высшее образование в период 2010–2018 годов и в контексте официальной пропаганды консервативных ценностей. Зафиксирован гендерный разрыв в оплате труда, наличие «стеклянного потолка», невнимание к потребностям работников с семейными обязанностями<sup>8</sup>.

Вместе с тем, особое влияние средств массовой информации на формирование общественного мнения по проблеме харассмента и возможные варианты спекуляции и обогащения как следствие беспроявленного общественного осуждения виновных по рассмотрению судебных дел о домогательстве отмечают авторы Марьясова Е.А., Страхова К.А., Варданян М.В., Жолудева К.С.<sup>9,10</sup>

Интерес представляют исследования, проведенные в Бангладеш, в процессе которых изучалась правовая и политическая база страны на предмет выявления основных пробелов для борьбы с гендерным насилием и домогательствами, включая сексуальные домогательства в сфере труда<sup>11</sup>. В исследовании рассматриваются законы, политика и практика в Бангладеш, имеющие отношение к гендерному насилию, включая сексуальные домогательства. На основе проведенных исследований предлагаются рекомендации по укреплению правовой и политической базы Бангладеш в отношении гендерного насилия и домогательств в сфере труда. Среди рекомендаций: Повышение осведомленности о сексуальных домогательствах и руководящих принципах Отделения Высокого суда (the High Court Division's guidelines), усилить правоприменение и мониторинг, руководящих принципов 2009 года на рабочих местах, укрепить национальную правовую и политическую базу о насилии и домогательствах в сфере труда, содействовать принятию внутренней политики по борьбе с сексуальными домогательствами, укрепить потенциал и юридические полномочия Департамента инспекции

<sup>5</sup> Агазаде Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями // Методология и теория юридической психологии 35 новыми тенденциями // Медицинская психология в России. 2013. № 3(20). URL: <http://medpsy.ru>

<sup>6</sup> Небезина М.В. «Харассмент как одно из проявлений дискриминации в сфере труда» (публикация). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harassment-kak-odno-iz-proyavleniy-diskriminatsii-v-sfere-truda>

<sup>7</sup> Петров В.Е. Харассмент как социально-психологический феномен и проблематика отношений между сотрудниками полиции противоположного пола. Журнал наука и практика, №1, 2014 г. с 206-209

<sup>8</sup> Горшкова И. Д., Мирясова О. А. Гендерное неравенство в современной российской высшей школе // Женщина в российском обществе. 2020. № 1. Стр. 29–44.

<sup>9</sup> Марьясова Е.А., Страхова К.А. Феномен харассмента в Российской Федерации и Соединенных Штатах Америки: социально-философский анализ // Контекст и рефлексия: философия о мире и человеке. 2019. Том 8. № 2А. С. 24-30.

<sup>10</sup> Варданян М.В., Жолудева К.С. Диалог культур: харассмент в России, США и Европе. Материалы VI Международной научно-практической конференции. 2018, С. 266-268

<sup>11</sup> Overview of laws, policies and practices on gender-based violence and harassment in the world of work in Bangladesh. URL: [https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS\\_757149/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Publications/WCMS_757149/lang-en/index.htm)

фабрик и предприятий, противодействовать гендерному насилию и домогательствам, обучать соответствующие заинтересованные стороны вопросам гендерного насилия и домогательств, собирать данные о насилии и домогательствах в сфере труда.

Социологические исследования уже проводились в Казахстане. Компанией MediaNet в 2021 году был проведен опрос на тему «Отношение казахстанцев к сексуальным домогательствам»<sup>12</sup>. По результатам опроса 82% опрошенных признали проблему сексуальных домогательств актуальной. 54% из них считают, что это, безусловно, важная проблема, с которой необходимо бороться, 7% не видят в этом вообще никакой проблемы. 92% опрошенных казахстанцев считают, что с данной проблемой необходимо бороться на государственном уровне, необходимо защищать жертв домогательств на законодательном и корпоративном уровнях.

Подавляющее большинство участников опроса MediaNet считают необходимым введение административной и уголовной ответственности за сексуальные домогательства. Более трети граждан считают, что в борьбе с гендерным насилием необходимы эффективные законодательные меры по защите жертв сексуальных домогательств.

Интересно, что треть респондентов поддержали внедрение в школьную программу курса по половому просвещению, и столько же высказались за повышение правовой и этической грамотности населения и необходима активная информационная кампания, направленная на борьбу с домогательствами.

В 2017 году агентство «BBC surveyed» опросило 2000 респондентов в США. По результатам социологического исследования большинство жертв сексуальных домогательств не сообщали об этом. Жалобу не подали 63% женщин<sup>13</sup>. Почти 3 из 4 заявлений о сексуальных домогательствах на рабочем месте остаются незарегистрированными.

По результатам рекомендовано лучше работать над развитием культуры в организациях, чтобы показать, что подавать жалобы на сексуальные домогательства поощряется. Помимо создания строгой политики по борьбе с домогательствами, необходимы регулярные тренинги по вопросам сексуальных домогательств и незамедлительные действия в отношении обвинений в домогательствах.

Отчет, опубликованный Комиссией США по равным возможностям при трудоустройстве (ЕЕОС)<sup>14</sup> в 2020 году, показал, что 55,8% жалоб, полученных в 2020 году, связаны с негативными последствиями после сообщения о случаях сексуальных домогательствах, что способствует формированию токсичной рабочей среды. Оно проявляется во многих формах, включая понижение в должности, исключение из штатной деятельности или неблагоприятное переназначение.

По словам женщин, опрошенных ABC и Washington Post<sup>15</sup>, 95% домогательств остаются безнаказанными. Это очень тревожная цифра, поскольку она показывает, что корпоративная культура в большинстве компаний часто защищает домогателей, а не пострадавших.

Deloitte подробно описывает это в своем отчете<sup>16</sup>. Помимо эмоционального стресса для всех участников, включая свидетелей, следователей и потерпевших, сексуальные домогательства на рабочем месте также влекут за собой значительные финансовые затраты. Одна только потеря производительности стоит 1053 доллара на одну жертву.

<sup>12</sup> <https://inbusiness.kz/ru/news/opros-82-kazahstanccev-priznali-problemu-seksualnyh-domogatelstv-aktualnoj>

<sup>13</sup> <https://inspiredelearning.com/blog/sexual-harassment-in-the-workplace-statistics/>

<sup>14</sup> <https://www.eeoc.gov/newsroom/eeoc-releases-fiscal-year-2020-enforcement-and-litigation-data>

<sup>15</sup> <https://www.i-sight.com/resources/guide-to-workplace-sexual-harassment-infographic/>

<sup>16</sup> <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/Economics/deloitte-au-economic-costs-sexual-harassment-workplace-240320.pdf>



72% переживших насилие или домогательство подвергались домогательствам со стороны высшего по должности. Преследование со стороны старшего или авторитетного лица может быть особенно пугающим, учитывая угрозы возмездия. Обвинение более влиятельной фигуры может быть более пугающим, поскольку у них, кажется, больше «союзников», чем у вас в вашем окружении, что может привести к незарегистрированным преследованиям.

31% лиц, переживших сексуальные домогательства или нападения впоследствии чувствовали тревогу или депрессию. 37% женщин, подвергшихся домогательствам, заявили, что домогательства отрицательно сказываются на их карьерном росте. домогательств, как правило, меняют свой распорядок дня, чтобы избежать домогательства.

Результаты изучения международного исследовательского опыта дали методическую основу для проведения масштабных социологических исследований в Казахстане по вопросам распространенности насилия и сексуального домогательства на рабочем месте, их видов и причин, последствий для здоровья и карьеры, предпосылок и уровня профилактики, доступности обращений и их результатов.

## 2.

Вторым этапом была подготовлена методика и программа проведения социологических исследований, содержащая **(ПРИЛОЖЕНИЕ 1)**:

- **методологическую часть, включающую:**

- 1.1. Актуальность и проблематику
- 1.2. Цель и задачи исследования
- 1.3. Объект и предмет исследования

- **методическую часть, включающую:**

- 2.1. Объем выборочной совокупности
- 2.2. Обоснование метода сбора информации
- 2.3. Структура инструментария
- 2.4. Методика обработки информации
- 2.5. Методы анализа информации
- 2.6. Организация исследования (рабочий план)

Кроме того, в программу социологического исследования была включена работа в фокус-группе, для чего также была составлена методика и разработаны вопросы для беседы

Проектной командой с участием эксперта-социолога были разработаны анкеты **(ПРИЛОЖЕНИЕ 2)**..:

- 1) для женщин<sup>17</sup> независимо от возраста, социального и семейного статуса, содержащая 31 вопрос
- 2) для работодателей, являющихся руководителями предприятий, организаций, госорганов и частными предпринимателями – нанимателями работников, содержащая 11 вопросов.

<sup>17</sup> В соответствии с методикой проведения исследований предусмотрено изучение распространенности насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в отношении женщин в Республике Казахстан

### 3.

Для обеспечения широкого охвата опросом занятого населения (трудоустроенных женщин и работодателей), исполнителями был подготовлен запрос социальным партнерам, имеющим наибольшее число членских организаций, в числе которых НПП РК «Атамекен», Ассоциация «KAZENERGY», ОЮЛ «Республиканская ассоциация горнодобывающих и горно-металлургических предприятий». Данный запрос был направлен за подписью директора департамента труда и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (ПРИЛОЖЕНИЕ 3).

В качестве волонтеров, приняли участие в проекте сотрудники центрального офиса и областных филиалов организации Исполнителя, базирующихся в 12 регионах (области: Акмолинская, Актюбинская, Атырауская, Восточно-Казахстанская, Жамбылская, Западно-Казахстанская, Карагандинская, Костанайская, Кызылординская, Павлодарская, города: Алматы, Шымкент), осуществившие опрос среди указанных групп населения.

### 4.

Следуя программе социологических исследований 21.05.2022 г. была проведена Фокус-группа. Фокус группа проводилась членами проектной команды, модератор эксперт - Жүсіпқалиева Ш. с целью охвата большего числа регионов, встреча участников фокус-группы была организована онлайн посредством сервиса Zoom.

Данный формат приветствовался респондентами, в связи с отсутствием необходимости личного присутствия и раскрытия личности, учитывая характер исследования и тематики вопросов.

В Фокус-группе приняли участие 14 женщин и 1 мужчина из разных регионов республики, различных возрастов, социального и семейного положения, образования (ПРИЛОЖЕНИЕ 4). Мероприятие сопровождалось видеозаписью для дальнейшей обработки (составление протокола, стенограммы) и SCREENSHOT с монитора компьютера в процессе проведения Фокус-группы.



# РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА ЖЕНЩИН

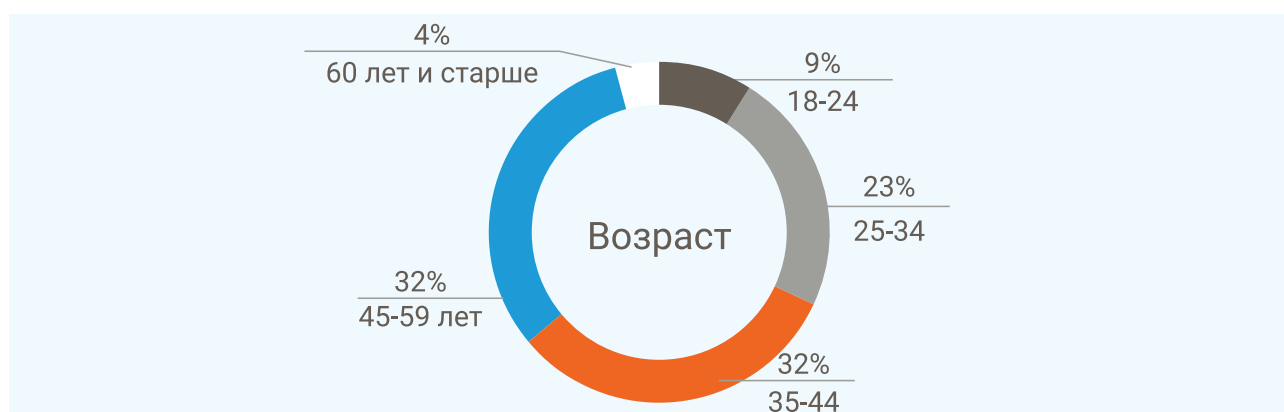
## 1. ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ.

В массовом опросе приняли участие 1339 женщин в возрасте от 18 до 60 лет всех областей Республики Казахстан и городов областного значения. Чуть больше половины опрошенных на момент опроса состояли в браке (53,9%). Доля не состоящих в браке респондентов в общем числе участников массового опроса составила 24,4%, 2,9% респондентов на момент опроса состояли в незарегистрированном союзе, 13,1% разведенные и 4,5% вдовы.



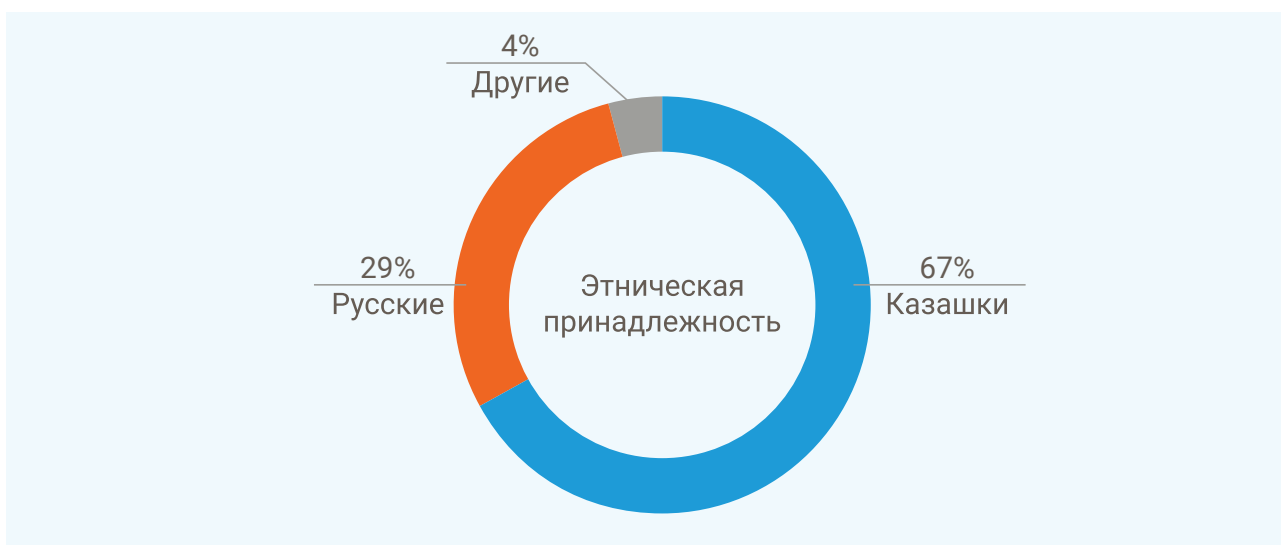
Семейный статус женщин, которые лично подверглись домогательству.	Кол-во	%
Замужем	77	44,5
В незарегистрированном союзе	8	4,6
Не замужем	49	28,3
Вдова	4	2,3
Разведена	31	17,9
Другое	4	2,3

Распределение выборочной совокупности по возрастным группам выглядит следующим образом: наибольшей по количеству респондентов является группа в возрасте от 35 до 59 лет (64%).



Возраст женщин, которые лично подверглись домогательству.	Кол-во	%
18-24 года	22	12,7
25-34 года	45	26
35-44 года	57	32,9
45-59 лет	45	26
60 лет и старше	1	0,6
Не указан	3	1,8

В разрезе этнической принадлежности было опрошено 66,7% казашек, 29,4% русских и 3,9% представителей других этносов: украинки, уйгурки, татарки, немки, корейнки и другие.

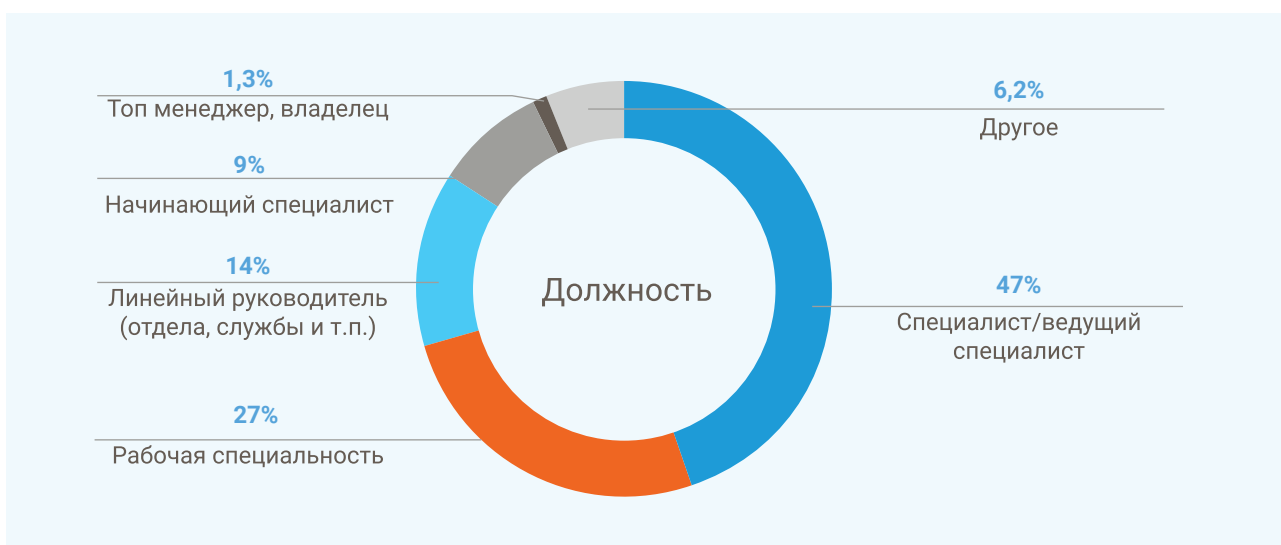


В числе опрошенных женщин наиболее весомой оказалась группа респондентов с высшим образованием 58,8%, 14,5% имели степень магистра наук, 3,7% респондентов на момент опроса имели незаконченное высшее образование. Представительной оказалась и группа участников опроса со средним специальным/профессиональным образованием (18,5%).



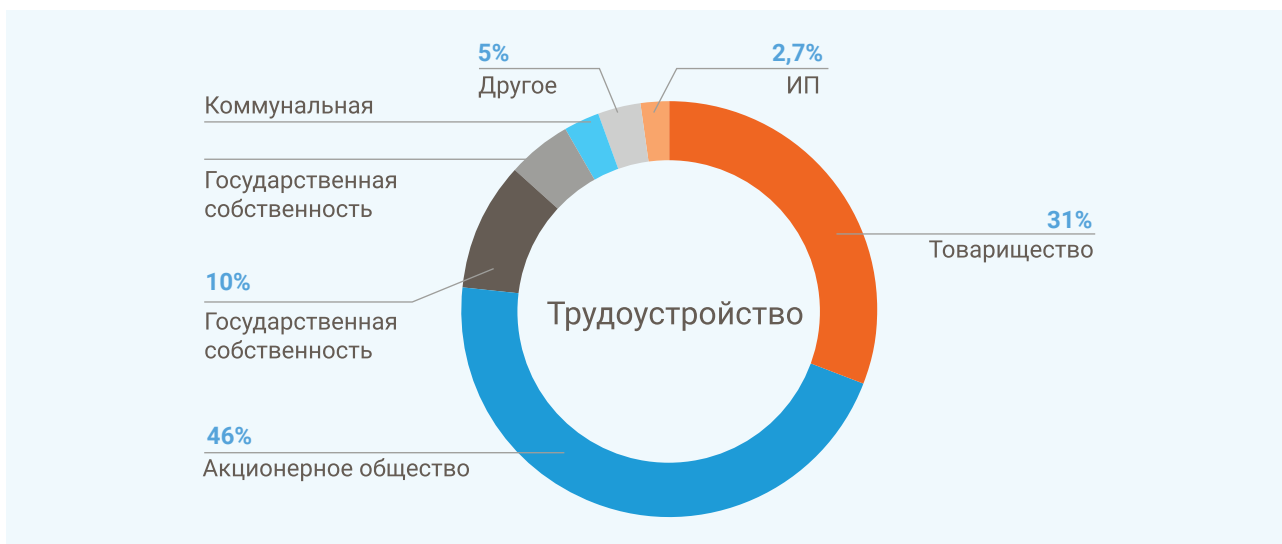
Возраст женщин, которые лично подверглись домогательству.	Кол-во	%
18-24 года	22	12,7
25-34 года	45	26
35-44 года	57	32,9
45-59 лет	45	26
60 лет и старше	1	0,6
Не указан	3	1,8

По занимаемой должности/позиции при трудоустройстве среди опрошенных больше всего оказалось специалистов (в т.ч. ведущих) (47%), на рабочих специальностях работали 26,7%, линейных руководителей 13,5%, начинающих специалистов 5,4%, а процент топ-менеджеров, владельцев компании среди женщин составил лишь 1,3%.



По занимаемой должности/позиции при трудоустройстве женщин, которые лично подверглись домогательству	Кол-во	%
топ-менеджер, владелец компании	4	2,3
линейный руководитель (отдела, службы и т.п.)	32	18,5
специалист / ведущий специалист	80	46,2
начинающий специалист	15	8,7
рабочая специальность	29	16,8
Другое	13	7,5

46% женщин работают в Акционерных обществах, 31%, в организациях и предприятиях форма собственности которых Товарищество с ограниченной ответственностью, 10% работают в государственных предприятиях и 2,7% - индивидуальные предприниматели.



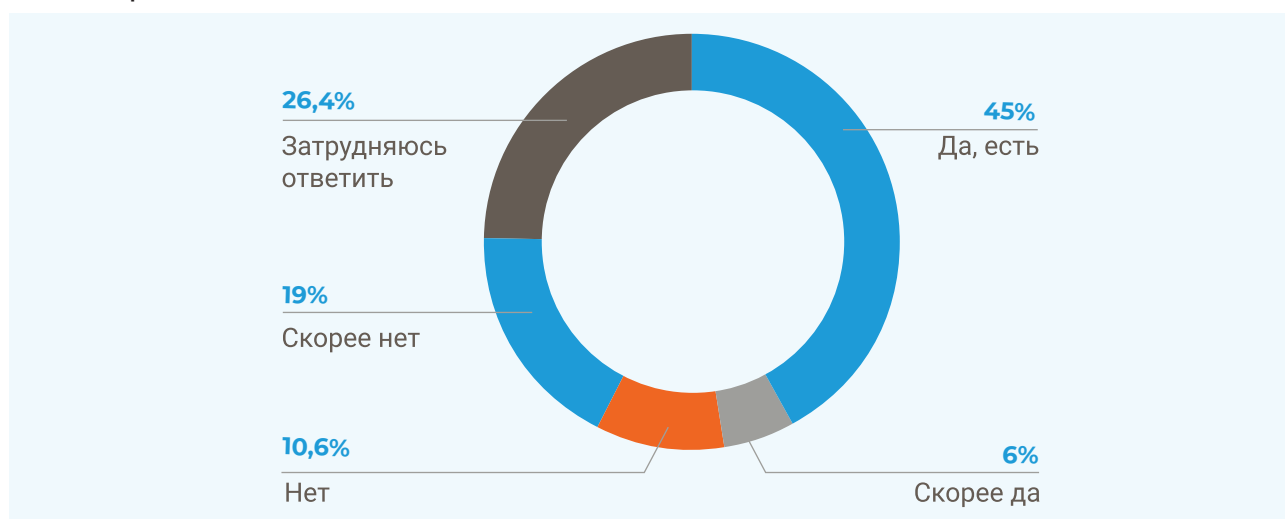
Основными видами отраслевой принадлежности предприятий (организаций) респонденты указали: промышленность – 45,7%, государственные и местные исполнительные органы, учреждения (иные, не перечисленные в вариантах выше)–14,5%, образование, наука, культура, спорт – 8,9%.



Распределение численности опрошенных в разрезе регионов	Всего		в т.ч. подвергшихся домогательствам	
	Кол-во	%	Кол-во	%
г. Астана и Акмолинская область	138	10	35	<b>25,4</b>
г. Алматы и Алматинская область	440	<b>31,8</b>	58	13,2
г. Шымкент и Туркестанская область	48	3,6	5	10,4
Актыубинская область	33	2,4	5	15,2
Атырауская область	124	9	11	8,9
Восточно-Казахстанская область	124	9	8	6,5
Жамбылская область	45	3,3	3	6,7
Западно-Казахстанская область	70	5,1	4	5,7
Карагандинская область	206	<b>14,9</b>	16	7,8
Костанайской области	47	3,4	8	17,0
Кызылординская область	5	0,4	0	0,0
Мангистауская область	46	3,3	9	<b>19,6</b>
Павлодарская область	38	2,7	7	<b>18,4</b>
Северо-Казахстанская область	12	0,9	0	0,0

## 2. ОПИСАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ СОЦПРОСА.

На вопрос «Есть ли на ваш взгляд в нашей республике случаи насилия и домогательства на рабочем месте?» 45% женщин ответили, что есть, 10,6% считают, что нет.

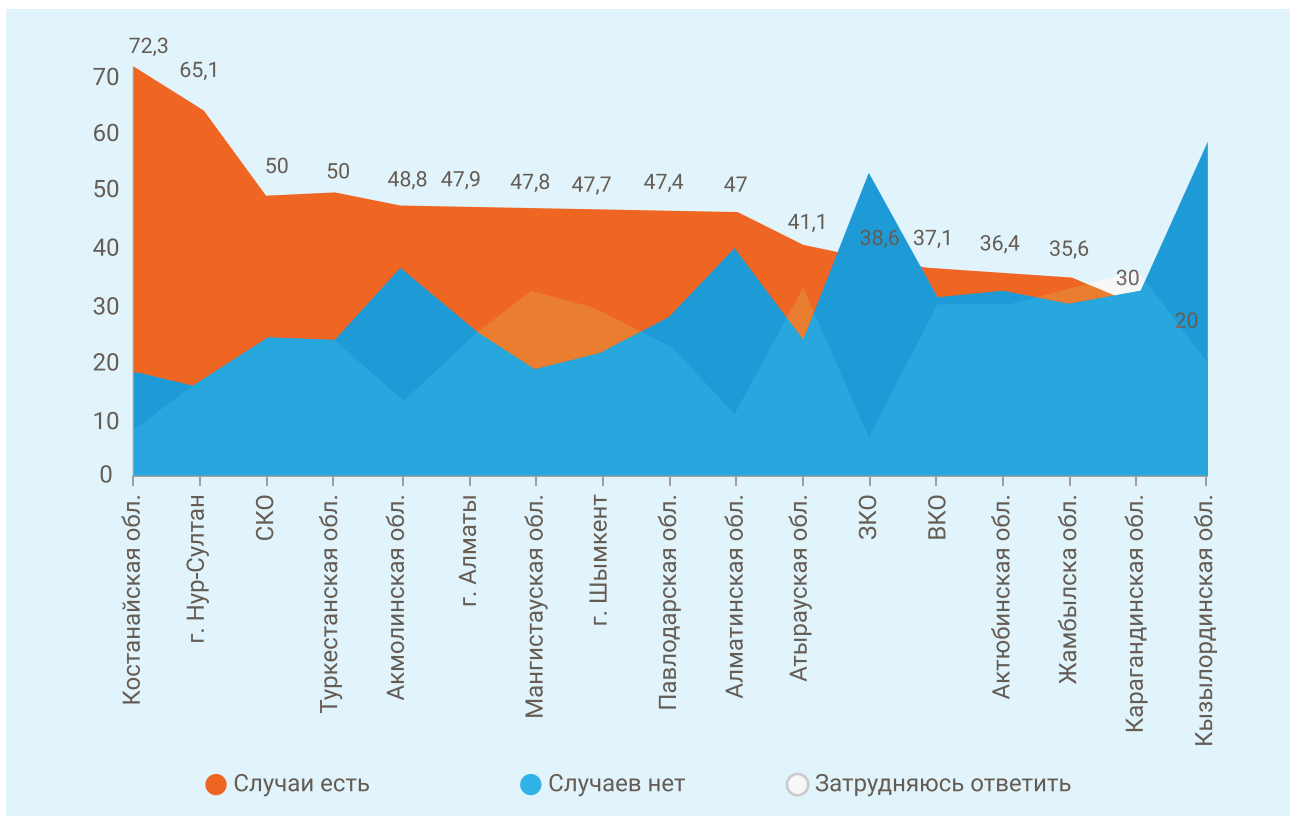


Отрицают проблему в основном респонденты из Западно-Казахстанской области.

	Да, есть	Да и то незначительно	Не думаю, что есть	Скорее нет	Нет	Затрудняюсь ответить
г. Астана	63	8	9	5	4	20
г. Алматы	147	24	43	20	35	88
г. Шымкент	19	2	3	3	4	13
Акмолинская область	12	2	5	4	2	4
Актыубинская область	10	2	2	3	6	10

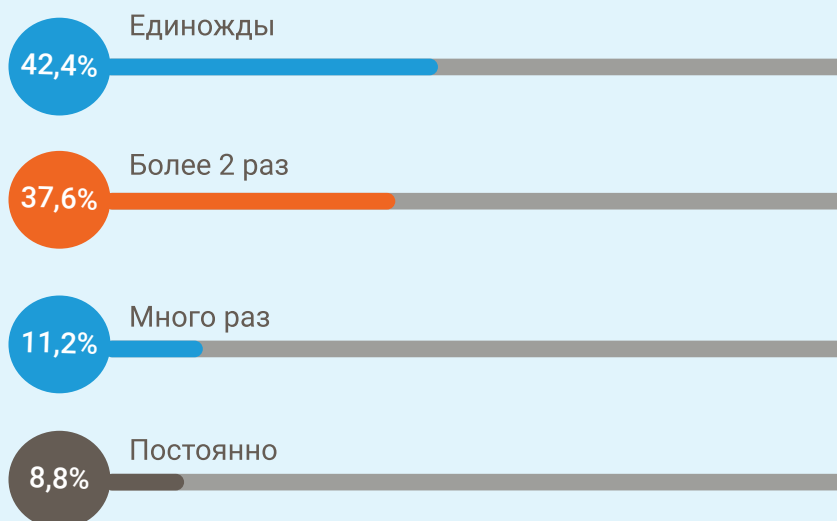
	Да, есть	Да и то незначительно	Не думаю, что есть	Скорее нет	Нет	Затрудняюсь ответить
Алматинская область	30	9	18	8	8	10
Атырауская область	44	7	11	8	12	42
Восточно-Казахстанская область	43	3	20	7	13	38
Жамбылская область	10	6	9	2	3	15
Западно-Казахстанская область	17	3	10	10	18	12
Карагандинская область	53	9	19	19	31	75
Костанайской области	30	4	4	3	2	4
Кызылординская область	1	0	1	0	2	1
Мангистауская область	20	2	4	3	2	15
Павлодарская область	16	2	6	0	5	9
Северо-Казахстанская область	5	1	2	0	1	3
Туркестанская область	2	0	0	1	0	1

Абсолютное большинство (87,9%) никогда в жизни не были в ситуациях принуждения или нежелательного физического контакта на работе. Из ответивших на этот вопрос 1331 женщины, 128 или 9,5% сталкивались с предложениями или требованиями сексуального характера на работе, причем неоднократно, затруднившихся ответить следует отнести ко второй категории, в связи с тем, что далее при опросе, они отвечали утвердительно на вопросы уточняющего характера. Таким образом считаем пострадавших женщин в количестве 173 человек.

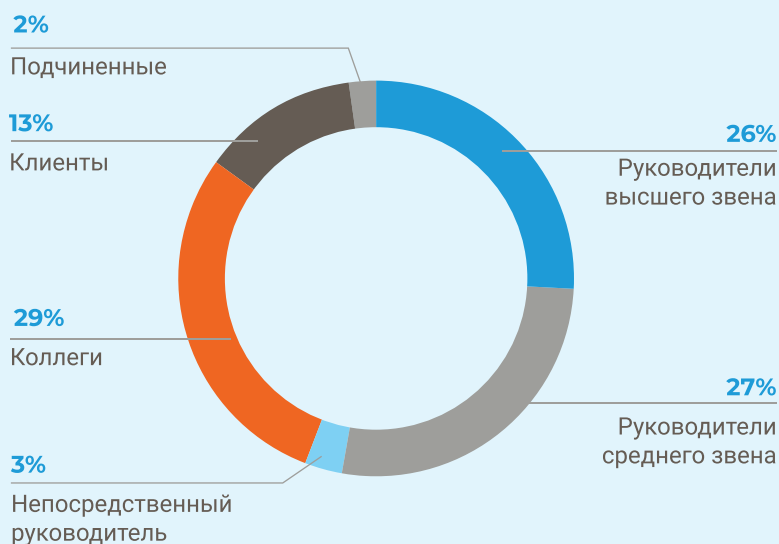


Среди женщин, подвергшихся домогательству, частота случаев распределена следующим образом.





В 52% случаев насилие и сексуальные домогательства исходят от руководителей различных уровней, вместе с тем, около трети случаев происходят по вине коллег.



	Кол-во	%
Молодые незамужние девушки	722	41,9
Замужние женщины средних лет	531	30,8
Абсолютно каждая женщина/девушка	410	23,8
Другое	36	2,1

По мнению респондентов, с домогательством на работе чаще всего сталкиваются молодые незамужние девушки (41,9%), 30,8% замужние женщины средних лет.

При этом, почти каждая четвертая женщина считает, что риск с этим столкнуться есть абсолютно у всех женщин/девушек.

Основные проявления насилия и сексуальных домогательств, с которыми сталкиваются женщины на рабочем месте.



9 респондентов (1%) указали на такой вид, как «Услуга за услугу», то есть предложения покровительства и повышения по карьерной лестнице в обмен на отношения сексуального характера.

На вопрос: «Стали ли вы принимать какие-либо меры после домогательства?» 25,8% ответили, что пытались бы разрешить конфликт в личном порядке (например, объясняли обидчику, что это неприемлемо, неприятно, просили прекратить), еще 18,4% не стали бы предпринимать никаких действий.



На вопрос: «С чем может быть связано излишнее внимание к женщинам со стороны коллег мужского пола?» 11,1% всех опрошенных и большинство опрошенных женщин, подвергшихся домогательству (44,1%) назвали безнаказанность домогателей, 13,3% таких женщин винят несовершенство законодательства и 11,9% – недостатки семейного воспитания. Вместе с тем, 24,2% всех опрошенных женщин считают, что виноваты жертва, ее вызывающее поведение, одежда и доступность.



На вопрос: отметили ли женщины, ухудшение психического и/или физического здоровья вследствие фактов насилия и сексуальных домогательств на работе, выяснилось, что 6,9 % случаев закончились депрессией и стрессом, 1 женщина – 0,5 % сказали, что после домогательства они (или их коллеги, знакомые) вынуждены были обратиться к психологу, последовали набор веса и проблем с общением и 4 – 1 % имели телесные повреждения.

	Кол-во	%
Да, получила стресс	83	20,4
Да, это было унижением	80	19,7
Впала в депрессию	13	3,2
Обращалась к психологу	4	1,0
Нанесен ущерб здоровью в виде телесного повреждения (ссадины, гематомы и т.к.)	1	0,5
Нет, не ухудшилось	34	8,4
Затрудняюсь ответить	189	46,4

Среди женщин, которые лично подверглись домогательству, 36,6 % получили стресс, 38,2 % указали это унижением, 8,1 % впали в депрессию. 15,4 % указали, что не ухудшилось.

	Кол-во	%
Да, получила стресс	45	36,6
Да, это было унижением	47	38,2
Впала в депрессию	10	8,1
Обращалась к психологу	1	0,8
Нанесен ущерб здоровью в виде телесного повреждения (ссадины, гематомы и т.к.)	1	0,8
Нет, не ухудшилось	19	15,4

В 35% случаев женщины, столкнувшись с домогательствами не стали предпринимать каких-либо действий.

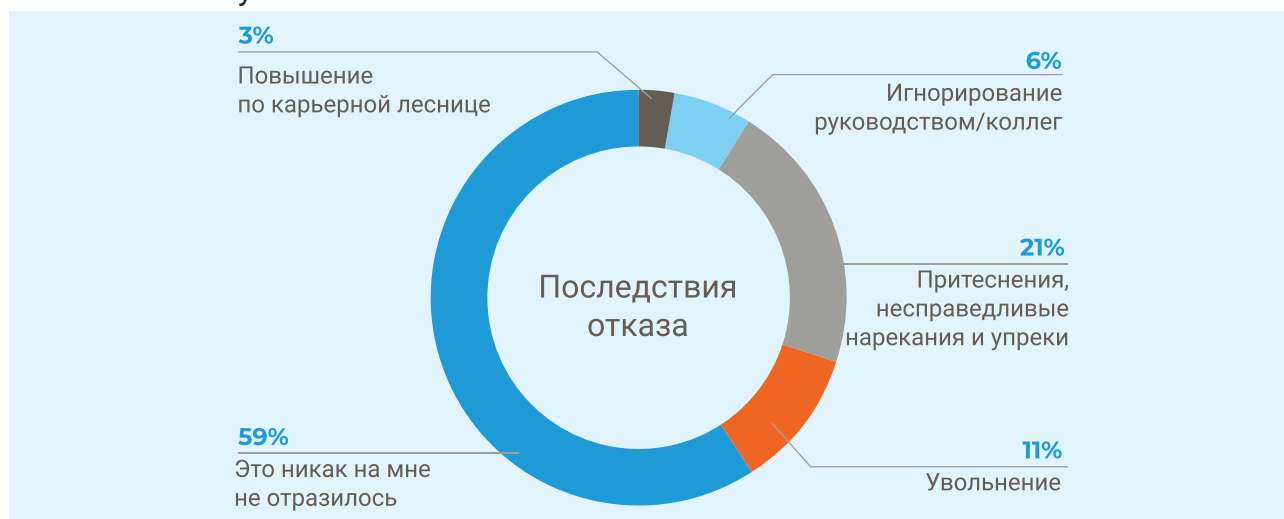


По результатам опроса в 78% случаев, когда женщины сообщили о случившемся руководству, последовало игнорирование или отрицательная реакция, почти в 20% случаев руководство приняло меры, женщины были услышаны, обидчики наказаны, но при этом, в 27% случаев руководство пыталось примирить стороны.



Среди женщин, которые лично подверглись домогательству, 40% перевелись в другой отдел, 5% уволились под давлением и 20% по собственному желанию.

Большее количество респондентов на вопрос о последствиях отказа от вступления в интимные отношения и непринятие ухаживаний со стороны руководства или коллег ответили что это никак на них не отразилось, 21% испытывали притеснения, несправедливые нарекания и упреки, 11% были уволены, 6% стали игнорироваться домогателем и 3% получили повышение.



Наряду с 62,7% опрошенных, которые считают, что ответственность должен нести сам домогатель, 8,2% обвиняют объект домогательства за создание инцидента своим вызывающим поведением и внешним видом и 8% считают, что ответственность лежит также на работодателе.



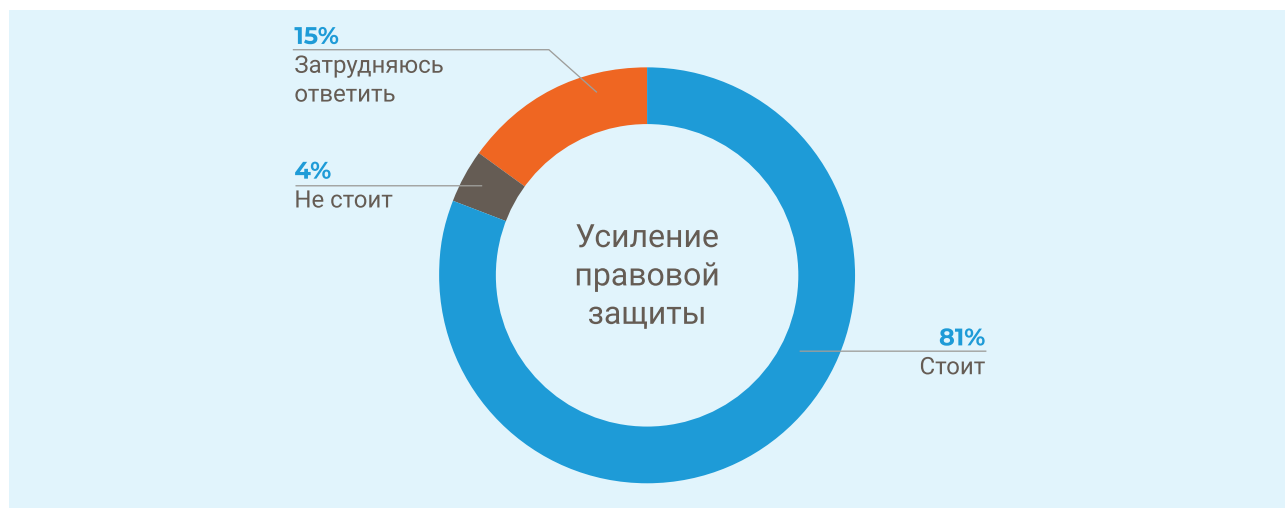
По мнению большинства опрошенных (89,6%), уголовная в совокупности с дисциплинарной ответственность по месту работы (выговор, замечание, увольнение) - наказания, с помощью которых должны караться сексуальные домогательства на работе.

	Кол-во	%
Дисциплинарная ответственность по месту работы (выговор, замечание, увольнение)	711	33,2
Административная ответственность (штраф)	476	22,2
Уголовная ответственность лишение свободы	733	34,2
Отказ от ответа	12	0,6
Затрудняюсь ответить	211	9,9

Среди женщин, которые лично подверглись домогательству, 49,1% согласны с тем, что, физическое и психологическое домогательства от начальников и коллег пока в принципе не обсуждают как проблему.

На вопрос: «Следует или в Казахстане усиливать правовую защиту от сексуальных домогательств на работе?» 58,6% однозначно поддерживают усиление правовой защиты, 21,7% также склоняются к этому и не считают это важным 1,5%.

На вопрос: «Как часто женщины/девушки становятся объектом повышенного внимания для коллег?», получили следующие данные. 23% считают, что это редко и иногда. Чуть меньше 22,8% часто и 7,6% никогда. 39,4% затрудняюсь ответить.

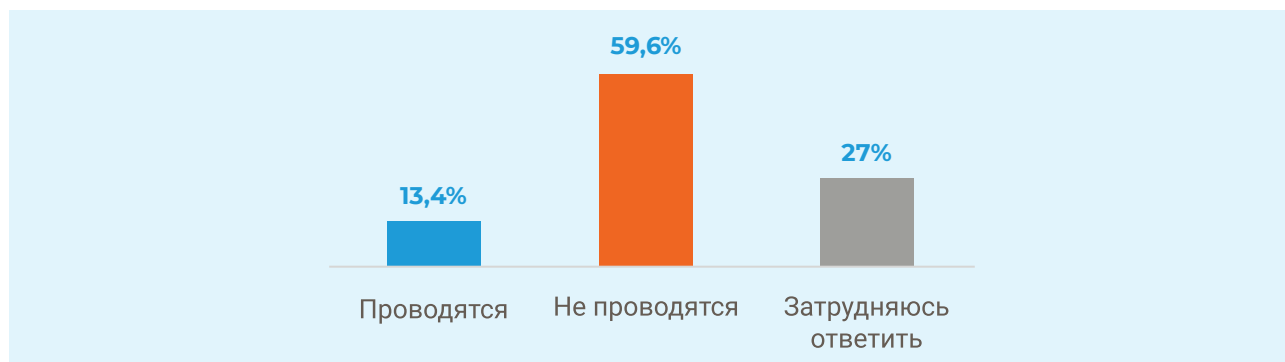


На вопрос: «Какой бы совет Вы дали подруге, которой предложили престижное место работы или повышение по карьерной лестнице в обмен на интимную связь?» 29,2% ответили, что это личное дело каждого/решать самой. 25% посоветовали бы отказаться от предложения, 19% - обратиться в правоохранительные органы.

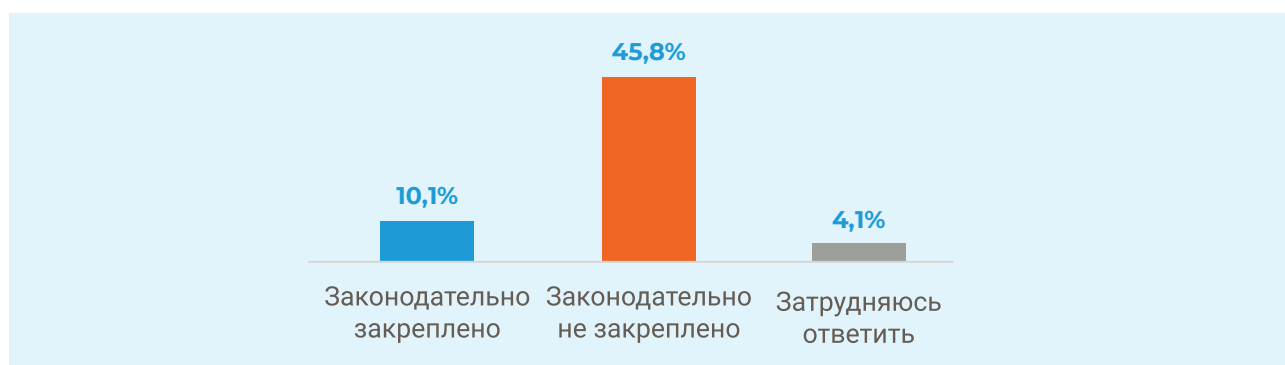




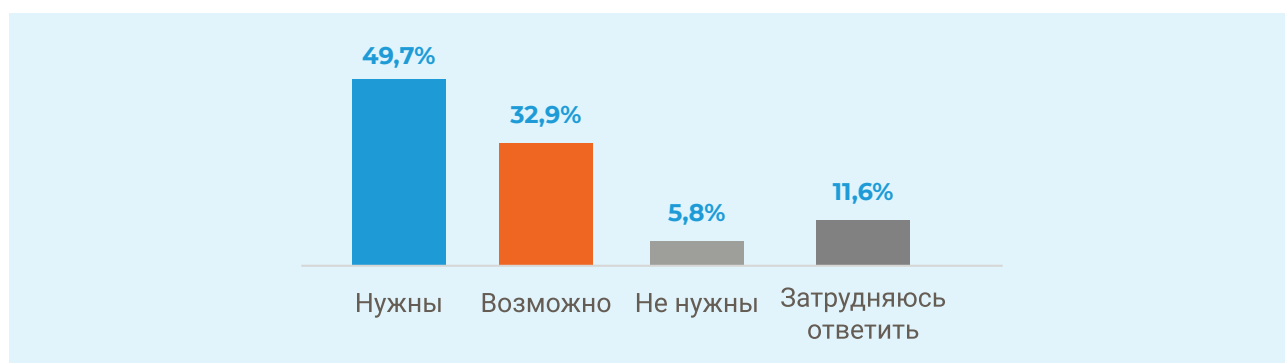
59,6% респондентов указали, что в организации, где они работают не проводятся мероприятия по профилактике насилия и домогательства в сфере труда, 27% затруднились ответить.



45,8% женщин указали, что сексуальные домогательства в нашей стране не имеют процессуальных оснований, это законодательно не закреплено, нет ни термина, ни определения, что это понятие обозначает



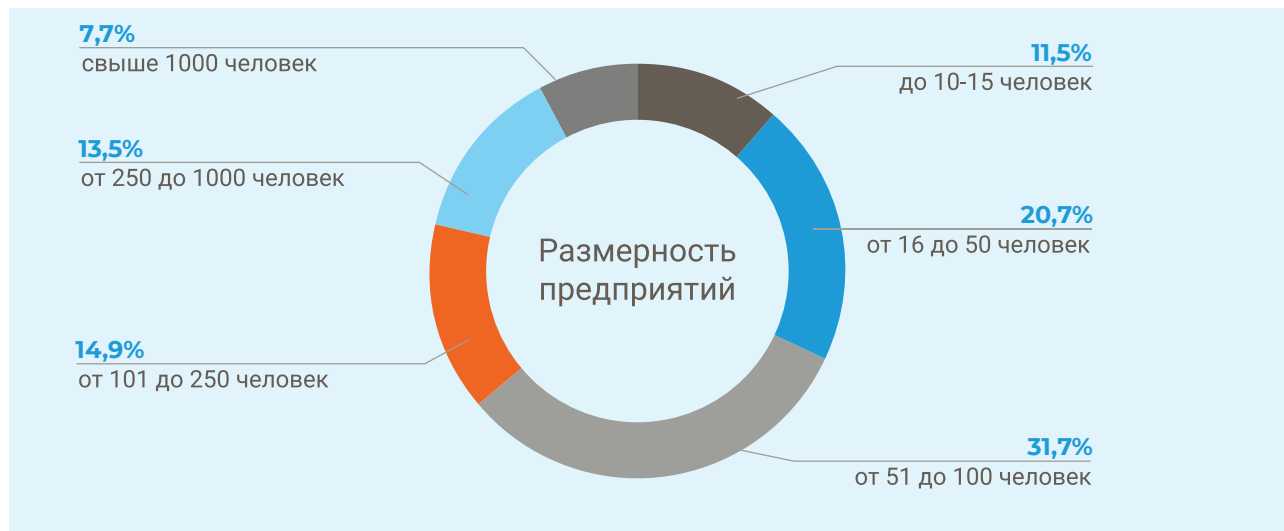
49% ответили утвердительно на вопрос: «**Нужны ли Казахстану отдельные законы о сексуальных домогательствах?**»



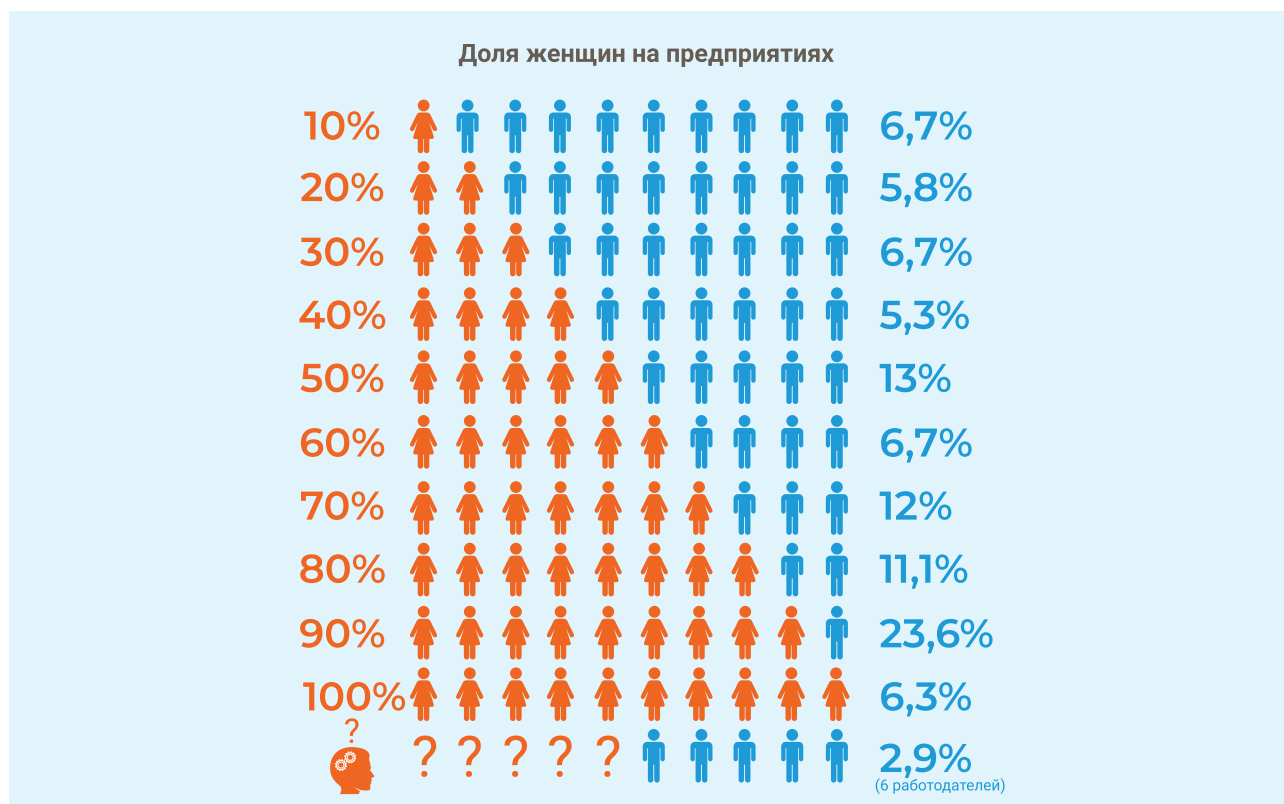
# РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ

## 3. ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ.

В социологическом исследовании приняли участие 208 руководителей организации. В разрезе размерности предприятий (от численности работников), которыми руководят респонденты получена следующая картина: 31,7% от 51 до 100 человек, 20,7% от 16 до 50 человек, 14,9% от 101 до 250 человек, 13,5% от 251 до 1000 человек и 7,7% свыше 1000 человек.



В большинстве, в опросе приняли участие руководители предприятий, доля женщин в которых составляет около 90% и 70% и 50%. 6 работодателей (2,9%) затруднились дать ответ на данный вопрос.

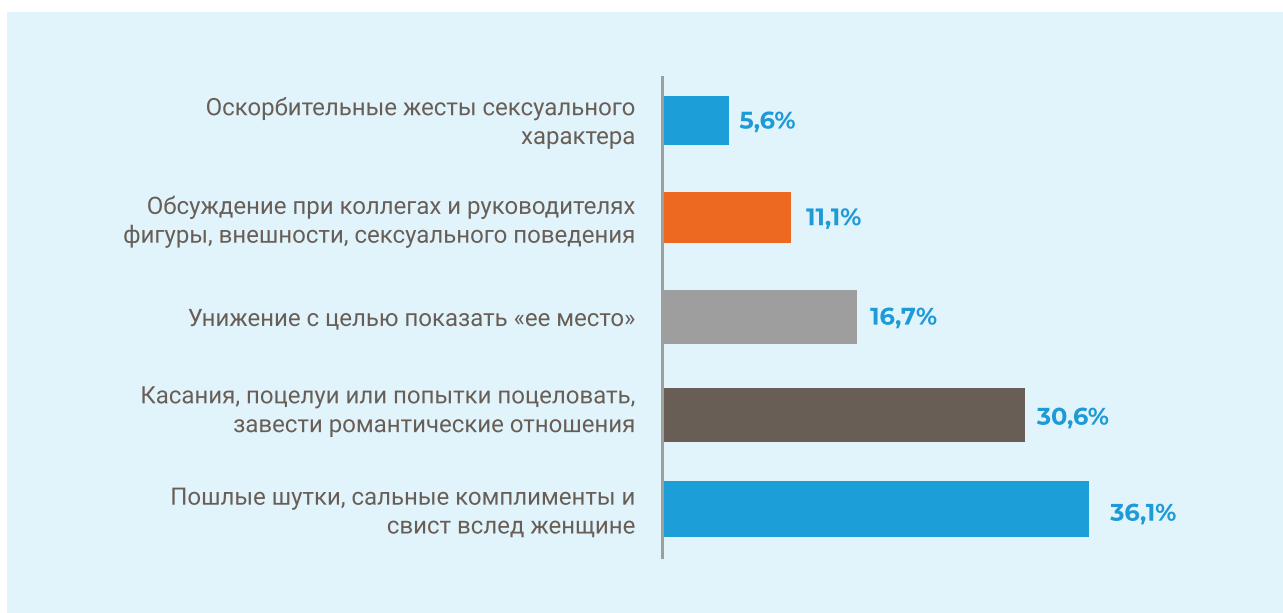


## РЕЗУЛЬТАТЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ОПРОСА

4. На вопрос: «Были ли в вашей практике как руководителя (в том числе в другой организации) обращения со стороны женщин или представителей трудового коллектива по поводу случаев домогательств или непристойного поведения, унижающих женщин по признаку пола?» 87,5% указывают что обращений не было, 9,6% знают об инцидентах, несмотря на отсутствие обращений и 2,9% знают об инцидентах, произошедших на других предприятиях.



Среди основных видов гендерного насилия и домогательств на рабочем месте работодателями отмечены пошлые шутки, «сальные» комплименты и свист вслед женщине (36,1%), касания, поцелуи или попытки поцеловать, завести романтические отношения (30,6), унижение с целью показать «ее место» и комментарии по поводу того, что женщина не может быть хорошим руководителем (16,7%)



На вопрос: «Где происходили подобные инциденты?». По мнению 6,7% это произошло непосредственно на рабочем месте, 6,3% во время корпоративных мероприятий, в том числе под воздействием спиртных напитков, 1,9% во время служебных командировок и 1,4% в рабочих общежитиях, вахтовых поселках. 37% не могли ответить на данный вопрос.

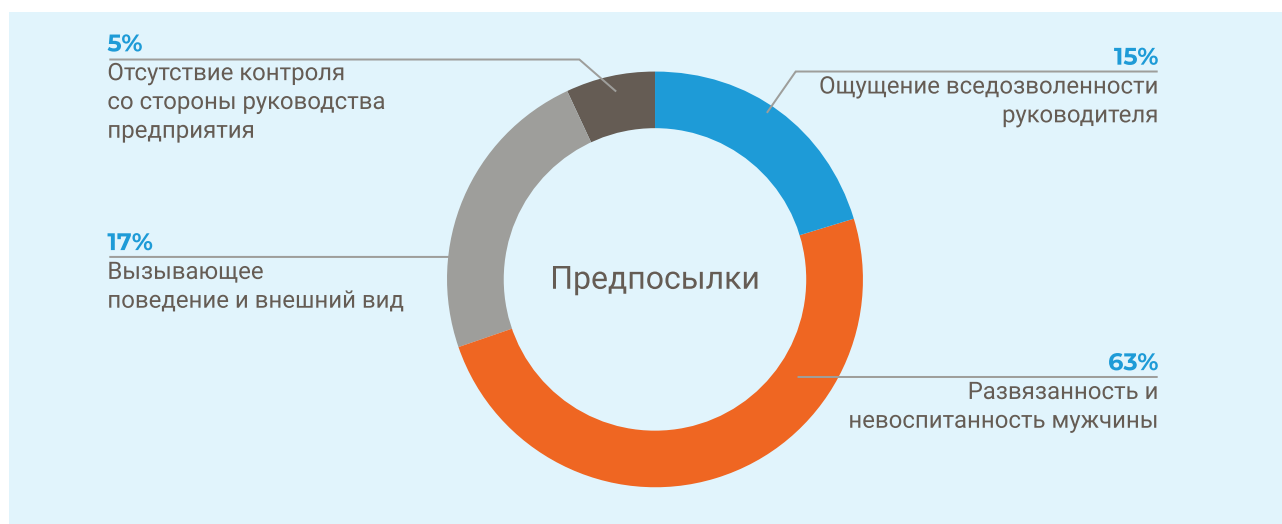
	Кол-во	%
в рабочих общежитиях, вахтовых поселках	3	9
во время корпоративных мероприятий, в том числе под воздействием спиртных напитков	13	38
во время служебных командировок	4	12
непосредственно на рабочем месте	14	41

По мнению руководителей, чаще инциденты происходили со стороны коллег (32,7%) и со стороны клиентов, посетителей (28,8%) и со стороны руководителей организации – 21%.

	Кол-во	%
руководителей организации	9	17,3
непосредственных руководителей	7	13,5
коллег	17	32,7
подчинённых	4	7,7
клиентов, посетителей	15	28,8

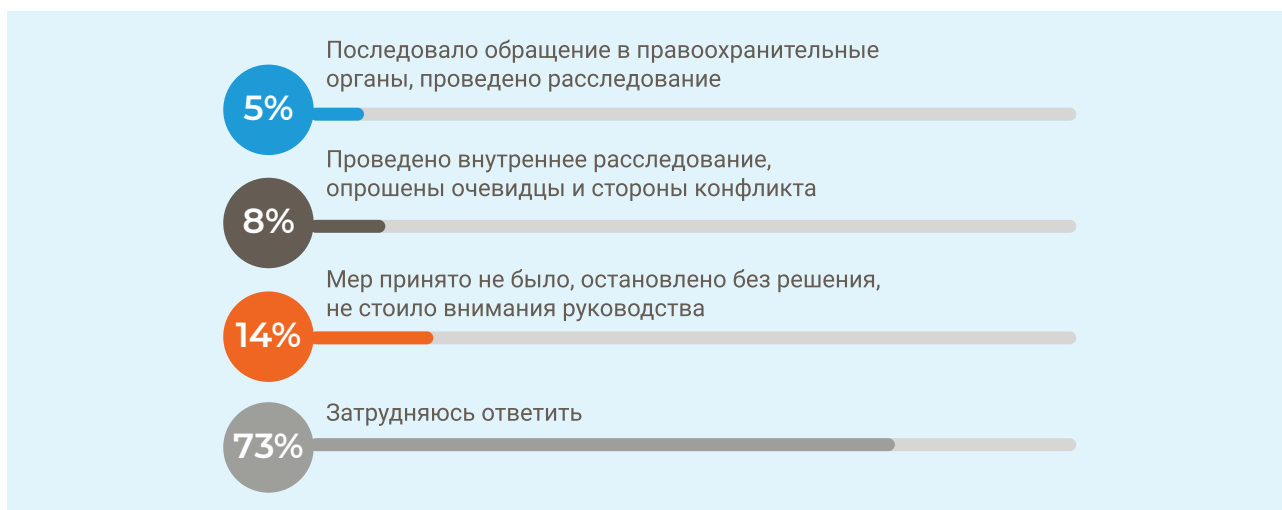
При этом, со стороны руководителей организаций харассмент отмечен в большинстве в микро- и малом предпринимательстве, со стороны коллег в малом и крупном бизнесе, со стороны клиентов – в малом бизнесе.

На вопрос: «По вашему мнению, каковы были предпосылки для данных инцидентов?», большинство (63%) отметили развязность и невоспитанность мужчин, ощущение вседозволенности руководителя (15%), а также вызывающее поведение и внешний вид женщины (17%).



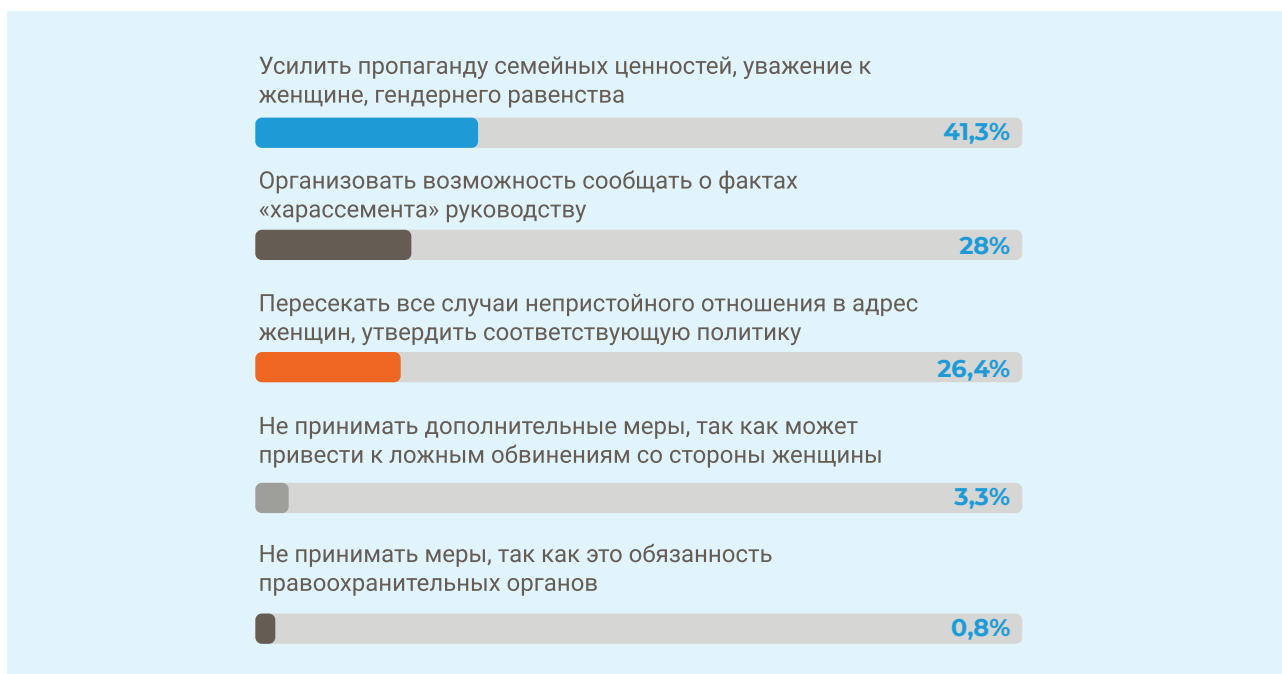
Среди мер, предпринятых руководством в ответ на обращение пострадавших женщин, только в 5% случаев последовало обращение в правоохранительные органы, в 8% проведено расследование и в 14% случаев мер принято не было, оставлено без решения, респонденты считают, что не стоило внимания руководства.

При этом, абсолютное большинство (73%) затруднились ответить на данный вопрос.



Респонденты, в большинстве своем отметили, что для пострадавшей инцидент не имел последствий (62%), смена места работы, перевод в другой отдел произошел в 17% случаев и в 20% у женщин были проблемы со здоровьем.

На вопрос: «Как, на ваш взгляд, следует организовать менеджмент в организации, с целью защиты женщин от харассмента? работодатели предложили усиление пропаганды семейных ценностей, уважения к женщине, гендерного равенства (41,3%); организацию возможности сообщать о фактах сексуального насилия и домогательствах на рабочем месте руководству (28%); пресечение случаев непристойного отношения в адрес женщин, утвердить соответствующие (26%).



При этом, не принимать меры по различным причинам считают обоснованным 4,1% опрошенных.

## 2. АНАЛИТИКО-СТАТИСТИЧЕСКАЯ СПРАВКА ОБ ОСНОВНЫХ ВИДАХ И ПРИЧИНАХ НАСИЛИЯ И СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ 01.05.2022 – 10.06.2022

### 1. РАСПРОСТРАНЕННОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ВИДЫ.

Около половины опрошенных женщин (51%) подтвердили, что в Казахстане есть факты насилия и домогательств на рабочем месте, большая часть из них из Костанайской области и города Астана. Отрицают наличие данных фактов в Западно-Казахстанской и Кызылординской области. Примерно одинаковые ответы по наличию и отсутствию насилия, которые распределились по трети ответов «да», «нет» и «затрудняюсь ответить» дали женщины Жамбылской и Карагандинской областей.

По результатам исследований, при эмпирическом переносе полученных данных на масштабы республики, можно предположить, что более 300 тыс. женщин хоть раз в жизни сталкивались с насилием и домогательством в процессе работы.

Из опрошенных женщин, подвергшихся домогательствам, более половины указали, что данные факты были неоднократными (57,6%). Эмпирически, можно предположить, что 26 тыс. женщин терпят насилие, неуместное и непристойное поведение в свой адрес постоянно. Это подтверждают 12% опрошенных работодателей, которые лично получали подобные обращения от женщин или слышали о таких в других организациях. Среди наиболее часто допускаемых видов насилия женщины отметили неприятные прикосновения, флирт, ухаживания и попытки поцеловать (17%), неуместные шутки на сексуальные темы (16%), комментарии и жесты сексуального характера (16%).

Работодатели также отметили большее число обращений по указанным видам (пошлые шутки, комплименты (36%), касания, поцелуи (31%), обсуждение фигуры и внешности в присутствии коллег (11%). 17% работодателей отметили цель таких действий скорее не сексуальное насилие, показать женщине «ее место» и то, что она не может быть хорошим специалистом и руководителем.

### 2. ОСНОВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И ПРИЧИНЫ.

По мнению двух третей опрошенных женщин, насилие и домогательство на рабочем месте исходило в основном от руководителей. Треть женщин отметили в качестве обидчиков своих коллег и клиентов, что подтвердили и работодатели. По их мнению, коллеги и клиенты чаще допускают домогательства, особенно в малом и среднем бизнесе.

Чаще всего женщины подвергаются домогательствам на своем рабочем месте (41%), во время корпоративных мероприятий (38%), меньше во время служебных командировок (12%).



Около 10% работодателей получали сообщения о домогательствах во время проживания в рабочих общежитиях и вахтовых поселках, если учесть, что лишь часть опрошенных работодателей принадлежат обрабатывающей и перерабатывающей промышленности, то данный показатель тоже можно считать значимым.

По мнению респондентов, с домогательством на работе чаще всего сталкиваются молодые незамужние девушки (42%) и замужние женщины средних лет (30,8%). При этом почти каждая четвертая женщина считает, что риск с этим столкнуться есть абсолютно у всех работников женского пола.

Работодатели считают развязность и невоспитанность обидчиков главными предпосылками для насилия и сексуальных домогательств (63%). На втором месте вызывающее поведение и внешний вид женщины (17%), ощущение вседозволенности руководителя (15%), отсутствие контроля со стороны руководителя предприятия отметили 5%.

Четверть всех опрошенных женщин главной причиной, вызывающей риск домогательств назвали вызывающее поведение и внешний вид женщин, но 44% женщин, подвергшихся домогательствам назвали безнаказанность – главной причиной, кроме того, отметили несовершенное законодательство и недостатки воспитания.

### 3. ОСНОВНЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ.

Одна из опрошенных женщин сообщила о нанесении ей телесных повреждений, что при статистическом переносе на масштабы республики может свидетельствовать о более 40 тыс. жертвах, получивших вред физическому здоровью.

В стрессовом состоянии после факта насилия находились 37,6% пострадавших женщин, 8% из перенесли депрессию, 38% были унижены в коллективе, что привело к увольнению по собственному желанию, а также переводу в другое подразделение. Смену пострадавшей женщиной места работы, как одно из основных последствий, отмечают 17% работодателей, четверти опрошенных было известно о проблемах со здоровьем у сотрудниц после данных фактов.

71% респонденток, подвергшихся домогательствам, подтвердили, что факты и наличие риска домогательства приводят к торможению развития женщины как личности и профессионала, не позволяют подниматься по карьерной лестнице.

Несмотря на то, что большинство женщин считают, что наказание должны нести обидчики (62,7%), наряду с ними должны быть наказаны руководители предприятий (8%) и сами пострадавшие от домогательств за создание ситуаций своим поведением (8,5%).

Интересно также, что 1,3% опрошенных женщин считают, что нет необходимости наказывать или пресекать неуместные шутки, флирт, приставания, касания и т.п.

Среди видов ответственности за правонарушения респондентки выбрали уголовную ответственность, включая лишение свободы (34,2%), дисциплинарную по месту работы (33,2%) и административную ответственность в виде штрафов (22,2%).

### 4. ДЕЙСТВИЯ И ОБРАЩЕНИЯ.

Лишь 13,3% женщин, подвергшихся домогательствам, предприняли какие-либо действия в отношении обидчика, остальные в большинстве своем, не обращались к руководству или в правоохранительные органы из-за того, что не видели возможности добиться справедливости (27,2%), боялись огласки и испытывали стыд (13,3%).

Результатом обращений к руководству в большей степени стал отрицательный исход.

В 31% случаев все обращения были проигнорированы, либо было предложено урегулировать ситуацию самостоятельно. Женщины остались обвиненными, получили в ответ давление и требование отказаться от жалобы в 6% случаев.

Лишь 20% женщин, обратившихся за помощью к руководству, указали, что было проведено внутреннее расследование.

Вместе с тем, 5% работодателей известно об обращениях женщин в правоохранительные органы, о проведении внутреннего расследования работодателем (8%), но 14% свидетельствуют об оставлении без внимания данных фактов.

Опрошенные женщины в большинстве своем предполагают, что попытались бы разрешить конфликт в частном порядке (25,8%) и не стали бы принимать каких-либо действий (18,4%). Лишь 7% обратились бы к руководству и 6% искали поддержку среди коллег. 5% женщин было бы проще избегать обидчика и столько же рассказали бы супругам и близким родственникам. Менее 1% женщин обратились бы за помощью в общественную организацию или профсоюз.

Несмотря на то, что в большинстве своем женщины не старались предавать огласке случаи домогательств и непристойного поведения мужчин, после отказа от интимной связи не было последствий (60% случаев). Хотя 21% пострадавших заявили, что испытывали притеснения, несправедливые нарекания и упреки, а для 11% отказ закончился увольнением.

## 5. «СТАТИСТИЧЕСКИЙ ПОРТРЕТ» ЖЕНЩИНЫ.

По результатам социологических исследований подготовлен «статистический портрет» женщины, подвергшейся гендерному насилию и домогательствам на рабочем месте. В основном, это замужняя женщина средних лет, имеющая высшее образование, работающая сотрудником промышленного предприятия в Алматы и Алма-тинской области. Гендерное насилие и домогательства на себе она испытывала со стороны руководителя не единожды и выражались во флирте и ухаживаниях, а также в неприятных прикосновениях, попытках поцеловать. По данным фактам наша героиня не обращалась ни к руководству, ни в правоохранительные органы, так как не видит в этом возможности добиться справедливости.

### 3. ПОДГОТОВКА ПРЕДЛОЖЕНИЙ О ВОЗМОЖНОСТИ РАТИФИКАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ АКТОВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ НАСИЛИЯ И СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

---

*СРОК РЕАЛИЗАЦИИ 6.06.2022 – 10.06.2022*

Начиная с 1993 года, за 30 лет членства МОТ, Казахстаном ратифицировано 25 конвенций, из которых 24 действующих, ни одна конвенция не денонсирована; 1 Конвенция 1994 года о работе неполный рабочий день (№ 175) ратифицированная 25 мая 2022 г. еще не вступила в силу (до 25 мая 2023 года).

По предмету регулирования, Казахстаном ратифицированы 3 конвенции о свободе ассоциации, коллективным переговорам и трудовым отношениям, 1 – о трехсторонних консультациях 2 – о запрете принудительного труда, 2 – об искоренении детского труда, защите детей и молодежи, 2 – о трудовой администрации и инспекции, 2 – о политике занятости и продвижении по службе, 2 – о заработной плате, 1 – о рабочем времени, 5 - об охране труда, 1 - о защите материнства, 1 – о морях. Кроме того, ратифицировано 3 конвенции о равенстве возможностей и обращений. Именно к данному предмету относится конвенция 190, являющаяся объектом исследования данного раздела.

Относительно новая **КОНВЕНЦИЯ МОТ №190 «ОБ ИСКОРЕНЕНИИ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА»** была принята на заключительном заседании (21 июня 2019 года) 108-ой юбилейной генеральной сессии МОТ (100-летие со дня образования МОТ). Конвенция запрещает насилие на рабочем месте и домогательство по отношению к работникам на предприятиях. Представители правительств, организаций работодателей и профессиональных союзов 187-и государств-членов МОТ проголосовали, в большинстве своем, за принятие этой Конвенции и дополненных практических Рекомендаций №206, которые содержат правила по применению этого международного стандарта.

Каждое государство-член МОТ, которое ратифицирует эту Конвенцию, должно будет разработать национальное законодательство, требующее от работодателей принятия мер по искоренению насилия на рабочих местах и домогательства по отношению к работникам.

На сегодняшний день 19 стран-членов МОТ ратифицировали Конвенцию №190 (в семи странах она уже вступила в силу, в двенадцати вступит текущем и будущем году).



Украина обязалась ратифицировать Конвенцию МОТ №190 к 2023 году.

В Узбекистане рассматривает ратификацию конвенции МОТ №190 к 2025 году.

## 1. ИЗУЧЕНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАПРЕТА ГЕНДЕРНОГО НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В МЕЖДУНАРОДНОМ АСПЕКТЕ

Исследовательской командой рассмотрено законодательство различных стран для выявления норм, направленных на защиту работающих лиц (в отдельных случаях только женщин) от нежелательных инцидентов со стороны руководителей, коллег, подчиненных и клиентов, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства.

Аналізу подверглось законодательство 26 стран.

Выявлено наличие закрепление соответствующих терминов в 19 из них (Австрия, Болгария, Бельгия, Чили, Колумбия, Хорватия, Чешская Республика, Франция, Германия, Италия, Мексика, Польша, Словакия, Словения, Испания, Украина, Нидерланды, Великобритания, Сингапур, Швейцария)<sup>18</sup>.

Термины и определения приведены в **ПРИЛОЖЕНИИ 5**.

Наиболее приемлемыми для понимания и исчерпывающими для регулирования, при этом излишне не перегруженными, исследовательская команда считает следующие определения термина «**СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО**»:

<sup>18</sup> Подготовлено с использованием материалов исследования «CMS Expert Guide on sexual harassment in the workplace», 2021 г. и статьи «Где провести черту: что закон говорит о харассменте» Анна Веселко, 2020 г. <https://theoryandpractice.ru/posts/18161-gde-provesti-chertu-cto-zakon-govorit-o-kharassmente>

- любая форма вербального, невербального или физического поведения сексуального характера, целью или следствием которого является нарушение достоинства человека, в частности, при создании устрашающей, враждебной, унижающей достоинство или оскорбительной обстановки (Великобритания);
- действие сексуального характера, выраженное словесно (например, угрозы, запугивание, непристойные замечания) или физически (например, прикосновения, похлопывания), унижающее или оскорбляющее лиц, которые находятся в трудовых, административных, финансовых или других подчиненных отношениях (Украина);
- вербальное, невербальное или физическое поведение сексуального характера, намерением или следствием которого является или может быть нарушение достоинства человека и которое создает запугивающую, унижающую достоинство, неуважительную, враждебную или оскорбительную обстановку (Словакия).

Вместе с тем, в Конвенции №190, принимаются следующие термины и понятия:

**НАСИЛИЕ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДА** - ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства;

**ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ И ДОМОГАТЕЛЬСТВА** означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздействуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Вместе с тем, учитывая, что предметом и целью настоящего проекта является **ИЗУЧЕНИЕ УРОВНЯ И ОСНОВНЫХ ПРИЧИН НАСИЛИЯ И СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН**, считаем уместным рассмотреть варианты терминологии, направленной на раскрытие понятий «сексуальных домогательств в сфере труда» и «гендерного насилия в сфере труда», для использования с целью включения в трудовое законодательство.

Таким образом, на основании изучения и анализа законодательной практики различных стран, предлагается следующие понятия и определения для включения в Трудовой Кодекс Республики Казахстан:

**ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ В СФЕРЕ ТРУДА** – умышленное действие, целью, результатом или следствием которого является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда по половому признаку в отношении работника/цы при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

**СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ТРУДА** – поведение или действия сексуального характера со стороны другого лица, выраженное в физической, словесной или бессловесной форме, создающее угрожающую, враждебную, унижающую или оскорбительную обстановку в отношении работника/цы при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

Исследовательской командой были рассмотрены основные направления политики в изучаемой сфере. В ряде стран положения о запрете гендерного насилия и домогательств на рабочем месте содержатся в концептуальных и стратегических документах. Предусмотрено право работника немедленно остановить работу и прекратить трудовые отношения без предварительного уведомления (Италия, Турция, Мексика, Перу). Работодатель должен разработать кодекс поведения и включить в политику компании процедуру рассмотрения жалоб, принять меры профилактики, предотвра-

щения, расследования, санкций и средства правовой защиты работника (Франция, Италия, Чили, Китай, Мексика, Польша, Испания, Бельгия, Перу). Назначать сотрудника или создавать специальную службу по рассмотрению жалоб и реализации профилактических мер, а также обеспечить специалистом по психологической помощи (Хорватия, Франция, Мексика). Обеспечить наличие и использование технологий (например, видеонаблюдения и пр.) для обеспечения безопасности сотрудников. Анализ правового регулирования запрета сексуального насилия и домогательств на рабочем месте в международном аспекте на примере 15 стран приведен в ПРИЛОЖЕНИИ 6.

## 2. АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА НА ПРЕДМЕТ ЦЕЛЕСООБРАЗНОСТИ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПОСЛЕДСТВИЙ РАТИФИКАЦИИ КОНВЕНЦИИ МОТ № 190

В ходе исследований был проведен анализ законодательства Казахстана на предмет целесообразности, возможности и последствий ратификации Конвенции № 190.

Анализ представлен в ПРИЛОЖЕНИИ 7 к настоящему отчету. В аналитической таблице приведена информация по наличию регламентации норм по каждой статье Конвенции №190 в нормах казахстанского законодательства, а также приведены предложения по дополнению действующих нормативных правовых актов.

На сегодняшний день из 12 статей Конвенции №190, содержащих основную информацию по предмету регулирования, в Республике Казахстан в практической сфере в полной мере не реализуется ни одна.

Основываясь на результатах исследований, включая анализ международного опыта и социологического опроса, считаем, что имеются полные и неоспоримые основания для ратификации Конвенции №190 Республикой Казахстан.

Внесение изменений и дополнений в действующие нормативные правовые акты и подзаконные акты по итогам ратификации Конвенции №190, будет способствовать признанию достижений Республики Казахстан в сфере искоренения насилия и домогательств в сфере труда на международном уровне. Позволит эффективно обмениваться опытом в указанной сфере с развитыми странами Евросоюза и другими государствами, ратифицировавшими данную Конвенцию. При условии ратификации Конвенции МОТ №190 в период 2022–2024 годы, а также внесения изменений в законодательство в духе Конвенции, Казахстан сможет стать единственной страной в Центральной Азии, принявшей обязательства по защите своих граждан от насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте.

С утверждением о принципиальной юридической возможности ратификации данной Конвенции можно согласиться - в ней не содержатся положения, которые противоречили бы положениям Конституции Республики Казахстан и действующим международным обязательствам.

**Вместе с тем, на сегодняшний день еще не создана конституционно-правовая основа реализации статей Конвенции.**

Имеется целый ряд вопросов (закрепление прав работников, ответственности работодателя, возложение на него ряда функций, организация государственного мониторинга и контроля, назначение ответственности и т.п.), которые требуют отражения в законодательстве для полноценной и качественной ратификации Конвенции №190.



К примеру, необходимо отметить, что имеются отдельные нормы Конвенции, которые Республика Казахстан не сможет имплементировать в нормы национального законодательства в полном объеме, а именно в пункте h) Статьи 10 содержится положение о том, что каждый член Организации принимает надлежащие меры в обеспечение того, чтобы: гарантировать, чтобы службы инспекции труда и другие соответствующие органы в установленном порядке были наделены правом рассматривать случаи насилия и домогательств, в том числе имели право выписывать ордера на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, и ордера на прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, которое может быть предусмотрено законодательством.

В случае ратификации Конвенции Республика Казахстан должна будет принять меры по функциональной реорганизации службы государственных инспекторов с наделением их функциями, закреплёнными в пункте h) Статья 10.

Ряд данных функций противоречит правовым, экономическим и социальным условиям и гарантиям, обеспечивающим свободу предпринимательства в Республике Казахстан, регулированию общественных отношений, возникающих в связи с взаимодействием субъектов предпринимательства и государства, в том числе государственным регулированием и поддержкой предпринимательства, предусмотренным Предпринимательским кодексом Республики Казахстан, утвержденным ЗРК от 29 октября 2015 года № 375-V.

Практическая целесообразность таких действий относится к политике, а не юриспруденции, однако если правомерность высказанного предположения относительно смысла нормы статьи 10 Конвенции подтвердится и будет принято политическое решение, то поэтапное обеспечение соответствия п. h) Статьи 10 нормам казахстанского законодательства в части реорганизации службы технических инспекторов и наделениями их более широкими правами выписывать ордера/предписания на осуществление мер, подлежащих немедленному исполнению, включая прекращение работы в случае назревающей угрозы для жизни или здоровья работников, при соблюдении права обжалования в судебном или административном порядке, в перспективе возможно.

На начальном этапе предлагается использовать такой инструмент как общественный контроль и разработать «Типовое положение о техническом инспекторе по безопасности и охране труда» с закреплением права технического инспектора запрашивать и получать от должностных лиц работодателя сведения о рисках гендерного насилия и домогательств, требовать от должностных лиц немедленного принятия мер по предупреждению и пресечению гендерного насилия и домогательств в отношении работников в процессе исполнения трудовых функций, а также вне рабочего места и времени, но в нахождении под ответственностью работодателя (места проживания во время вахты, доставка работников до места проведения работ и обратно на транспорте работодателя и т.п.).

Имеется еще **ряд положений, которые на наш взгляд выходят за рамки, не относятся к вопросу регулирования Конвенции №190 или противоречат действующему законодательству РК.** Среди таких:

- перечень лиц (не работников), которых защищает Конвенция, называя их занятыми лицами безотносительно их договорного статуса, волонтеров, ищущих работу лиц и соискателей вакансий. Вместе с тем, положения Конвенции распространяются на сферу труда, тогда как указанные лица, не имеющие трудовых отношений согласно трудового законодательства РК, не могут быть в поле ответственности работодателя;
- Конвенцией охватываются ситуации, связанные с насилием и домогательствами в

сфере труда, возникающие в период работы, связанные с работой или возникающие в связи с работой, выполняемой во время поездок на работу и с работы. При этом, согласно Трудовому кодексу РК, к примеру несчастные случаи связываются с производством, только в случае их возникновения при передвижении на транспорте работодателя. Сложно представить, как работодатель может обеспечить защиту, организовать мероприятия и превентивные меры во время поездок работника общественным транспортом или такси;

- Конвенцией закрепляются полномочия службы инспекции труда в установленном порядке рассматривать случаи насилия и домогательств, что может подразумевать расследование и соответственно назначение наказаний. Вместе с тем, это является прерогативой органов юстиции и суда;
- согласно положениям Конвенции, государство должно принимать надлежащие меры в обеспечение того, чтобы признавать последствия воздействия бытового насилия для сферы труда и принимать меры для их устранения. Бытовое насилие не относится к рассматриваемому объекту – гендерному насилию и домогательствам в сфере труда. Факты бытового насилия не применимы к разряду трудовых отношений.

При этом, текст Конвенции не содержит упоминания о возможности ратификации не всех положений, как это практикуется.

При этом, МОТ 25 ноября 2021 года был организован круглый стол «Перспективы ратификации и продвижения Конвенции МОТ № 190 в Российской Федерации», на котором приняли участие представители Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан и Федерации Профсоюзов Республики Казахстан.

В рамках круглого стола **представителями МОТ было отмечено, что принятие поправок в трудовое законодательство без ратификации, также является положительным шагом в решении вопросов искоренения насилия и домогательств в сфере труда.**

Таким образом, считаем уместным и соответствующим политике МОТ **на первом этапе (2023-2024 гг.) провести работы по внедрению в трудовое законодательство соответствующих нормативных требований по данному вопросу.**

В целях создания правовой и информационной основы для ратификации необходимо дополнить документы стратегического характера информацией о текущей ситуации, проблемах и стратегических намерениях Казахстана в отношении профилактики и борьбы с насилием и домогательством в процессе осуществления трудовых функций.

**На втором этапе (2024-2025 гг.) предлагается провести соответствующие работы по закреплению ответственности, мер и санкций в административном и, возможно, в уголовном законодательствах РК.**

С учетом времени на подготовку соответствующей «платформы» и устранение нормативного пробела в отношении харассмента и сексуальных домогательств на рабочем месте путем принятия наиболее широкого спектра и более существенных мер защиты от различных видов насилия, предлагается **мероприятия по ратификации Конвенции №190 запланировать ориентировочно на 2025-2027 годы.**

Международный опыт регулирования рассматриваемого вопроса показал, что даже при достаточно развитом законодательном закреплении обязанностей работодателей и соответствующей ответственности по отношению как к лицам, совершившим неправомерные деяния, так и к работодателям, за недостаточный контроль и допущение инцидентов, многие страны так и не решаются ратифицировать Конвенцию №190 из-за недостаточной подготовленности нормативной базы к полноценному соответствию ее положениям.



В частности, из 19 изученных стран, в которых есть предпосылки к ратификации Конвенции №190 (законодательно закреплены соответствующие термины и т.д.), лишь 5 приняли решение о ратификации (Италия, Испания, Мексика, Великобритания, Перу).




Казахстаном уже начата работа в этом направлении. Правительством, в целях пресечения случаев сексуальных домогательств на рабочем месте и предупреждения насилия с использованием служебного положения, разработан проект поправок в Трудовой кодекс в части внесения понятия «сексуальное домогательство на рабочем месте», закрепления прав и обязанностей работника и работодателя на защиту от сексуальных домогательств на рабочем месте.

В свою очередь исследовательская команда предлагает проведение поэтапной работы, направленной на ратификацию Республикой Казахстан Конвенции №190 с учетом мероприятий по внесению изменений в концепции с разработкой соответствующих планов мероприятий, дорожных карт, планов действий, внесению изменений в трудовое, административное, уголовное законодательства, в действующие подзаконные нормативные правовые акты Республики Казахстан.

## 4. РАЗРАБОТКА КОМПЛЕКСА МЕР ПО ПРОФИЛАКТИКЕ И ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ НАСИЛИЮ И СЕКСУАЛЬНЫМ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ВКЛЮЧАЯ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МОНИТОРИНГ И КОНТРОЛЬ В ДАННОЙ СФЕРЕ

СРОК РЕАЛИЗАЦИИ 6.06.2022 – 15.06.2022

На основании результатов исследований был подготовлен комплекс мер, который включает 3 основных направления с учетом положений Конвенции №190.

-  Профилактика насилия и сексуального домогательства на рабочем месте, искоренение неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых
-  Обеспечение противодействия насилию и домогательствам в сфере труда, включая принятие надлежащих мер, доступа к надлежащим эффективным средствам правовой защиты и к безопасным, справедливым и действенным механизмам уведомления и урегулирования споров к процедурам подачи жалоб и расследований
-  Осуществление мониторинга и обеспечения исполнения национальных законодательных и нормативных правовых актов, касающихся насилия и домогательств в сфере труда

Каждое направление содержит ряд мероприятий, направленных на его реализацию.

### 1. В ЦЕЛЯХ ПРОФИЛАКТИКИ НАСИЛИЯ И СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ, ИСКОРЕНЕНИЯ НЕПРИЕМЛЕМЫХ ФОРМ ПОВЕДЕНИЯ И ПРАКТИКИ ИЛИ УГРОЗЫ ТАКОВЫХ, РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

1. Законодательно закрепить в Статье 1 «Основные понятия» Трудового кодекса Республики Казахстан термины:

**ГЕНДЕРНОЕ НАСИЛИЕ В СФЕРЕ ТРУДА** – умышленное действие, целью, результатом или следствием которого является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда по половому признаку в отношении работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

**СЕКСУАЛЬНОЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВО В СФЕРЕ ТРУДА** – нежелательные поведения или действия сексуального характера со стороны другого лица, выраженное в физической, словесной или бессловесной форме, создающее угрожающую, враждебную, унижительную или оскорбительную обстановку в отношении работника при исполнении трудовых (служебных) обязанностей.

2. Дополнить Статью 4 «Принципы трудового законодательства Республики Казахстан» Трудового кодекса Республики Казахстан следующим принципом:

12) запрещение всех форм гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда в отношении работников;

3. Дополнить Главу 1. «Основные положения» Трудового кодекса Республики Казахстан Статьей 6-1 «Запрещение гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда».

1. Никто не может подвергаться каким-либо формам гендерного насилия и сексуальных домогательств при реализации трудовых прав.

2. Лица, считающие, что они подверглись гендерному насилию и сексуальному домогательству в сфере труда, вправе обратиться в суд или иные инстанции в порядке, установленном законами Республики Казахстан.

4. Дополнить п. 2 статьи 157 Трудового кодекса Республики Казахстан содержащую, в числе прочих, информацию о взаимных обязательствах работников и работодателя, которая может включаться в содержание коллективного договора Подпунктом 17-1) «о мерах по недопущению гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда».

5. Дополнить Статью 6 «Запрещение дискриминации в сфере труда» Трудового кодекса Республики Казахстан

п.п.3-1. Работодатель обязан содействовать работнику в связи с направлением компетентным органам жалобы о случаях дискриминации по признакам, указанным в пункте 2 настоящей статьи.

6. Дополнить п.1 статьи 22. Основные права и обязанности работника Трудового кодекса Республики Казахстан п.п.26)

1. *Работник имеет право на:*

26) обеспечение защиты от гендерного насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте, обеспечение конфиденциальности при подаче и рассмотрении жалобы на случаи сексуальных домогательств.

7. Изложить п.п. 19) п.2 статьи 23 «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса Республики Казахстан в следующей редакции:

2. *Работодатель обязан:*

19) принимать меры по предотвращению рисков на рабочих местах и в технологических процессах, случаев гендерного насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах, о которых ему стало известно, принимать меры, в том числе с использованием технологий, проводить профилактические работы с учетом производственного и научно-технического прогресса;

8. Дополнить п.2 статьи 23 «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса Республики Казахстан п.п.29)

2. *Работодатель обязан:*

29) обеспечить доступный способ подачи жалоб работников на сексуальные домогательства и гендерное насилие в его отношении при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, а также конфиденциальное и объективное расследование таких жалоб.

9. Дополнить п.4,5,6 Статьи 153 Трудового кодекса Республики Казахстан:

4. Генеральным соглашением должны предусматриваться положения о:

8) мероприятиях по предупреждению и предотвращению гендерного насилия и сексуальных домогательств и в сфере труда;

5. Отраслевыми соглашениями должны предусматриваться положения о:

7) мероприятиях по предупреждению и предотвращению гендерного насилия и сексуальных домогательств и в сфере труда;

6. Региональными соглашениями должны предусматриваться положения о:

7) мероприятиях по предупреждению и предотвращению гендерного насилия и сексуальных домогательств и в сфере труда;

10. Дополнить п. 4.8. «Сохраняется задача постоянного совершенствования системы социального обеспечения» Указа Президента Республики Казахстан «Об утверждении Концепции правовой политики Республики Казахстан до 2030 года» следующей формулировкой:

Дальнейшее совершенствование трудового законодательства должно осуществляться в направлении: обеспечения надлежащего уровня безопасности и охраны труда, включая защиту работников от гендерного насилия и сексуальных домогательств и в сфере труда, защиты работников в трудовых отношениях.

11. Дополнить п.10 Статьи 17 Закона Республики Казахстан от 27 июня 2014 года № 211-V «О профессиональных союзах» следующей формулировкой:

*Профсоюзы обязаны:*

10) в пределах полномочий принимать меры по предупреждению и предотвращению гендерного насилия и сексуальных домогательств и в сфере труда;

12. Внести дополнения в «Концепцию обеспечения безопасного труда в Республике Казахстан до 2030 года» и «Концепцию семейной и гендерной политики Республики Казахстан до 2030 года» с закреплением информационно-разъяснительных и контрольных мероприятий, направленных на искоренение и недопущение фактов гендерного насилия и сексуальных домогательств и в сфере труда в наиболее рискованных видах деятельности, таких как сфера развлечения и обслуживания (казино, бары, бани и т.п.), общественное питание (кафе, рестораны и т.п.), перевозка пассажиров (такси и т.п.),

13. Включить в МОДУЛЬ 3 «Правовые основы регулирования деятельности субъектов права в области безопасности и охраны труда» Учебной программы по развитию общих профессиональных компетенций по вопросам безопасности и охраны труда, следующие вопросы:

Меры по предотвращению совершения в отношении работника актов гендерного насилия и сексуальных домогательств, в том числе и за пределами рабочего места, подконтрольных работодателю объектов.

*Основные положения трудового права:*

- виды юридической ответственности за совершение гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда;

## 2. В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ НАСИЛИЮ И ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ В СФЕРЕ ТРУДА, ВКЛЮЧАЯ ПРИНЯТИЕ НАДЛЕЖАЩИХ МЕР, ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПА К НАДЛЕЖАЩИМ ЭФФЕКТИВНЫМ СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ И К БЕЗОПАСНЫМ, СПРАВЕДЛИВЫМ И ДЕЙСТВЕННЫМ МЕХАНИЗМАМ УВЕДОМЛЕНИЯ И УРЕГУЛИРОВАНИЯ СПОРОВ К ПРОЦЕДУРАМ ПОДАЧИ ЖАЛОБ И РАССЛЕДОВАНИЙ, РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

1. Дополнить п.2 Статьи 23 «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса Республики Казахстан п.19-1, 24-1.

2. Работодатель обязан:

19-1) принимать меры по предотвращению совершения в отношении работника актов гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда

24-1) не препятствовать использованию работником средств правовой защиты в случае совершения в отношении работника актов гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда

2. Дополнить п.1 Статьи 181 «Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда» Трудового кодекса Республики Казахстан следующей формулировкой:

1. Работник имеет право на:

9) отказ от выполнения работы в случае угрозы гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда и необеспечения работодателем безопасности работника от таковых;

3. Дополнить статью 152 Главы 3. «Уголовные правонарушения против конституционных и иных прав и свобод человека и гражданина» Уголовного кодекса Республики Казахстан п.4-1.

Действия, в отношении работника, совершенные лицом, выполняющим управленческие и иные функции по причине половой или гендерной принадлежности

- наказывается лишением свободы на срок до восьми лет, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до десяти лет или без такового.

4. Изложить п.5 статью 121 Насильственные действия сексуального характера Главы 1. «Уголовные правонарушения против личности» в следующей редакции:

2. Те же деяния:

5) совершенные лицом и лицами при выполнении служебных обязанностей в отношении лица, осуществляющего трудовую деятельность по месту работы, во время служебных командировок или переездов, в ходе коммуникаций, связанных с трудовой деятельностью, которые обеспечиваются информационно-коммуникационными технологиями, в жилых помещениях, предоставляемых работодателем;

- наказываются лишением свободы на срок от девяти до двенадцати лет.

5. Дополнить статью 152 Статья 152. «Нарушение трудового законодательства Республики Казахстан» Уголовного кодекса Республики Казахстан п.4 следующего содержания:

4. Неоднократное проявление лицом, выполняющим управленческие функции неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых, - целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая сексуальные домогательства в отношении работника,

- наказывается лишением свободы на срок до семи лет, с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до десяти лет или без такового.

6. Изменить название Статьи 90 Кодекса Республики Казахстан об административных правонарушениях «Допущение дискриминации, гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда» и изложить ее содержание в следующей редакции:

1-1. Допущение работодателем гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на условия труда, отвечающие требованиям безопасности

- влечет штраф на должностных лиц, субъектов малого предпринимательства или некоммерческие организации - в размере тридцати, на субъектов среднего предпринимательства - в размере шестидесяти, на субъектов крупного предпринимательства - в размере ста месячных расчетных показателей.

7. Дополнить п.2 Статьи 23 «Основные права и обязанности работодателя» Трудового кодекса Республики Казахстан п.19-1, 24-1.

2. Работодатель обязан:

19-1) принимать меры по предотвращению совершения в отношении работника актов гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда

8. Дополнить п.1 Статьи 181 «Права и обязанности работника в области безопасности и охраны труда» Трудового кодекса Республики Казахстан следующей формулировкой:

1. Работник имеет право на:

9) отказ от выполнения работы в случае угрозы гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда и необеспечения работодателем безопасности работника от таковых;

24-1) не препятствовать использованию работником средств правовой защиты в случае совершения в отношении работника актов гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда

### 3. В ЦЕЛЯХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МОНИТОРИНГА И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИСПОЛНЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ И НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ, КАСАЮЩИХСЯ НАСИЛИЯ И ДОМОГАТЕЛЬСТВ В СФЕРЕ ТРУДА, РЕКОМЕНДУЕТСЯ:

1. Добавить в «Субъективные критерии оценки степени риска» (Приложение к Критериям оценки степени риска за соблюдением трудового законодательства Республики Казахстан в раздел «Наличие и количество подтвержденных жалоб и обращений» пункт 2

2. Неоднократные факты (два и более) обращений физических лиц либо одно коллективное обращение в течение года по вопросам и гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда, подтвержденных по результатам проверки.

Степень нарушения – грубая

2. При разработке Типового положения о техническом инспекторе по безопасности и охране труда предусмотреть право технического инспектора

- запрашивать и получать от должностных лиц работодателя сведения о рисках гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда;
- требовать от должностных лиц немедленного принятия мер по предупреждению и пресечению гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда;

3. Включить в Главу 3 «Государство и занятость: меры поддержки» Национального доклада «Рынок труда Казахстана: развитие в условиях новой реальности» информацию о состоянии гендерного насилия и сексуальных домогательств в сфере труда на предприятиях Республики Казахстан.

4. Дополнить раздел «Статистика труда и занятости» Приказа Руководителя Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан «Об утверждении Плана статистических работ на \_\_\_\_ год» следующим пунктом:

«Отчет о численности работников, подвергшихся гендерному насилию и сексуальным домогательствам в сфере труда».



## 5. ПРОВЕДЕНИЕ ПРЕЗЕНТАЦИИ И ОБСУЖДЕНИЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЙ, ПРОЕКТОВ ПРЕДЛОЖЕНИЙ И РЕКОМЕНДАЦИЙ

---

С целью валидации предварительных результатов исследований, а также проектов предложений и рекомендаций, организована презентация и обсуждение в форме круглого стола с ключевыми партнерами из государственных органов, частного сектора, гражданского общества, международных и местных организаций развития.

Круглый стол был проведен 19 августа 2022 года в 16.00 времени Астана. Продолжительность 1 час 00 минут.

В связи со сложной эпидемиологической ситуацией в Республике Казахстан и с целью обеспечения возможности участвовать в мероприятии спикеров из различных регионов, Круглый стол организован онлайн посредством сервиса Zoom. При поддержке Структуры «ООН-женщины» организован синхронный перевод на казахский и английский языки.

Круглый стол носит название: «Обсуждение результатов исследований по изучению уровня и основных причин насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте в Республике Казахстан»

В Круглом столе приняли участие более 25 человек.

*Аудитория представлена:*

- сотрудниками Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;
- Членами Национальной комиссии по делам женщин и семейно-демографической политике при Президента Республики Казахстан;
- представителями:
  - национальной палаты предпринимателей Республик Казахстан «Атамекен»;
  - федерации профсоюзов Республики Казахстан;
  - Всемирной организации здравоохранения (WHO);
  - Международной организации по миграции (IOM);
  - детского фонда UNICEF;
  - Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии;
  - департамента по вопросам охраны и безопасности (UNDSS);
  - Фонда ООН в области народонаселения (UNFPA);
  - Программы добровольцев ООН (UNV);
  - Программы развития ООН (UNDP);
  - ОО «Перспектива»;
  - ОО «Молодежный центр развития гражданского общества».



- научного и образовательного сообщества (Кокшетауский университет им.Ш.Валиханова, Восточно-Казахстанский технический университет им. Д. Серикбаева) и др.

В рамках программы Круглого стола были представлены результаты исследований, полученные в ходе реализации данного проекта (спикеры: Руководитель команды разработчиков Джумагулова Н.Г, старший член команды Есенова Г.Ж., член команды Нурмагамбетов Р.Г.) (программа приведена в ПРИЛОЖЕНИИ 8).

С приветственным словом к участникам Круглого стола выступила представитель структуры «ООН-Женщины» в Казахстане - Мария Доценко.

Были обсуждены представленные материалы участниками круглого стола.

Презентационный материал и SCREENSHOT с монитора компьютера в процессе проведения мероприятия представлены в ПРИЛОЖЕНИИ 8 к настоящему отчету.





