



«ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ
ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚТЫҢ
ДЕҢГЕЙІ МЕН НЕГІЗГІ СЕБЕПТЕРІН ЗЕРТТЕУ

ҚОРЫТЫНДЫ ЕСЕП

ЖОБА ТОБЫ

Жоба тобының жетекшісі	Надежда Геннадьевна Джумагулова , «Әлеуметтік жұмыс» мамандығы бойынша ғылым магистрі, «ҚР ЕХӘҚМ еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК ғылыми хатшысы
Жоба тобының аға мүшесі	Гульмира Жексеновна Есенова , э. ф. к., «ҚР ЕХӘҚМ еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК бас директорының ғылыми жұмыс жөніндегі орынбасары
Жоба тобының мүшесі	Рашит Габитович Нурмагамбетов , з.ф. к., «ҚР ЕХӘҚМ еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК Қостанай облыстық филиалының жетекші ғылыми қызметкері
Жоба тобының мүшесі	Назгуль Батырбековна Абдрахманова , «ҚР ЕХӘҚМ Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК биомониторинг және еңбек гигиенасы бөлімі жетекшісінің м. а.
Сарапшы	Шынар Серікқызы Жүсіпқалиева , әлеуметтік зерттеулер саласындағы сарапшы, магистр, әлеуметтанушы
Еріктілер	Жанна Александровна Кемелова , «ҚР ЕХӘҚМ Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК заң кеңесшісі «ҚР ЕХӘҚМ Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК облыстық филиалдарының мамандары

Жоба 2022 жылғы 26 сәуірдегі RFP 2022-003 шарты шеңберінде Біріккен Ұлттар Ұйымының гендерлік теңдік және әйелдердің құқықтары мен мүмкіндіктерін кеңейту мәселелері жөніндегі құрылымының - «БҰҰ-әйелдер» бастамасы бойынша және қаржыландыруымен іске асырылды

Жоба тобы Жобаны іске асыру кезінде белсенді қолдау мен жәрдем көрсеткені үшін:

Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігіне, Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаментінің директоры Д. Набиевке

Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар жөніндегі агенттігінің Ұлттық статистика бюросына

«Атамекен» ҚР ҰКП-ға

«KAZENERGY» қауымдастығына

«Тау-кен өндірушілері және тау-кен металлургиялық кәсіпорындардың республикалық қауымдастығы» ЗТБ-ға

Қазақстандағы «БҰҰ-әйелдер» жоба менеджері Н.Жүсіповаға

«ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбекті қорғау жөніндегі республикалық ғылыми-зерттеу институты» ШЖҚ РМК өз қызметінде әйелдердің өмірдің барлық салаларына тең қатысуына, атап айтқанда, әйелдердің экономика саласындағы мүмкіндіктерін кеңейтуге және жұмыс орнын қоса алғанда, өмірдің барлық салаларында оның кез келген көріністерінде зорлық-зомбылыққа жол бермеуге ықпал ететін «БҰҰ-әйелдер» құрылымының негізгі бағыттары мен бастамаларын белсенді қолдайды.

МАЗМҰНЫ

1. Қазақстан Республикасында әйелдерге қатысты жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың таралуы туралы статистикалық зерттеулердің нәтижелері.....	8
2. Қазақстан Республикасында жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың негізгі түрлері мен себептері туралы талдамалық-статистикалық анықтама.....	26
3. Қазақстан Республикасында жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың алдын алуға бағытталған халықаралық актілерді ратификациялау мүмкіндігі туралы ұсыныстар.....	29
4. Осы саладағы мемлекеттік мониторинг пен бақылауды қоса алғанда, жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың алдын алу және оған қарсы іс-қимыл жөніндегі шаралар кешенін әзірлеу.....	35
5. ҚР Еңбек министрлігіне ұсыну үшін алынған нәтижелер мен ұсынымдарды валидациялау мақсатында мемлекеттік органдардың, жеке сектордың, азаматтық қоғамның, халықаралық және жергілікті ұйымдардың негізгі әріптестерімен зерттеудің алдын ала нәтижелерін, сондай-ақ ұсыныстар мен ұсынымдар жобаларын таныстыру және талқылау.....	41

1. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ӘЙЕЛДЕРГЕ ҚАТЫСТЫ ЖҰМЫС ОРНЫНДА ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚТЫҢ ТАРАЛУЫ ТУРАЛЫ СТАТИСТИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУЛЕР

ISCЕ АСЫРУ МЕРЗІМІ 2022 ж. 02.05. – 2022 ж. 03.06.

1.

Қазақстан Республикасында әйелдерге қатысты жұмыс орнында зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың таралуы туралы статистикалық зерттеулердің теориялық кезеңінде осы мәселені зерттейтін және харассмент проблемаларын сипаттайтын отандық және шетелдік зерттеушілердің жарияланымдарын іздеу және зерттеу жүзеге асырылды.

Әлеуметтік ғылымдарда зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықты қарастыратын зерттеулер айтарлықтай аз кездеседі. Сірә, бұл зорлық-зомбылық пен құдалау мәселесі жақында өзекті бола бастағандықтан және сандық зерттелу әдістерімен зерттеуге қиын түсуіне байланысты болуы мүмкін. Бірнеше жұмыстардың ішінде заңнамалық базаның салыстырмалы түрде ұқсас құрылымына және мемлекеттік органдардың норма шығару қызметіне көзқарастарға байланысты ресейлік зерттеушілердің зерттеулерін бөліп көрсету керек.

М. Харитонов «Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России» атты мақаласында¹ «харассмент» және «алымсақтық» анықтамаларына шолу жасайды. Автор мәлімдеменің формасы мен мазмұны сәйкес келмеуі мүмкін, оны түсіну мәнмәтінге байланысты, бұл сөйлеу әрекеттерін немесе жүріс-тұрысты харассмент ретінде саралау үшін қосымша қиындықтар туғызады. Қудалауды жыныстық сипаттағы мінез-құлықтан ажырату жолдары ұсынылған.

Н. Агазаде БҰҰ-ның 2008 жылғы ресми анықтамасына сілтеме жасай отырып, басқа адамды қорлауы және намысына тиюі мүмкін орынсыз және қалаусыз мінез-құлықты түсіну арқылы харассменттің ең кең түсіндірмесін береді².

С. Ю. Головина, Е. В. Сыченко, И. В. Войтковская сияқты авторлар Ресей мен Қазақстанның сот практикасы судьялардың қызметкерлерді қысым жасау, құдалау, моббинг³, харассмент сияқты зорлық-зомбылық түрлерінен қорғау мәселелеріне қатысты аз хабардар екендігін айғақтайды деп атап өтуде⁴.

¹ 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-mehanizmy-protivodeystviya-emu-v-trudovom-prave-rossii/viewer>

² 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>

³ Моббинг (ағылш. mob – агрессивті тобыр, банда) – отбасы, құрдастар тобы, мектеп, жұмыс орны, аудан, қауымдастық немесе Интернет сияқты кез келген мәнмәтінде топ тарапынан жеке адамға қатысты көрсетілетін психологиялық зорлық-зомбылықтың бір түрі. Бұл жұмыс орнындағы физикалық және эмоционалдық зорлық-зомбылық ретінде орын алған кезде, мысалы, әріптестердің бағыныштылардың немесе бастықтардың біреуді қауесет, жалған ақпарат, қорқыту, қорлау, беделін түсіру және оқшаулау арқылы жұмыс орнынан қуып шығуы ([https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B3\(%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B0%B3%D0%B8%D1%8F\)](https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B1%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B3(%D1%81%D0%BE%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B0%B3%D0%B8%D1%8F)))

⁴ 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-nasilija-i-domogatelstv-v-sfere-truda-vyzovy-i-vozmozhnosti-dlya-rossii-i-kazahstana>

С. Г. Еремеев анықталған фактілерді қараудың нормативтік негізін, субъектілері мен тәртібін, харассмент құрбандарын қорғау ерекшеліктерін және агрессор үшін салдарын айқындай отырып, харассмент пен оған қарсы іс-қимыл мониторингі жүйесін әзірлеуді және енгізуді ұсынды⁵.

М. В. Неvejeина еңбек саласындағы алымсақтыққа тыйым салуды құқықтық реттеу және еңбек қызметі шеңберінде алымсақтыққа ұшыраған қызметкерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру мәселесін қарастырды⁶. Мақалада Ресей заңнамасын талдау негізінде ол алымсақтыққа ұшыраған жұмыскерлердің бұзылған құқықтарын қалпына келтіру өте қиын (мүмкін емес) деген қорытындыға келеді. Сонымен қатар, автор 190-конвенцияның және №206 ұсынымның жекелеген ережелерімен сөзсіз келісу қиын екенін атап өтті.

В. Е. Петров өз жұмысында жұмыс орнындағы қудалау құбылысының психологиялық мәнін ашады. Қарама-қарсы жынысты полиция қызметкерлері арасындағы қарым-қатынас мәселелерін қарастырады⁷.

И. Горшкова, О. Мирясова мақаласында 2010-2018 жылдар кезеңінде және консервативті құндылықтарды ресми насихаттау аясында жоғары білім беру шығындарын оңтайландыру жағдайында гендерлік теңсіздіктің себептері мен көріністерін зерттеу нәтижелері келтірілген. Жалақы бойынша гендерлік алшақтық, «шыны төбенің» болуы, отбасылық міндеттері бар жұмыскерлердің қажеттіліктеріне назар аудармау тіркелді⁸.

Сонымен қатар Е.А. Марьясова К.А., Страхова, М.В. Варданян, К.С. Жолудева сияқты авторлар бұқаралық ақпарат құралдарының харассмент мәселесі бойынша қоғамдық пікірді қалыптастыруға деген ерекше әсерін және қудалау туралы сот істерін қарау кезінде кінәлілердің қоғамдық айыптауға тап болатынның нәтижесінде өз мақсатына пайдалану мен баюдың ықтимал орын алу мүмкіндігін атап өтті^{9,10}.

Бангладеште жүргізілген зерттеулер қызығушылық тудырады, ол зерттеулердің барысында гендерлік зорлық-зомбылық пен алымсақтыққа, соның ішінде сексуалды алымсақтыққа қарсы күрестің негізгі олқылықтарын анықтау үшін елдің құқықтық және саяси базасы зерттелді¹¹. Зерттеу Бангладештегі гендерлік зорлық-зомбылыққа, соның ішінде сексуалды алымсақтыққа қатысты заңдарды, саясатты және тәжірибені қарастырады. Жүргізілген зерттеулер негізінде Бангладештің еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен алымсақтыққа қатысты құқықтық және саяси базасын нығайту бойынша ұсыныстар келтірілген. Ұсыныстардың ішінде: Жоғарғы Сот бөлімшесінің (the High Court Division's guidelines) сексуалды алымсақтық және басшылық принциптері туралы хабардарлықты арттыру, құқық қолдану мен мониторингі, 2009 жылғы жұмыс орындарындағы нұсқаулықтарды күшейту, еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қудалау туралы ұлттық құқықтық және саяси базаны нығайту, сексуалды алымсақтыққа қарсы ішкі саясатты қабылдауға жәрдемдесу, зауыттар мен кәсіпорындарды инспекциялау департаментінің әлеуеті

⁵ Еремеев С.Г. «Харассмент: Современный взгляд на проблему» (публикация). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harassment-sovremennyu-vzglyad-na-problemu>

⁶ Неvejeина 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>

⁷ 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

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

⁹ 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.

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

¹¹ 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

мен заңды өкілеттіктерін нығайту, гендерлік зорлық-зомбылық пен алымсақтыққа қарсы іс-қимыл жасау, тиісті мүдделі тараптарды гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалау мәселелеріне үйрету, еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қудалау туралы деректерді жинау.

Қазақстанда әлеуметтік зерттеулер осыған дейін де жүргізілген еді. MediaNet компаниясы 2021 жылы «Қазақстандықтардың сексуалды алымсақтыққа деген көзқарасы» тақырыбында сауалнама жүргізді¹². Сауалнама нәтижелері бойынша жауап бергендердің 82%-ы сексуалды алымсақтық мәселесін өзекті болып табылатыны мойындады. Олардың 54%-ы бұл, әрине, шешілуі керек маңызды мәселе деп санайды, 7%-ы мұны проблема деп санамайды. Сауалнамаға қатысқан қазақстандықтардың 92%-ы бұл проблемамен мемлекеттік деңгейде күресу керек, қудалау құрбандарын заңнамалық және корпоративтік деңгейде қорғау қажет деп санайды.

MediaNet сауалнамаіне қатысушылардың басым көпшілігі сексуалды алымсақтық үшін әкімшілік және қылмыстық жауапкершілікті енгізу қажет деп санайды. Азаматтардың үштен бір бөлігінен астамы гендерлік зорлық-зомбылыққа қарсы күресте сексуалды алымсақтық құрбандарын қорғау үшін тиімді заңнамалық шаралар қажет деп санайды.

Бір қызығы, респонденттердің үштен бір бөлігі мектеп бағдарламасына жыныстық ағарту курсы енгізуді қолдады және сол сияқты халықтың құқықтық және этикалық сауаттылығын арттыруды жақтады және қудалаумен күресуге бағытталған белсенді ақпараттық науқанның қажеттігін атап өтті.

2017 жылы «BBC surveyed» агенттігі АҚШ-тағы 2000 респонденттің пікірін білді. Әлеуметтік зерттеу нәтижелері бойынша сексуалды алымсақтық құрбандарының көпшілігі бұл туралы хабарламаған екен. Әйелдердің тек 63%-ы шағым түсірмеген¹³. Жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтық туралы 4 шағымның 3-і дерлік тіркелмеген күйде қалады.

Нәтижесінде сексуалды алымсақтыққа шағымдануға қолдау көрсету үшін ұйымдарда мәдениетті дамыту бойынша жақсырақ жұмыс жасауға кеңес берілді. Сексуалды алымсақтықты болдырмаудың қатаң саясатын құрудан басқа, сексуалды алымсақтық бойынша тұрақты тренингтер және қудалау туралы айыптауларға қатысты жедел әрекеттер қажет.

2020 жылы АҚШ-тың жұмыспен қамтудың тең мүмкіндіктері жөніндегі комиссиясы (ЕЕОС)¹⁴ жариялаған есеп 2020 жылы алынған шағымдардың 55,8%-ы уытты жұмыс ортасының қалыптасуына ықпал ететін сексуалды алымсақтық жағдайлары туралы мәлімделгеннен кейінгі жағымсыз салдарға байланысты екенін көрсетті. Бұл лауазымның төмендеуі, штаттық қызметтен шығару немесе қолайсыз қайта тағайындау сияқты көптеген түрлерде көрініс табады.

ABC және Washington Post¹⁵ сауалнамасына қатысқан әйелдердің айтуынша, сексуалды алымсақтықтың 95%-ы жазасыз қалады. Бұл өте алаңдатарлық көрсеткіш, себебі бұл көптеген компаниялардағы корпоративтік мәдениет әдетте құрбандарды емес, қылмыскерлерді қорғайтынын көрсетеді.

Deloitte мұны өз есебінде егжей-тегжейлі сипаттайды¹⁶. Барлық қатысушылардың, соның ішінде куәгерлердің, тергеушілердің және жәбірленушілердің эмоционалды күй-зелісінен басқа, жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтық айтарлықтай қаржылық шығындарға әкеледі. Тек өнімділікті жоғалту бір өзі әр жәбірленушіге шаққанда 1053 долларды құрайды.

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

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

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

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

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

Зорлық-зомбылықты немесе қудалауды астан өткергендердің 72%-ы қудалауды лауазымы бойынша жоғары тұрған адамнан көрген. Жас жағынан өзінен үлкен немесе беделді адамның қудалауы кек алу қаупін ескере отырып, әсіресе қорқынышты болуы мүмкін. Неғұрлым ықпалды тұлғаны айыптау қорқынышты болуы мүмкін, себебі олар сіздің айналаңыздағы адамдарға қарағанда «одақтастары» көбірек болып көрінеді, бұл тіркелмеген сексуалды алымсақтыққа әкелуі мүмкін.

Жыныстық қудалауды немесе шабуылдарды бастан өткерген тұлғалардың 31%-ы кейіннен мазасыздықты немесе депрессияны сезінді. Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің 37%-ы қудалау олардың мансаптық өсуіне теріс әсер ететінін айтты. қудалауды болдырмау үшін әдетте өз күн тәртібін өзгертеді.

Халықаралық зерттеу тәжірибесін зерделеу нәтижелері Қазақстанда жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық сексуалды алымсақтықтың таралуы, олардың түрлері мен себептері, денсаулық пен мансап үшін салдары, алдын алудың алғышарттары мен деңгейі, мәлімдеудің мүмкіндігі және олардың нәтижелері мәселелері бойынша ауқымды әлеуметтік зерттеулер жүргізу үшін әдістемелік негіз берді.

2.

Екінші кезеңде мыналарды қамтитын әлеуметтік зерттеулер жүргізудің әдістемесі мен бағдарламасы дайындалды **(1-ҚОСЫМША)**:

- әдіснамалық бөлігі, оның ішінде:

- 1.1. Өзектілігі мен мәселелері
- 1.2. Зерттеудің мақсаты мен міндеттері
- 1.3. Зерттеу объектісі мен нысанасы

- әдістемелік бөлігі, оның ішінде:

- 2.1. Іріктемелі жиынтық көлемі
- 2.2. Ақпарат жинау әдісінің негіздемесі
- 2.3. Құралдар жинағының құрылымы
- 2.4. Ақпаратты өңдеу әдістемесі
- 2.5. Ақпаратты талдау әдістері
- 2.6. Зерттеуді ұйымдастыру (жұмыс жоспары)

Сонымен қатар, әлеуметтік зерттеу бағдарламасына фокус-топтағы жұмыс енгізілді, ол үшін өз кезегінде әдістеме жасалып, сұхбатқа арналған сұрақтар әзірленді

Жобалық топ сарапшы-әлеуметтанушының қатысуымен сауалнамалар әзірледі **(2-ҚОСЫМША)**:

- 1) жасына, әлеуметтік және отбасылық мәртебесіне байланысты емес, 31 сұрақтан тұратын әйелдерге арналған¹⁷
- 2) 11 сұрақтан тұратын кәсіпорындардың, ұйымдардың, мемлекеттік органдардың басшылары және қызметкерлерді жалдаушы жеке кәсіпкерлер болып табылатын жұмыс берушілер үшін.

¹⁷ Зерттеу жүргізу әдістемесіне сәйкес Қазақстан Республикасында әйелдерге қатысты жұмыс орнында зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық сексуалды алымсақтықтың таралуын зерделеу көзделген

3.

Жұмыспен қамтылған халықты (жұмыс істейтін әйелдер мен жұмыс берушілерді) сауалнамамен кеңінен қамтуды қамтамасыз ету үшін орындаушылар ең көп мүше ұйымдары бар әлеуметтік әріптестерге, соның ішінде «Атамекен» ҚР ҰКП, «KAZENERGY» Қауымдастығы, «Тау-кен өндірушілері және тау-кен металлургиялық кәсіпорындардың республикалық қауымдастығы» ЗТБ сұрау салуды дайындады. Осы сұрау салу Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаменті директорының қолы қойылып жіберілді (3-ҚОСЫМША).

Еріктілер ретінде жобаға 12 өңірде орналасқан (Ақмола, Ақтөбе, Атырау, Шығыс Қазақстан, Жамбыл, Батыс Қазақстан, Қарағанды, Қостанай, Қызылорда, Павлодар облыстары, Алматы, Шымкент қалалары) Орындаушы ұйымының орталық кеңсесі мен облыстық филиалдарының қызметкерлері қатысып, аталған халық топтары арасында сауалнама жүргізді.

4.

Әлеуметтік зерттеулер бағдарламасына сәйкес 2022 жылғы 21.05. Фокус-топ өткізілді. Фокус-топты жобалық топ мүшелері, модератор сарапшы-Ш. Жүсіпқалиева көбірек өңірлерді қамту мақсатында өткізді, фокус-топ қатысушыларының кездесуі Zoom сервисі арқылы онлайн ұйымдастырылды.

Бұл форматты респонденттер зерттеудің сипаты мен мәселелердің тақырыбын ескере отырып, жеке қатысудың және жеке басын ашып көрсетудің қажеттілігінің жоқтығына байланысты құптады.

Фокус-топқа республиканың түрлі өңірлерінен, түрлі жастағы, әлеуметтік және отбасылық жағдайы, білімі әртүрлі 14 әйел мен 1 ер адам қатысты (4-ҚОСЫМША). Іс-шара Фокус-топты өткізу барысында компьютер мониторынан әрі қарай өңдеу (хаттама, стенограмма жасау) және SCREENSHOT үшін бейнежазбамен сүйемелденді.

ӘЙЕЛДЕР АРАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК САУАЛНАМАНЫҢ НӘТИЖЕЛЕРІ

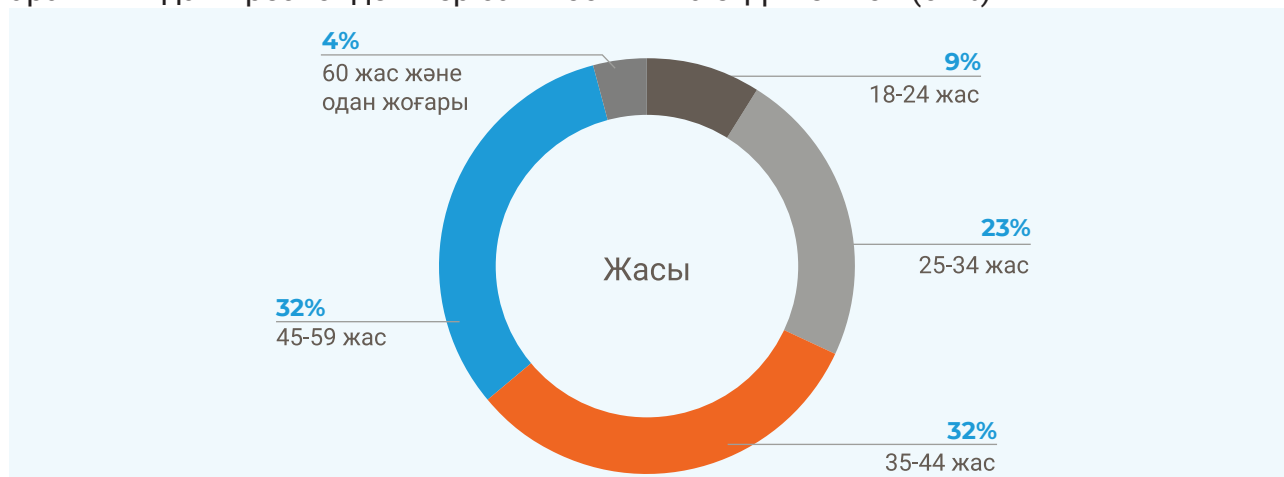
1. РЕСПОНДЕНТТЕРДІҢ БЕЙІНІ.

Жаппай сауалнамаға Қазақстан Республикасының барлық облыстары мен облыстық маңызы бар қалалардың 18 жастан 60 жасқа дейінгі 1339 әйел қатысты. Сауалнамаға қатысқан әйелдердің жартысынан астамы (53,9%) тұрмыста. Жаппай сауалнама респонденттерінің жалпы санындағы тұрмысқа шықпаған респонденттердің үлесі 24,4%-ды құрады, сауалнама өткізу сәтінде респонденттердің 2,9%-ы азаматтық некеде, 13,1%-ы ажырасқан және 4,5%-ы жесір қалған.



Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің отбасы жағдайы	Саны	%
Тұрмысқа шыққан	77	44,5
Тіркелмеген тұрмыста	8	4,6
Тұрмысқа шықпаған	49	28,3
Жесір	4	2,3
Ажырасқан	31	17,9
Басқасы	4	2,3

Іріктемелі жиынтық үлестің жас топтары бойынша бөлінуі мынадай: 35 пен 59 жас аралығындағы респонденттер саны бойынша ең үлкен топ (64%).



Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің жасы.	Саны	%
18-24 жас	22	12,7
25-34 жас	45	26
35-44 жас	57	32,9
45-59 жас	45	26
60 жас және одан жоғары	1	0,6
Көрсетілмеген	3	1,8

Этникалық бөліністе сұралғандардың 66,7%-ы қазақ, 29,4%-ы орыс және 3,9%-ы басқа этностардың: украин, ұйғыр, татар, неміс, кәріс және т.б. өкілдері құрады.

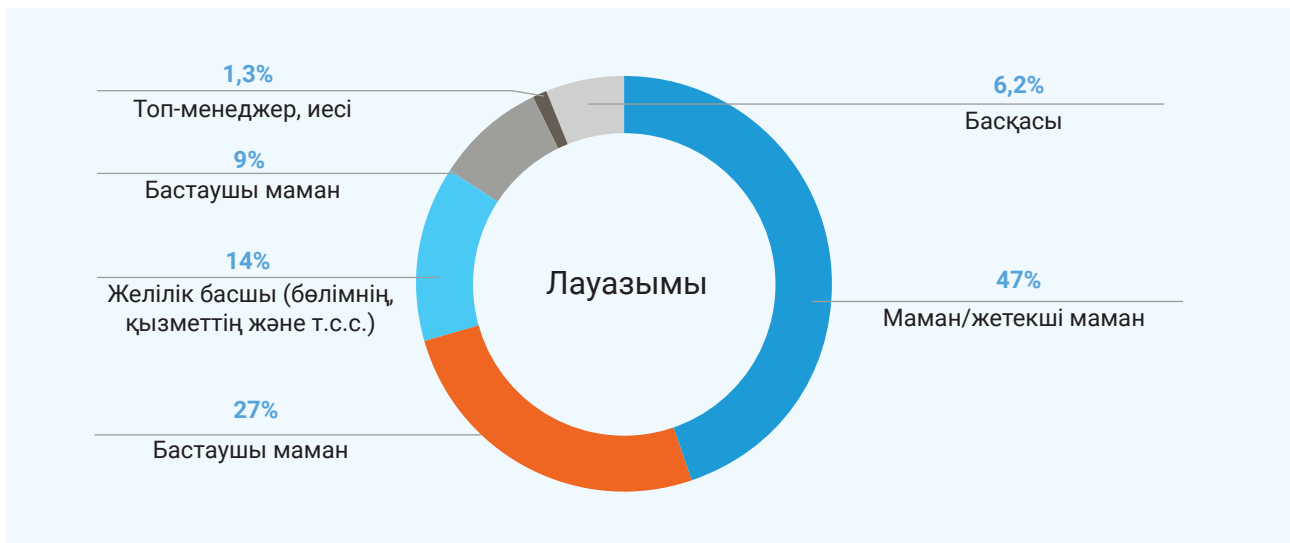


Сауалнамаға қатысқан әйелдердің ішінде саны ең көп топ 58,8%-ды құраған жоғары білімі бар респонденттер тобы болды, 14,5% ғылым магистрі дәрежесінің иегері, сауалнамаға қатысқан респонденттердің 3,7% аяқталмаған жоғары білім болды. Сауалнамаға қатысушылар арасында арнайы орта/кәсіптік білімі бар топтың саны (18,5%) да айтарлықтай болды.



Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің білімі.	Саны	%
Жоғары оқу орнынан кейінгі (магистр, ғылым кандидаты/докторы)	30	17,3
Жоғары (бакалавр/маман)	104	60,1
Аяқталмаған жоғары білім	8	4,6
Арнайы орта/кәсіптік білім	22	12,7
Жалпы орта (11 сынып)	6	3,5
Басқасы	3	1,7

Респонденттер арасында атқарған лауазымы/жұмысқа тұрған кездегі лауазымы бойынша ең көп мамандар (соның ішінде жетекші) (47%), жұмысшы мамандықтарында 26,7%, желілік басшылар 13,5%, жаңа бастаған мамандар 5,4%, ал топ-менеджерлер, компания иелерінің пайызы әйелдер арасында тек 1,3%-ды құрады.



Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің жұмысқа тұрған кезіндегі лауазымы/қазіргі лауазымы бойынша тізімі	Саны	%
топ-менеджер, компания иесі	4	2,3
желілік басшы (бөлімнің, қызметтің және т.с.с.)	32	18,5
маман/жетекші маман	80	46,2
жаңа бастаған маман	15	8,7
жұмысшы мамандық	29	16,8
Басқасы	13	7,5

Әйелдердің 46%-ы Акционерлік қоғамдарда, 31%-ы меншік нысаны жауапкершілігі шектеулі серіктестік болып табылатын ұйымдар мен кәсіпорындарда, 10%-ы мемлекеттік кәсіпорындарда және 2,7%-ы жеке кәсіпкерлерде жұмыс істейді.



Кәсіпорындардың (ұйымдардың) салалық тиесілілігінің негізгі түрлері ретінде респонденттердің: 45,7% – өнеркәсіпті, 14,5% – мемлекеттік және жергілікті атқарушы органдар, мекемелерді (жоғарыда аталған нұсқаларда көрсетілмеген өзге де), 8,9% – білім, ғылым, мәдениет, спортты көрсетті.



Респонденттердің өңірлер бойынша бөлінісі	Барлығы		Соның ішінде алымсақтыққа ұшырағандар	
	Саны	%	Саны	%
Астана қ. және Ақмола облысы	138	10	35	25,4
Алматы қ. және Алматы облысы	440	31,8	58	13,2
Шымкент қ. және Түркістан облысы	48	3,6	5	10,4
Ақтөбе облысы	33	2,4	5	15,2
Атырау облысы	124	9	11	8,9
Шығыс Қазақстан облысы	124	9	8	6,5
Жамбыл облысы	45	3,3	3	6,7
Батыс Қазақстан облысы	70	5,1	4	5,7
Қарағанды облысы	206	14,9	16	7,8
Қостанай облысы	47	3,4	8	17,0
Қызылорда облысы	5	0,4	0	0,0
Маңғыстау облысы	46	3,3	9	19,6
Павлодар облысы	38	2,7	7	18,4
Солтүстік Қазақстан облысы	12	0,9	0	0,0

2. ӘЛЕУМЕТТІК САУАЛНАМА НӘТИЖЕЛЕРІНІҢ СИПАТТАМАСЫ.

«Сіздің ойыңызша, біздің Республикада жұмыс орнында зорлық-зомбылық пен қудалау жағдайлары бар ма?» деген сұраққа әйелдердің 45%-ы бар деп жауап берді, 10,6%-ы жоқ деп санайды.

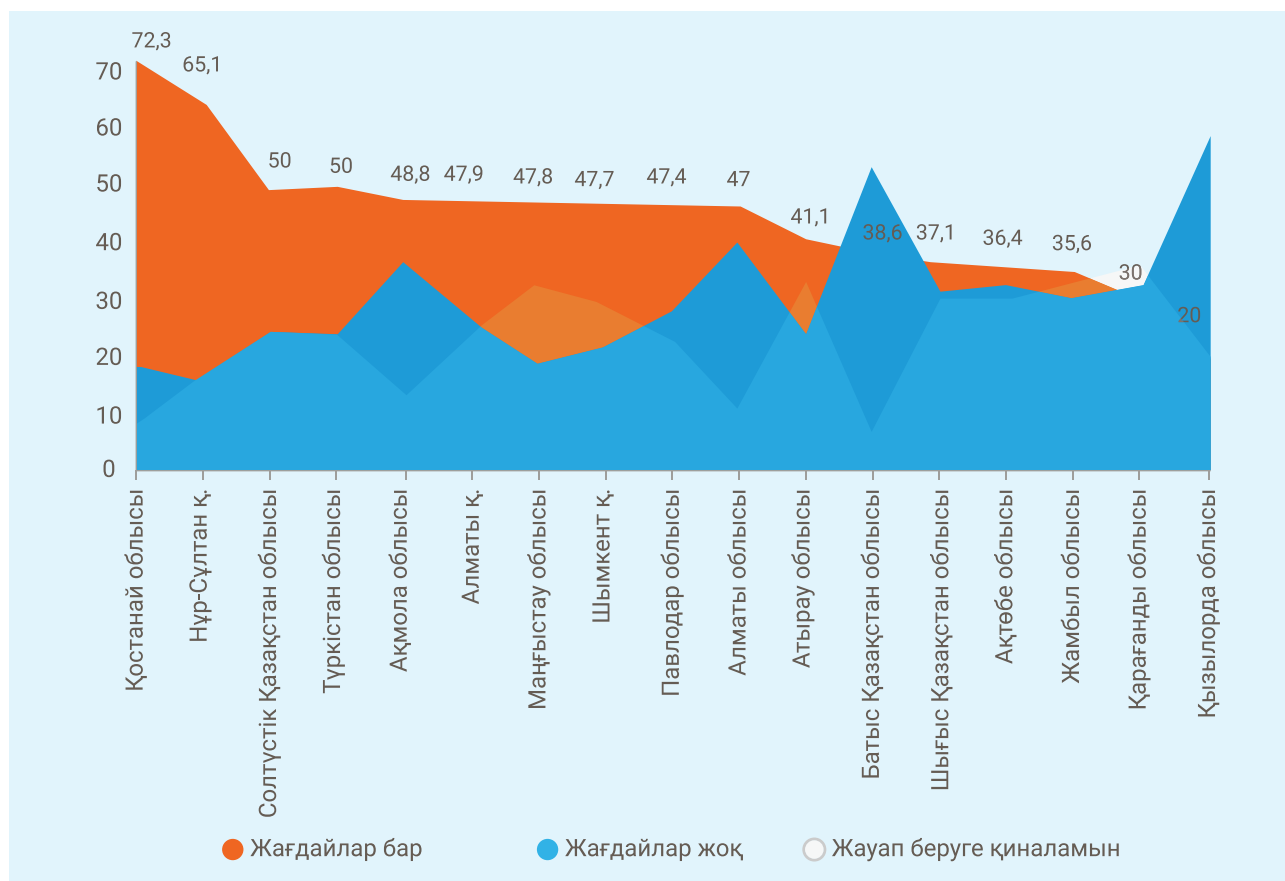


Проблеманы негізінен Батыс Қазақстан облысының респонденттері жоққа шығарады.

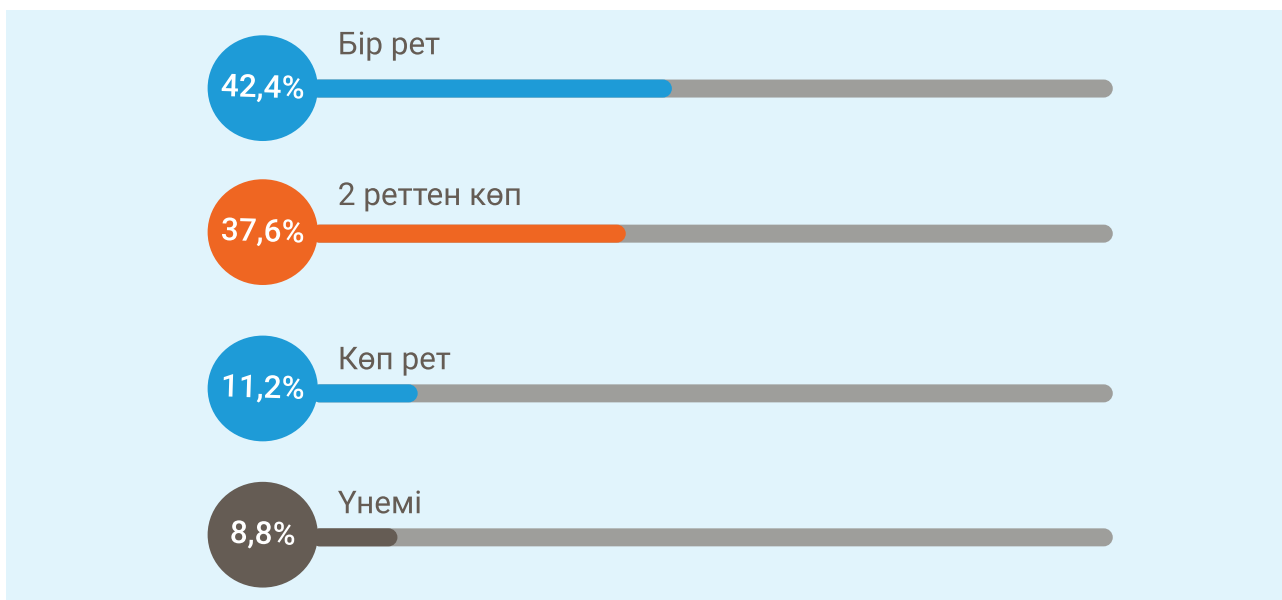
	Иә, бар	Иә және көп емес	Бар деп ойламаймын	Жоқ шығар	Жоқ	Жауап беруге қиналамын
Астана қ.	63	8	9	5	4	20
Алматы қ.	147	24	43	20	35	88
Шымкент қ.	19	2	3	3	4	13
Ақмола облысы	12	2	5	4	2	4

	Иә, бар	Ия және көп емес	Бар деп ойламаймын	Жоқ шығар	Жоқ	Жауап беруге қиналамын
Ақтөбе облысы	10	2	2	3	6	10
Алматы облысы	30	9	18	8	8	10
Атырау облысы	44	7	11	8	12	42
Шығыс Қазақстан облысы	43	3	20	7	13	38
Жамбыл облысы	10	6	9	2	3	15
Батыс Қазақстан облысы	17	3	10	10	18	12
Қарағанды облысы	53	9	19	19	31	75
Қостанай облысы	30	4	4	3	2	4
Қызылорда облысы	1	0	1	0	2	1
Маңғыстау облысы	20	2	4	3	2	15
Павлодар облысы	16	2	6	0	5	9
Солтүстік Қазақстан облысы	5	1	2	0	1	3
Түркістан облысы	2	0	0	1	0	1

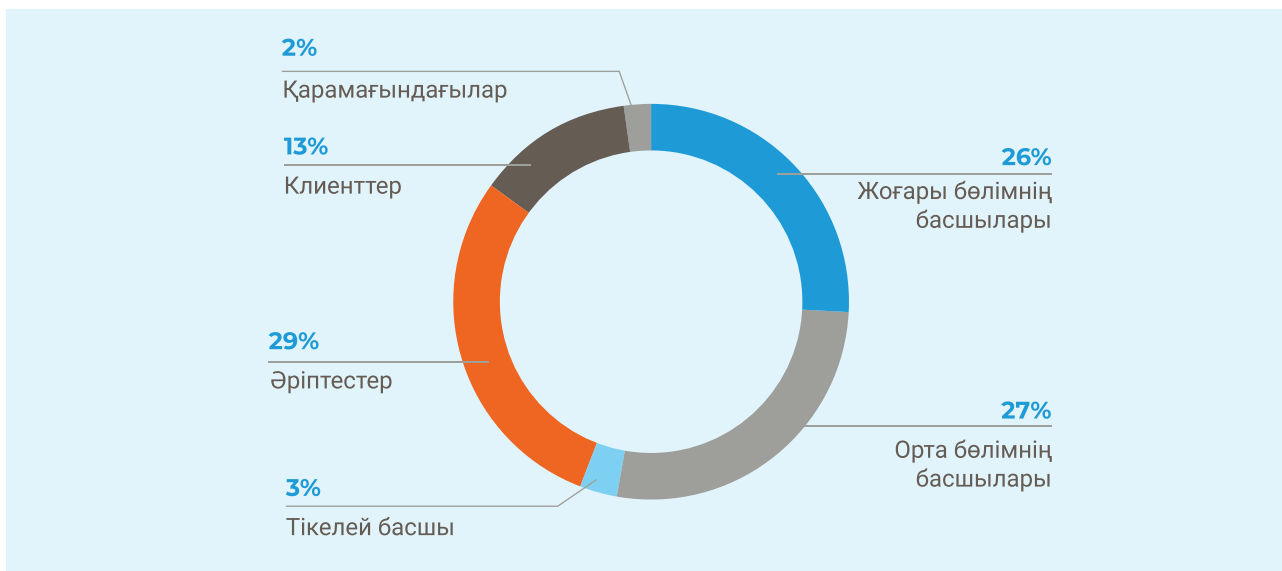
Басым көпшілік (87,9%) өмірлерінде ешқашан жұмыста мәжбүрлі немесе қажетсіз физикалық контактіде болған емес. Бұл сұраққа жауап берген 1331 әйелдің, 128-і немесе 9,5%-ы жұмыста жыныстық сипаттағы ұсыныстармен немесе талаптармен бір емес бірнеше рет бетпе-бет келгенің және жауап беру қиналғандарды екінші санатқа жатқызу керек, өйткені сауалнама кезінде олар кейінгі нақтылаушы сұрақтарға оң жауап берген. Осылайша, біз зардап шеккен әйелдердің саны 173 болды деп ойлаймыз.



Алымсақтыққа ұшыраған әйелдер арасында қудалау жағдайларының жиілігі былай таралған.



52% жағдайда зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық түрлі деңгейдегі басшылардың тарапынан орын алған, сонымен бірге осындай жағдайлардың шамамен үштен бірі әріптестерінің кінәсінен орын алады



	Саны	%
Жас тұрмысқа шықпаған қыздар	722	41,9
Тұрмысқа шыққан орта жастағы әйелдер	531	30,8
Әрбір әйел/қыз	410	23,8
Басқасы	36	2,1

Респонденттердің пікірінше, жас тұрмысқа шықпаған қыздар (41,9%), 30,8% тұрмысқа шыққан орта жастағы әйелдер жұмыста алымсақтыққа жиірек ұшырайды.

Бұл ретте, әрбір төртінші әйел барлық әйелдер/қыздар мұндай жағдайға тап болуы мүмкін деп санайды.

Әйелдер жұмыс орнында тап болатын зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық сексуалды алымсақтықтың негізгі көріністері.



9 респондент (1%) «Көмек үшін қызмет» сияқты түрді атап өтті, яғни жыныстық сипаттағы қатынас үшін қорғаушылық және қызмет бабында көтерілудің ұсыныстары.

«Сіз алымсақтықтан кейін қандай да бір шара қолданар ма едіңіз?» деген сұраққа респонденттердің 25,8% жанжалды жеке тәртіппен шешуге тырысамыз деп жауап берді (мысалы, жәбірлеушіге бұл орынсыз, жағымсыз екенін түсіндірді, тоқтатуды сұрады), тағы 18,4% ешқандай әрекет жасамас еді деп жауап берді.



«Ер әріптестердің әйелдерге шамадан тыс назар аударуы немен байланысты болуы мүмкін?» деген сұраққа респонденттердің 11,1%-ы және алымсақтыққа ұшыраған сауалнамаға қатысқан әйелдердің көпшілігі (44,1%) қудалаушылардың жазасыздығын атады, мұндай әйелдердің 13,3%-ы заңнаманың жетілдірілмегендігін және 11,9%-ы отбасыдағы тәрбиенің кемшіліктерін кінәлайды. Сонымен қатар, сауалнамаға қатысқан барлық әйелдердің 24,2%-ы жәбірленушінің, оның жүріс-тұрысы, киімі мен қол жетімділігін кінәлі деп санайды.



Әйелдер жұмыстағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық фактілеріне байланысты психикалық және/немесе физикалық денсаулығының нашарлауын атап өтті ме деген сұраққа орын алған жағдайлардың 6,9 %-ы депрессия және стресспен аяқталғаны анықталды, 0,5% – 1 әйел қудалаудан кейін оларда (немесе олардың әріптестері, таныстары) салмақпен және қарым-қатынастарда проблемалар пайда болғанын, психологқа жүгінуге мәжбүр болғанын айтты, ал 1% – 4 әйелде дене жарақаты болды.

	Саны	%
Иә, мен күйзеліске ұшырадым	83	20,4
Иә, бұл қорлау болды	80	19,7
Депрессияға түстім	13	3,2
Психологқа жүгіндім	4	1,0
Дене жарақаты түрінде денсаулыққа зиян келтірілді (сыдырылым, гематомалар және т. б.)	1	0,5
Жоқ, нашарлаған жоқ	34	8,4
Жауап беруге қиналамын	189	46,4

Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің 36,6%-ы күйзеліске ұшырады, 38,2%-ы бұл қорлау болды деп көрсетті, 8,1%-ы депрессияға ұшырады. 15,4% жағдайлары нашарлаған жоқ деп көрсетті.

	Саны	%
Иә, мен күйзеліске ұшырадым	45	36,6
Иә, бұл қорлау болды	47	38,2
Депрессияға түстім	10	8,1
Психологқа жүгіндім	1	0,8
Дене жарақаты түрінде денсаулыққа зиян келтірілді (сыдырылым, гематомалар және т. б.)	1	0,8
Жоқ, нашарлаған жоқ	19	15,4

35% жағдайда әйелдер алымсақтыққа тап болып, ешқандай әрекет жасамады.



Сауалнама нәтижелері бойынша әйелдер басшылыққа болған жағдай туралы хабарлаған жағдайлардың 78% елемеу немесе теріс реакция орын алды, жағдайлардың 20% дерлік басшылық шаралар қабылдаған, басшылық әйелдердің сөзіне құлақ асқан ал жәбірлеушілер жазаланған, сонымен қатар 27% жағдайда басшылық тараптарды татуластыруға тырысқан.

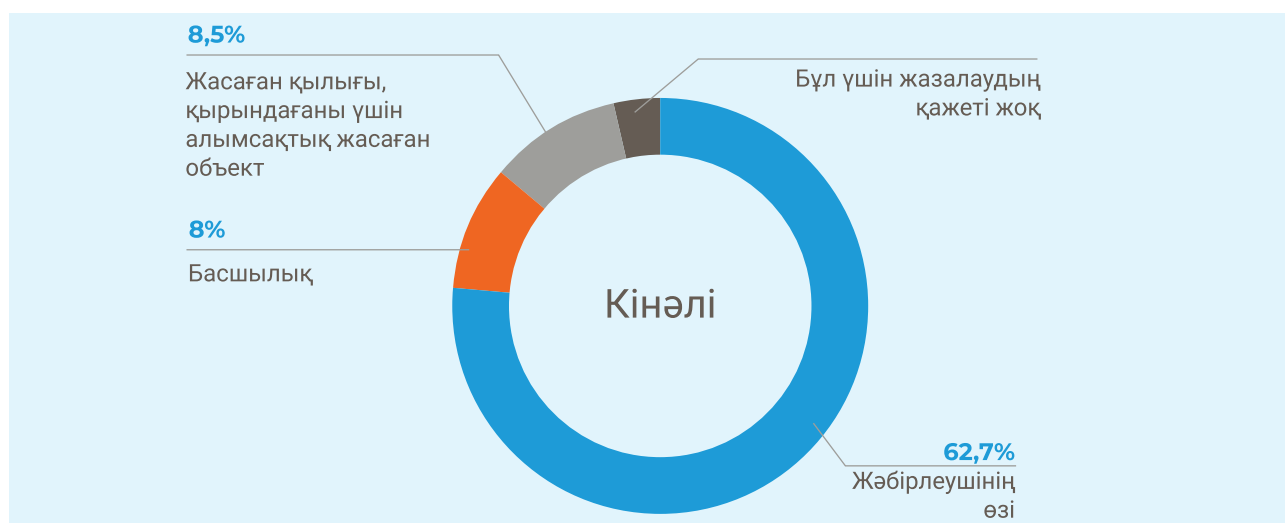


Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің 40%-ы басқа бөлімге ауысты, 5%-ы қысым көріп және 20%-ы өз еркімен жұмыстан шықты.

Респонденттердің көпшілігі жыныстық қарым-қатынасқа түсуден бас тартудың салдары туралы сұраққа және басшылық немесе әріптестер тарапынан жағынуды қабылдамау оларға ешқандай әсер етпеді деп жауап берді, 21%-ы қысымға ұшырады, әділетсіз шағымдар мен сөгістерге ұшырады, 11%-ы жұмыстан шығарылды, 6%-ы жәбірлеуші оларды кейіннен елемеді және 3%-ы қызмет бабы бойынша көтерілді деп жауап берді.



Зорлық-зомбылық жасаушының өзі жауапты болуы керек деп санайтын респонденттердің 62,7%-бен қатар, 8,2%-ы оқиғаның орын алуыны өзінің жүріс-тұрысымен және сыртқы келбетімен инцидент тудырғаны үшін алымсақтық объектісін айыптайды, ал 8%-ы жауапкершілік сондай-ақ жұмыс берушіге де жүктелуге тиіс деп санайды.



Респонденттердің көпшілігінің пікірінше (89,6%), жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтық қылмыстық жауапкершілікпен бірге жұмыс орны бойынша тәртіптік жауапкершілік (сөгіс, ескерту, жұмыстан босату) сипаттағы жазалармен жазалануы керек.

	Саны	%
Жұмыс орны бойынша тәртіптік жауапкершілік (сөгіс, ескерту, жұмыстан шығару)	711	33,2
Әкімшілік жауапкершілік (айыппұл)	476	22,2
Қылмыстық жауапкершілік бас бостандығынан айыру	733	34,2
Жауап беруден бас тарту	12	0,6
Жауап беруге қиналамын	211	9,9

Алымсақтыққа жеке басы ұшыраған әйелдердің 49,1%-ы бастықтар мен әріптестер тарапынан болатын физикалық және психологиялық алымсақтық әлі проблема ретінде қарастырылмайтындығымен келіседі.

«Қазақстанда жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтықтан құқықтық қорғауды күшейту керек пе?» деген сұраққа 58,6% құқықтық қорғауды күшейтуді қолдайтының, 21,7% қолдауға дайын екенін және 1,5% бұны маңызды деп санамайтынын атап өтті.

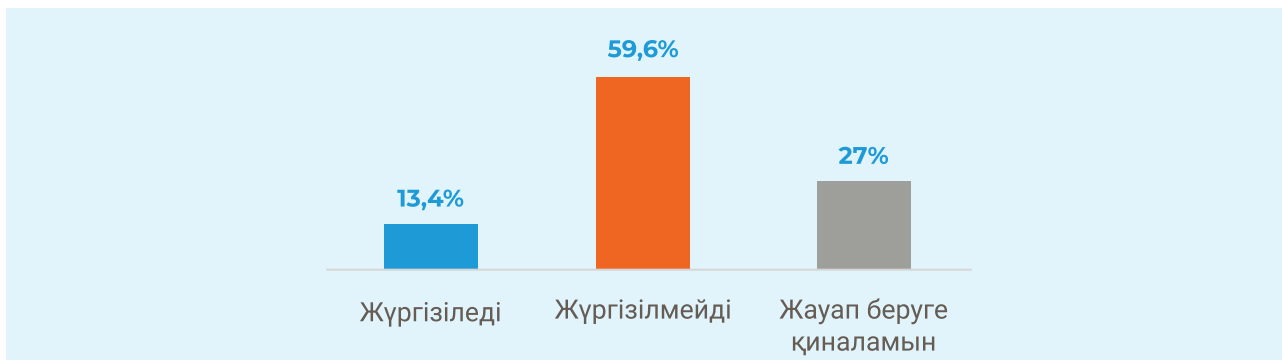
«Әйелдер/қыздар қаншалықты жиі әріптестері үшін қызығушылық танытудың объектісі болады?» деген сұраққа келесі деректерді алдық. 23% бұл сирек және кейде ғана болады деп санайды. 22,8% – жиі, 7,6% – ешқашан, 39,4% жауап беру қиналамын деп жауап берді.



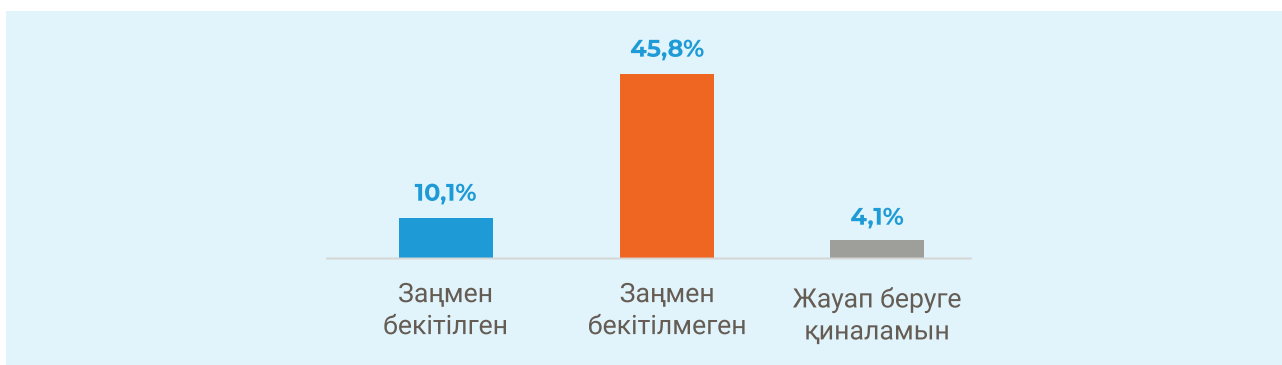
«Жыныстық қарым-қатынас үшін беделді жұмыс орны немесе қызмет бабы бойынша жоғарылау ұсынылған құрбыңызға қандай кеңес берер едіңіз?» деген сұраққа респонденттердің 29,2%-ы бұл әркімнің жеке ісі/өзі шешеді деп жауап берді, 25%-ы ұсыныстан бас тартуға, 19%-ы құқық қорғау органдарына жүгінуге кеңес берер деп жауап берді.



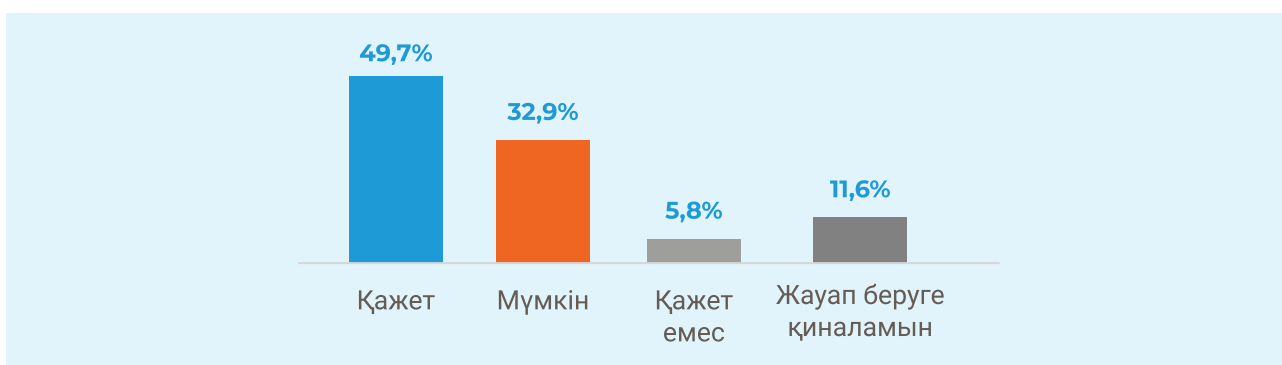
Респонденттердің 59,6%-ы өздері жұмыс істейтін ұйымда еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен алымсақтықтың алдын алу бойынша іс-шаралар жүргізілмейтінін атап өтті, 27%-ы жауап беруге қиналды.



Әйелдердің 45,8%-ы біздің елімізде сексуалды алымсақтықтың процестік негіздері жоқ екенін, бұл заңмен бекітілмегенін, бұл ұғымның нені білдіретінін көрсететін термин де, анықтама да жоқ екенін атап өтті.



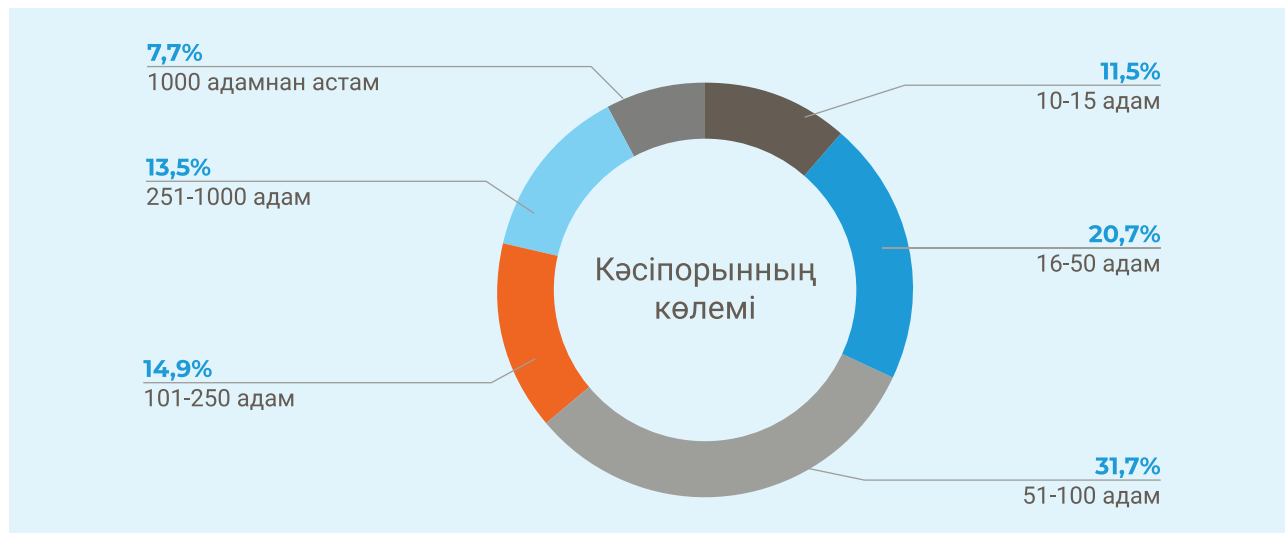
«Қазақстанға сексуалды алымсақтық жайлы жекелеген заңдар қажет пе?» деген сұраққа респонденттердің 49%-ы «иә» деп жауап берді.



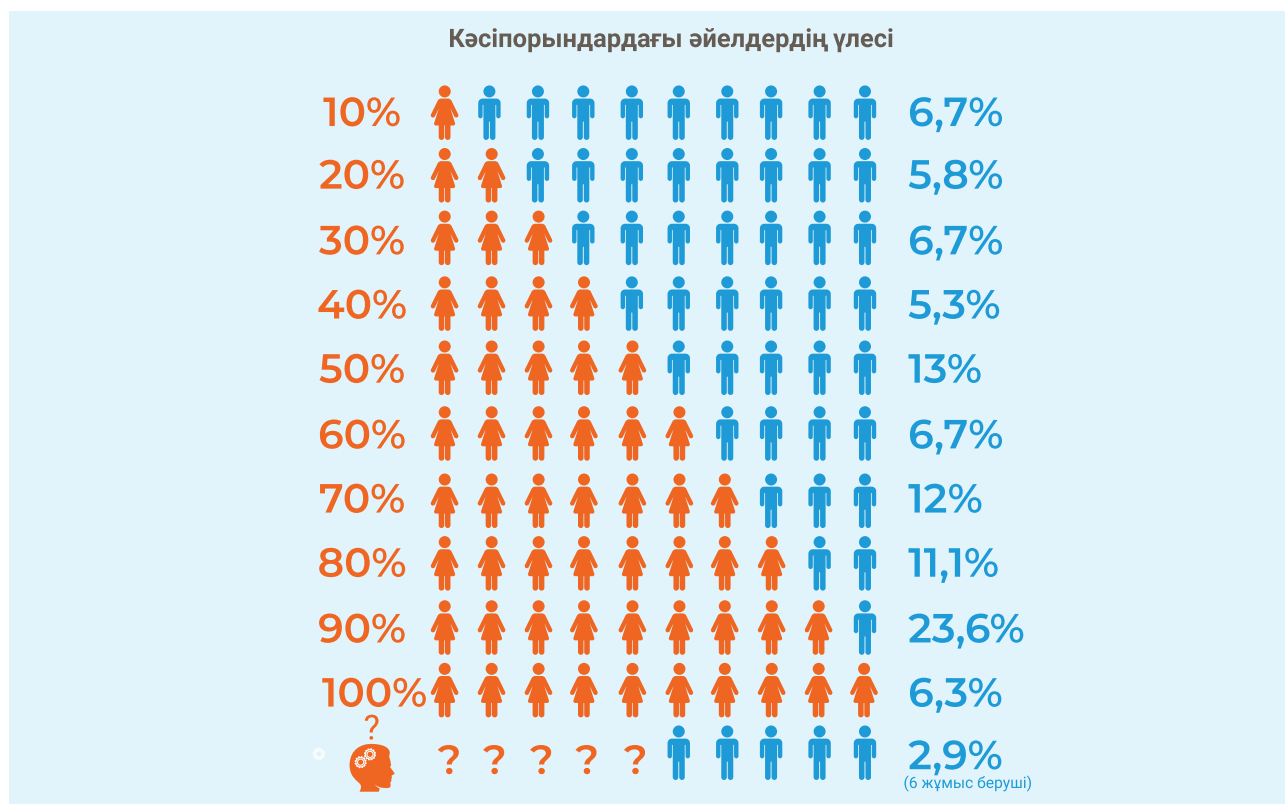
ЖҰМЫС БЕРУШІЛЕР АРАСЫНДАҒЫ ӘЛЕУМЕТТІК САУАЛНАМАНИҢ НӘТИЖЕЛЕРІ

3. РЕСПОНДЕНТТЕРДІҢ БЕЙІНІ.

Әлеуметтік зерттеуге ұйымдардың 208 басшысы қатысты. Респонденттер басқаратын кәсіпорындардың (қызметкерлер саны) көлемі тұрғысынан мынадай көрініс алынды: 31,7% – 51-ден 100 адамға дейін, 20,7% – 16-дан 50 адамға дейін, 14,9% – 101-ден 250 адамға дейін, 13,5% – 251-ден 1000 адамға дейін және 7,7% – 1000-нан астам адам.



Сауалнамаға көбінде әйелдердің үлесі шамамен 90% және 70% және 50% болатын кәсіпорын басшылары қатысты. 6 жұмыс беруші (2,9%) бұл сұраққа жауап беруге қиналды.

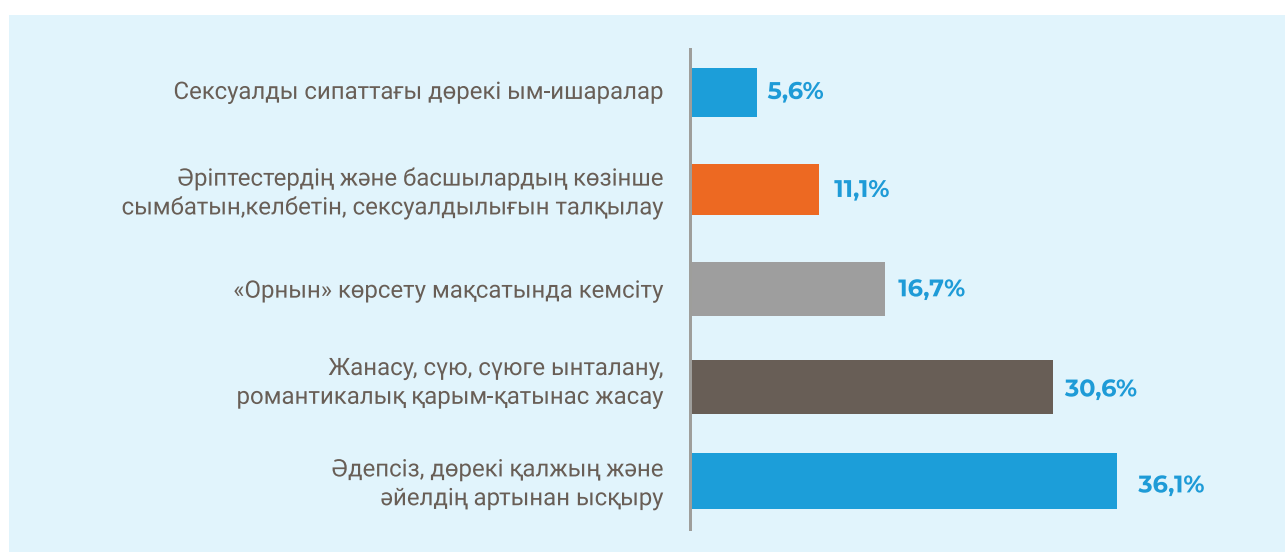


ӘЛЕУМЕТТІК САУАЛНАМАНЫҢ НӘТИЖЕЛЕРІ

4. «Сіздің асшы ретіндегі тәжірибеңізде (соның ішінде басқа ұйымда) әйелдердің немесе еңбек ұжымының өкілдерінің әйелдерді жынысына қарай қорлайтын қудалау немесе әдепсіз мінез-құлық жағдайлары туралы мәлімдеулер болды ма?» деген сұраққа респонденттердің 87,5% мәлімдеулер болмағанын, 9,6% мәлімдеулердің жоқтығына қарамастан орын алған оқиғалар туралы білетінің және 2,9% басқа кәсіпорындарда болған оқиғалар туралы білетінің айтты.



Гендерлік зорлық-зомбылық пен жұмыс орнындағы алымсақтықтың негізгі түрлерінің ішінде жұмыс берушілер пасық әзілдерді, «әдепсіз» мақтау сөздерді және әйелдің ізінше ысқырықты (36,1%), жанасуды, сүйелерді немесе сүйеге тырысуды, романтикалық қарым-қатынасты орнатуға тырысуды (30,6), «орнын» көрсету үшін қорлауды және әйелдің жақсы басшы бола алуы мүмкін еместігі (16,7%) туралы сөздерді атап өтті.



«Мұндай оқиғалар қайда орын алды?» деген сұраққа 6,7% респонденттердің пікірі бойынша бұл тікелей жұмыс орнында, 6,3% корпоративтік іс-шаралар кезінде, соның ішінде спирттік ішімдіктердің әсерінен, 1,9% қызметтік іссапарлар кезінде және 1,4% жұмыс жатақханаларында, вахталық кенттерде болды деп жауап берді, ал 37% бұл сұраққа жауап бере алмады.

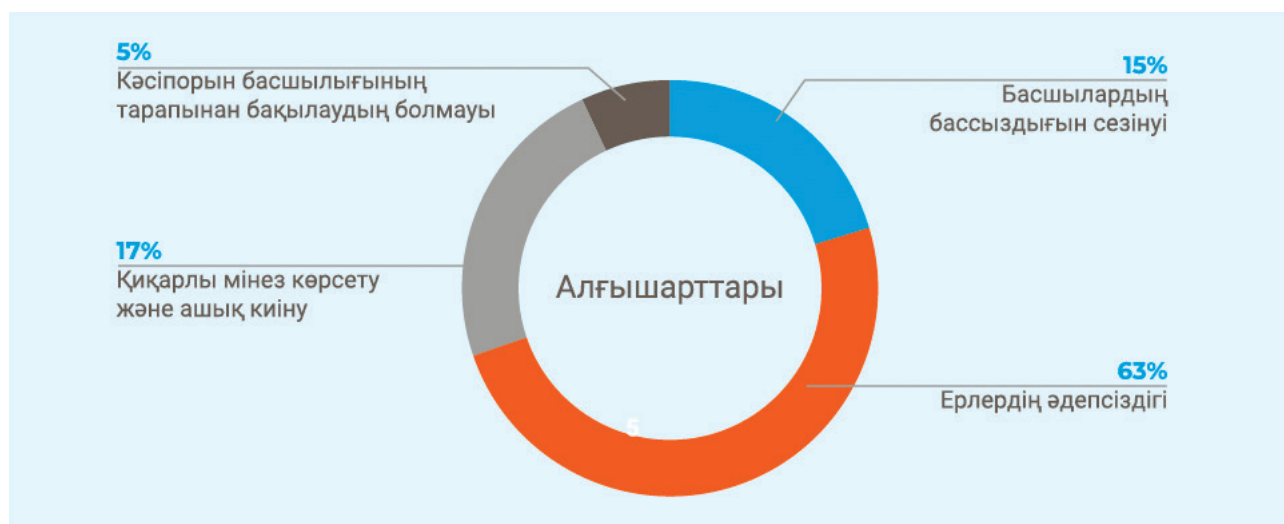
	Саны	%
жұмыс жатақханаларында, вахталық кенттерде	3	9
корпоративтік іс-шаралар кезінде, оның ішінде спирттік ішімдіктердің әсерінен	13	38
қызметтік іссапарлар кезінде	4	12
тікелей жұмыс орнында	14	41

Басшылардың пікірінше, оқиғалар көбінесе әріптестер тарапынан (32,7%) және клиенттер, келушілер тарапынан (28,8%) және 21% – ұйым басшылары тарапынан орын алған.

	Саны	%
ұйым басшылары	9	17,3
тікелей басшылар	7	13,5
Әріптестер	17	32,7
Қарамағындағылардан	4	7,7
клиенттер, келушілер	15	28,8

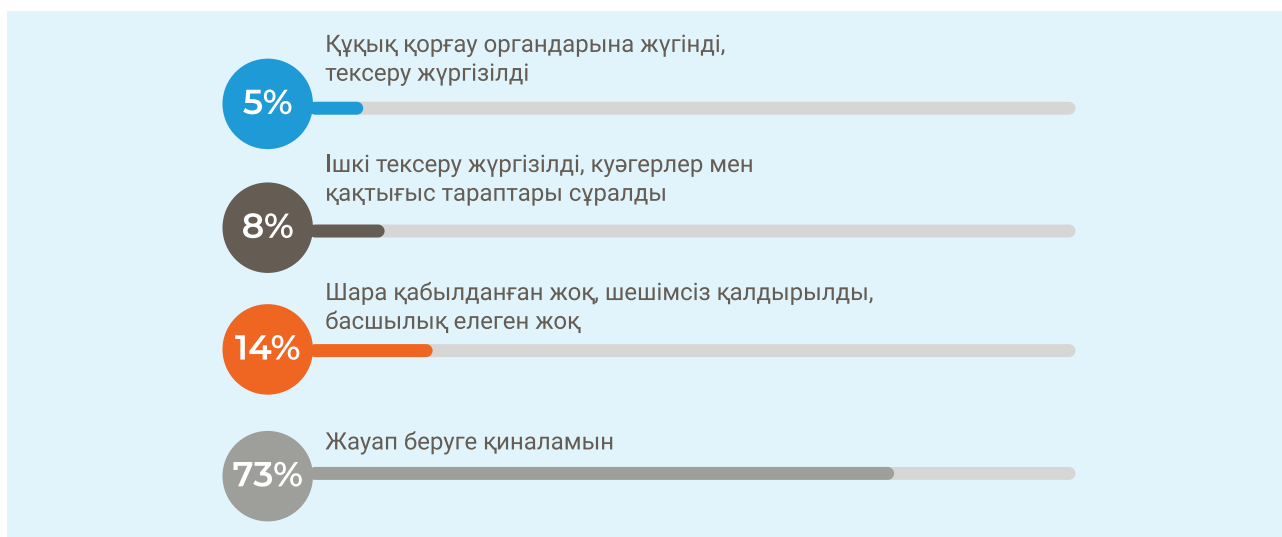
Бұл ретте, ұйым басшылары тарапынан алымсақтық микро және шағын кәсіпкерлікте, әріптестер тарапынан шағын және ірі бизнесте, клиенттер тарапынан - шағын бизнесте атап өтілді.

«Сіздің ойыңызша, бұл оқиғалардың алғышарттары қандай болды?» деген сұраққа респонденттердің көпшілігі (63%) ер адамдардың жүгенсіздігі мен әдепсіздігін, басшының оны тиятын ешкімнің жоқ екенін сезінетінін (15%), сондай-ақ әйелдердің қиқар жүріс-тұрысы мен сыртқы келбетін (17%) атап өтті.



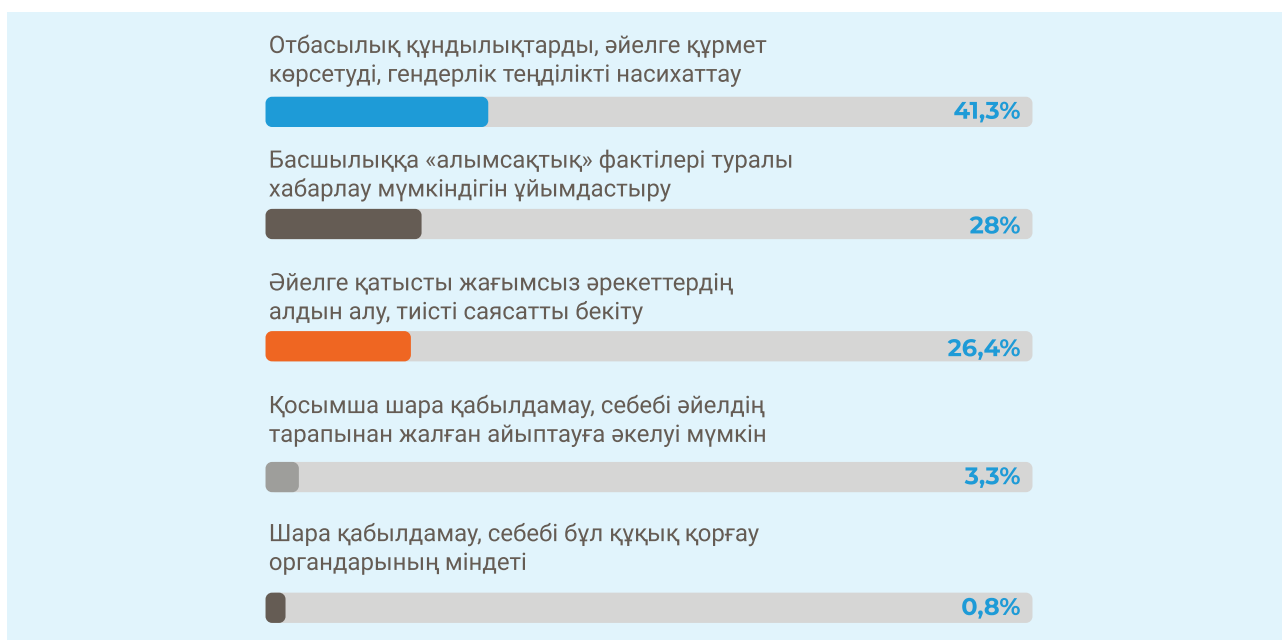
Басшылық зардап шеккен әйелдердің мәлімдеулеріне ден қою ретінде қабылдаған шаралардың ішінде тек 5% жағдайда құқық қорғау органдарына жүгінген, 8%-да тергеу жүргізілген және 14% жағдайда шаралар қабылданбаған, шешімсіз қалдырылған, респонденттер бұл басшылықтың назарына тұрарлық емес деп санайды.

Сонымен қатар, басым көпшілік (73%) бұл сұраққа жауап беруге қиналды.



Респонденттер, көбінесе, зардап шеккен адам үшін оқиғаның салдары болмағанын (62%), жұмыс орнын ауыстыру, басқа бөлімге ауысу жағдайлардың 17%-ында болған және денсаулығына байланысты 20%-ында проблемалар болғанын атап өтті.

«Сіздің ойыңызша, әйелдерді алымсақтықтан қорғау мақсатында ұйымда менеджментті қалай ұйымдастыру керек?» деген сұраққа жұмыс берушілер отбасылық құндылықтарды, әйелді құрметтеуді, гендерлік теңдікті насихаттауды күшейтуді ұсынды (41,3%); басшылыққа жұмыс орнындағы жыныстық зорлық-зомбылық пен қудалау фактілері туралы хабарлау мүмкіндігін ұйымдастыру (28%); әйелдерге қатысты әдепсіз көзқарас жағдайларының жолын кесу керек (26%) деп жауап берді.



Сонымен бірге түрлі себептер бойынша шара қолданбауды сұралғандардың 4,1%-ы жөн деп санайды.

2. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚТЫҢ НЕГІЗГІ ТҮРЛЕРІ МЕН СЕБЕПТЕРІ ТУРАЛЫ ТАЛДАМАЛЫҚ-СТАТИСТИКАЛЫҚ АНЫҚТАМА

ІСКЕ АСЫРУ МЕРЗІМІ 2022 ЖЫЛҒЫ 01.05. – 2022 ЖЫЛҒЫ 10.06.

1. ТАРАЛУЫ ЖӘНЕ НЕГІЗГІ ТҮРЛЕРІ.

Сауалнамаға қатысқан әйелдердің жартысына жуығы (51%) Қазақстанда жұмыс орнында зорлық-зомбылық пен қудалау фактілері бар екенін растады, олардың басым бөлігі Қостанай облысы мен Астана қаласынан болды. Батыс Қазақстан және Қызылорда облыстарында аталған фактілердің барын жоққа шығаруда. Жамбыл және Қарағанды облыстарының әйелдері «иә», «жоқ» және «жауап беруге қиналамын» жауаптарының үштен біріне бөлінген зорлық-зомбылықтың бары мен жоғы бойынша шамамен бірдей жауаптар берді.

Зерттеу нәтижелері бойынша, алынған деректерді Республика ауқымына эмпирикалық түрде көшіру кезінде 300 мыңнан астам әйел өмірінде кем дегенде бір рет жұмыс барысында зорлық-зомбылық пен алымсақтыққа тап болды деп болжауға болады.

Алымсақтыққа ұшыраған сауалнамаға қатысқан әйелдердің жартысынан көбі (57,6%) бұл фактілердің бір емес бірнеше рет қайталанғанын көрсетті. Эмпирикалық тұрғыдан алғанда, 26 мың әйел зорлық-зомбылыққа, орынсыз және әдепсіз мінез-құлыққа үнемі бастан өткеруде деп болжауға болады. Мұны сауалнамаға қатысқан жұмыс берушілердің 12%-ы растайды, олар өз кезегінде әйелдерден осындай мәлімдеулер алған немесе олар туралы басқа ұйымдарда естіген. Зорлық-зомбылықтың ең көп таралған түрлерінің ішінде әйелдер жағымсыз тисулерді, қырындауды, жағынуды және сүйеге деген тырысуды (17%), жыныстық тақырыптағы орынсыз әзілдерді (16%), жыныстық сипаттағы әңгімелер мен ымдауларды (16%) атап өтті.

Жұмыс берушілер де сондай-ақ, (дөрекі әзілдер, мақтау сөздер (36%), жанасу, сүйю (31%), әріптестерінің көзінше дене бітім мен сыртқы келбетті талқылау (11%) сияқты қудалау түрлері жайлы мәлімдеулер көбірек екенін атап өтті. Жұмыс берушілердің 17%-ы мұндай әрекеттердің мақсаты жыныстық зорлық-зомбылық емес, әйелге «оның орнын» және оның жақсы маман және басшы бола алмайтындығын көрсету екенін атап өтті.

2. НЕГІЗГІ АЛҒЫШАРТТАР МЕН СЕБЕПТЕР.

Сауалнамаға қатысқан әйелдердің үштен екісінің пікірінше, жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен қудалау негізінен басшылар тарапынан орын алған. Әйелдердің үштен бірі жәбірлеуші ретінде әріптестері мен клиенттерді көрсетті, оны жұмыс берушілер де растады. Олардың пікірінше, әріптестер мен клиенттер, әсіресе шағын және орта бизнесте алымсақтыққа жиі жол береді.

Көбінесе әйелдер жұмыс орнында (41%), корпоративтік іс-шаралар кезінде (38%), қызметтік іссапарлар кезінде азырақ (12%) алымсақтыққа ұшырайды.

Жұмыс берушілердің шамамен 10%-ы жұмыс жатақханаларында және вахталық кенттерде тұру кезінде қудалау туралы хабар алған, егер сауалнамаға қатысқан жұмыс берушілердің тек бір бөлігі ғана өңдеу және қайта өңдеу өнеркәсібіне қатысы бар екенін ескерсек, онда бұл көрсеткішті де елеулі деп санауға болады.

Респонденттердің пікірінше, жас тұрмысқа шықпаған қыздар (42%) және тұрмысқа шыққан орта жастағы әйелдер (30,8%) жұмыста алымсақтыққа жиірек ұшырайды. Бұл ретте, әрбір төртінші әйел барлық әйел қызметкерлер мұндай жағдайға тап болуы мүмкін деп санайды.

Жұмыс берушілер жәбірлеушілердің жүгенсіздігі мен әдепсіздігін (63%) зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың негізгі алғышарттары ретінде қарастырады. Екінші орында әйелдің қиқар жүріс-тұрысы мен сыртқы келбеті (17%), басшының оны тиятын ешкімнің жоқ екенін сезінетінің (15%), кәсіпорын басшысының тарапынан бақылаудың болмауын 5% атап өтті.

Сауалнамаға қатысқан барлық әйелдердің төрттен бірі қудалау қаупін тудыратын негізгі себеп әйелдердің қиқар жүріс-тұрысы мен сыртқы келбетін атап өтті, бірақ алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің 44%-ы жазасыздықты басты себеп деп атады, сонымен қатар жетілмеген заңнама мен тәрбиенің кемшіліктерін атап өтті.

3. НЕГІЗГІ САЛДАРЫ.

Сауалнамаға қатысқан әйелдердің бірі оған дене жарақаты салынғанын айтты, бұны республика ауқымына статистикалық көшіру кезінде денсаулығына зиян келтірілген 40 мыңнан астам жәбірленуші барын айғақтауы мүмкін.

Зорлық-зомбылық фактісінен кейін зардап шеккен әйелдердің 37,6%-ы стресстік күйде болды, олардың 8%-ы депрессияға ұшырады, 38%-ы ұжымда қорлық көрді, бұл өз еркімен жұмыстан шығуға, сондай-ақ басқа бөлімшеге ауысуға әкелді. Жұмыс берушілердің 17%-ы зардап шеккен әйелдің жұмыс орнын ауыстыруы, негізгі салдардың бірі ретінде атап өтті, сауалнамаға қатысқандардың төрттен бірі осы фактілерден кейін әйел қызметкерлердің денсаулығына байланысты проблемалар орын алғаны туралы білген.

Алымсақтыққа ұшыраған респонденттердің 71%-ы қудалау фактілері мен қаупінің болуы әйелдің жеке тұлға және кәсіпқой ретінде дамуын тежейтінін растады, бұл өз кезегінде оған қызмет бабы бойынша көтерілуге мүмкіндік бермейді.

Әйелдердің көпшілігі (62,7%) жазаны жәбірленушілер көтеруі керек деп санаса да, олармен қатар кәсіпорын басшылары (8%) және таңқаларлығы жүріс-тұрысымен жағдайды туындатқаны үшін қудалау объектілері (8,5%) жазалануы керек деп санайды.

Бір қызығы, сауалнамаға қатысқан әйелдердің 1,3%-ы орынсыз әзілдерді, қырындауды, жабысуды, жанасуларды және т. б. жазалаудың немесе жолын кесудің қажеті жоқ деп санайды.

Құқық бұзушылықтар үшін жауапкершілік түрлерінің ішінде респонденттер бас бостандығынан айыруды (34,2%), жұмыс орны бойынша тәртіптік (33,2%) және айыппұл түріндегі әкімшілік жауапкершілікті (22,2%) қоса алғанда, қылмыстық жауапкершілікті таңдады.

4. ӘРЕКЕТТЕР МЕН ӨТІНІШТЕР.

Алымсақтыққа ұшыраған әйелдердің тек 13,3%-ы жәбірлеушіге қатысты қандай да бір іс-әрекет қабылдады, қалғандары көбіне басшылыққа немесе құқық қорғау органдарына жүгінбеді, өйткені олар әділеттілікке қол жеткізу мүмкіндігін көрмеді (27,2%), оқиғаның мәлім болуынан қашқақтады (13,3%) ұят болады деп қорықты.

Басшылыққа жүгінудің нәтижесі көбінесе теріс нәтижеге әкеп соқты.

31% жағдайда барлық өтініштер еленбеді немесе жағдайды өз бетінше реттеу ұсынылды. Әйелдер кінәлі болып қалды, оларға қысым көрсетіліп, 6% жағдайда шағымнан бас тартындар деген талап қойылды.

Басшылықтан көмек сұраған әйелдердің тек 20%-ы ішкі тергеу жүргізілгенін көрсетті.

Сонымен қатар, жұмыс берушілердің 5%-ы әйелдердің құқық қорғау органдарына, жұмыс берушінің (8%) ішкі тергеуді жүргізуі үшін жүгінгені туралы белгілі, бірақ 14%-ы осы фактілердің назардан тыс қалдырылғанын айтты.

Сауалнамаға қатысқан әйелдер көбінесе жанжалды жеке тәртіппен шешуге тырысарын (25,8%) және ешқандай әрекет қабылдасын (18,4%) болжайды. Тек 7%-ы басшылыққа жүгінуді еді, ал 6%-ы әріптестерінен қолдау іздер еді. Әйелдердің 5%-ы жәбірлеушіден аулақ болу оңайырақ болар еді және тағы 5%-ы күйеуіне және жақын туыстарына да айтатын еді деп көрсетті. Әйелдердің 1%-дан азы қоғамдық ұйымнан немесе кәсіподақтан көмек сұраған болар еді.

Әйелдердің көпшілігі ер адамдардың қудалау және әдепсіз мінез-құлық жағдайларын жариялауға тырыспағанына қарамастан, жыныстық қарым-қатынастан бас тартқаннан кейін оның салдары болған жоқ (жағдайлардың 60%). Зардап шеккендердің 21%-ы қысымға ұшырағанын, әділетсіз жазғыру мен сөгістерді бастан өткергенін, ал 11%-ы үшін бас тарту жұмыстан шығарумен аяқталды.

5. ӘЙЕЛДІҢ «СТАТИСТИКАЛЫҚ ПОРТРЕТІ».

Әлеуметтік зерттеулердің нәтижелері бойынша гендерлік зорлық-зомбылық пен жұмыс орнындағы алымсақтыққа ұшыраған әйелдің «статистикалық портреті» дайындалды. Бұл негізінен Алматыда және Алматы облысында өнеркәсіп кәсіпорнының қызметкері болып жұмыс істейтін, жоғары білімі бар орта жастағы тұрмысқа шыққан әйел. Ол басшысының тарапынан қырындау мен жағыну, сондай-ақ жағымсыз жанасулар, сүйіп алуға тырысу сияқты гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалауды бірнеше рет бастан өткерді. Осы фактілерге бойынша ол басшылыққа да, құқық қорғау органдарына да жүгінбеді, себебі ол мұны әділеттілікке қол жеткізудің мүмкіндігі деп санамайды.

3. ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЖҰМЫС ОРНЫНДА ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚТЫҢ АЛДЫН АЛУҒА БАҒЫТТАЛҒАН ХАЛЫҚАРАЛЫҚ АКТІЛЕРДІ РАТИФИКАЦИЯЛАУ МҮМКІНДІГІ ТУРАЛЫ ҰСЫНЫСТАР ДАЙЫНДАУ

ІСКЕ АСЫРУ МЕРЗІМІ 2022 ЖЫЛҒЫ 06.06. – 2022 ЖЫЛҒЫ 10.06.

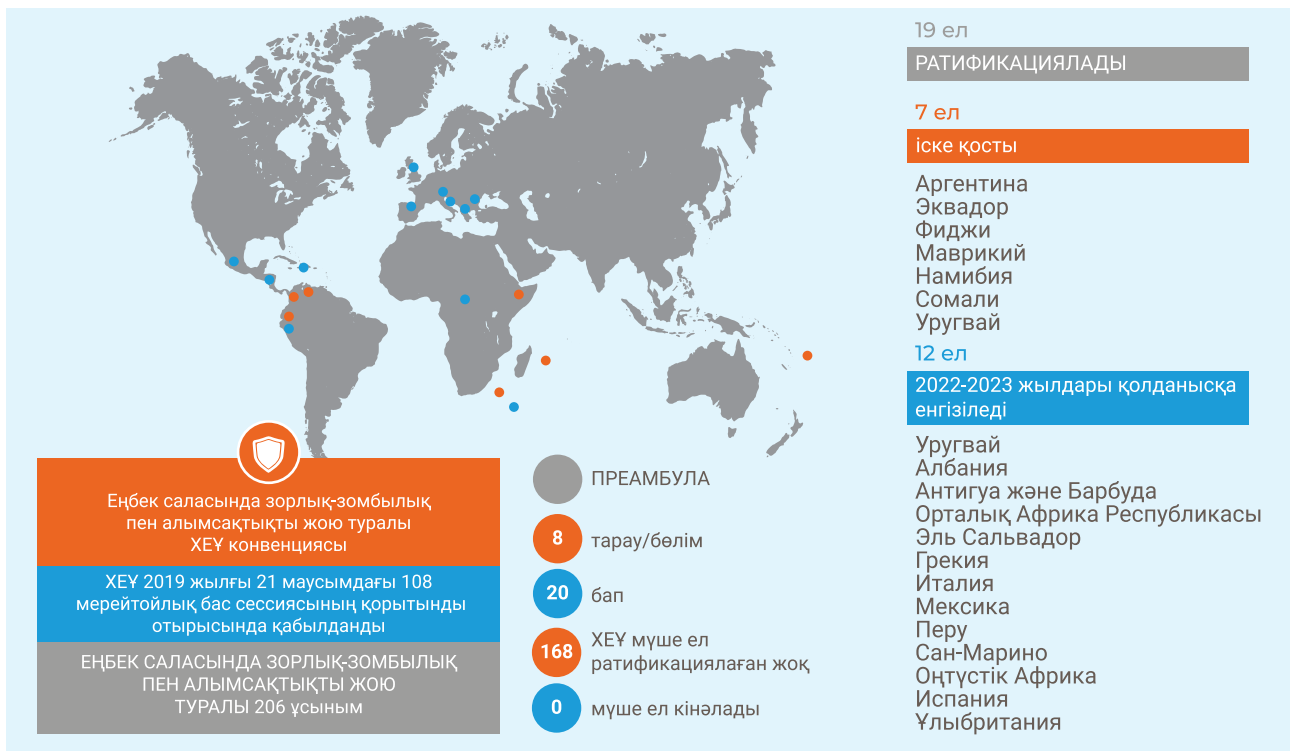
1993 жылдан бастап ХЕҰ-ға мүше болған 30 жыл ішінде Қазақстан 25 конвенцияны ратификациялады, оның 24-і қолданыста, бірде-бір конвенцияның күші жойылған жоқ; 2022 жылғы 25 мамырда ратификацияланған толық емес жұмыс күні (№ 175) туралы 1994 жылғы 1 Конвенция (2023 жылғы 25 мамырға дейін) әлі күшіне енген жоқ.

Реттеу нысанасы бойынша Қазақстан қауымдастық бостандығы, ұжымдық келіссөздер және еңбек қатынастары туралы 3, 1 – үшжақты консультациялар туралы 2 – мәжбүрлі еңбекке тыйым салу туралы, 2 – балалар еңбегін жою, балалар мен жастарды қорғау туралы, 2 – еңбек әкімшілігі мен инспекциясы туралы, 2 – жұмыспен қамту саясаты және қызмет бабында ілгерілеу туралы, 2 – жалақы туралы, 1 – жұмыс уақыты туралы, 5 – еңбекті қорғау туралы, 1 – ананы қорғау туралы, 1 – теңізшілер туралы конвенцияны ратификациялады. Бұдан басқа, мүмкіндіктер мен өтініштердің теңдігі туралы 3 конвенция ратификацияланды. Дәл осы тақырыпқа осы бөлімнің зерттеу объектісі болып табылатын 190-Конвенция жатады.

ХЕҰ-ның айтарлықтай жаңа **«ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН ҚУДАЛАУДЫ ЖОЮ ТУРАЛЫ» №190 КОНВЕНЦИЯСЫ** ХЕҰ-ның 108-ші мерейтойлық бас сессиясының (ХЕҰ құрылғанына 100 жыл) қорытынды отырысында (2019 жылғы 21 маусымда) қабылданды. Конвенция кәсіпорындардағы жұмыскерлерге қатысты жұмыс орнында зорлық-зомбылық көрсету мен алымсақтыққа тыйым салады. ХЕҰ-ға мүше 180 мемлекет үкіметтерінің, жұмыс берушілер ұйымдарының және кәсіптік одақтардың өкілдері көп жағдайда осы Конвенцияны және осы халықаралық стандартты қолдану ережелері бар №206 толықтырылған практикалық ұсыныстарды қабылдауға дауыс берді.

Осы Конвенцияны ратификациялайтын ХЕҰ-ға мүше әрбір мемлекет жұмыс берушілерден жұмыс орындарындағы зорлық-зомбылықты және жұмыскерлерге қатысты қудалауды жою бойынша шаралар қабылдауды талап ететін ұлттық заңнаманы әзірлеуге тиіс.

Бүгінгі күні ХЕҰ-ға мүше 19 мемлекет №190 Конвенцияны ратификациялады (жеті елде ол күшіне енді, ағымдағы және келер жылы он екі елде күшке енетін болады).



Украина 2023 жылға қарай ХЕҰ №190 Конвенциясын ратификациялауға міндеттенді. Өзбекстанда 2025 жылға қарай ХЕҰ-ның №190 конвенциясын ратификациялауды жоспарлап отыр.

1. ХАЛЫҚАРАЛЫҚ АСПЕКТИДЕ ГЕНДЕРЛІК ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ АЛЫМСАҚТЫҚҚА ТЫЙЫМ САЛУДЫҢ ЗАҢМЕН РЕТТЕЛУІН ЗЕРТТЕУ

Зерттеу тобы жұмыс істейтін адамдарды (жекелеген жағдайларда тек әйелдерді) гендерлік зорлық-зомбылық пен құдалауды қоса алғанда, физикалық, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру нәтижесі немесе ықтимал салдары болып табылатын басшылар, әріптестер, бағыныштылар мен клиенттер тарапынан жағымсыз оқиғалардан қорғауға бағытталған нормаларды анықтау үшін түрлі елдердің заңнамасын қарастырды. 26 елдің заңнамасы талданды.

19 елде (Аустрия, Болгария, Бельгия, Чили, Колумбия, Хорватия, Чехия, Франция, Германия, Италия, Мексика, Польша, Словакия, Словения, Испания, Украина, Нидерланды, Ұлыбритания, Сингапур, Швейцария) тиісті терминдерді бекіту анықталды.

Терминдер мен анықтамалар 5-ҚОСЫМШАДА келтірілген.

Зерттеу тобы түсіну үшін ең қолайлы және реттеу үшін жеткілікті болады деп «СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚ» терминінің мынадай анықтамаларын қарастырады:

- бұл атап айтқанда, қорқытатын, дұшпандық, ар-намысты қорлайтын, ар-намысты кемсітетін жағдай жасау кезінде мақсаты немесе салдары адамның қадір-қасиетін бұзу болып табылатын сексуалды сипаттағы ауызша, сөзсіз түрде немесе физикалық мінез-құлықтың кез келген түрі (Ұлыбритания);
- бұл ауызша (мысалы, үркіту, қорқыту, ұятсыз ескертулер) немесе физикалық (мысалы, жанасу, сипау), еңбек, әкімшілік, қаржылық немесе басқа да бағынышты қатынастардағы адамдарды қорлайтын немесе кемсітетін жыныстық сипаттағы кез келген

әрекет (Украина);

- мақсаты немесе салдары адамның қадір-қасиетін бұзу болып табылатын немесе болуы мүмкін және қорқытатын, қадір-қасиетін төмендететін, құрметтемейтін, дұшпандық немесе қорлайтын жағдай туғызатын жыныстық сипаттағы ауызша, сөзсіз түрдегі немесе физикалық мінез-құлық (Словакия).

Сонымен қатар, №190 Конвенцияда мынадай терминдер мен ұғымдар қабылданады:

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ - ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН ҚУДАЛАУ - бір рет болсын, қайталанған жағдайда болсын, мінез-құлық пен тәжірибенің немесе қауіптің бірқатар қабылдауға болмайтын түрлерін білдіреді – оның мақсаты, нәтижесі немесе ықтимал салдары гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалауды қоса алғанда, денеге тән, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру болып табылады;

ГЕНДЕРЛІК ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН ҚУДАЛАУ дегеніміз жыныстық немесе гендерлік себептерге байланысты белгілі бір жынысты адамдарға бағытталған немесе белгілі бір жынысты адамдарға пропорционалды емес әсер ететін және сексуалды алымсақтықты қамтитын зорлық-зомбылық пен қудалау.

Сонымен қатар, осы жобаның мәні мен мақсаты **ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚТЫҢ ДЕҢГЕЙІ МЕН НЕГІЗГІ СЕБЕПТЕРІН** зерделеу болып табылатынын ескере отырып, еңбек заңнамасына енгізу үшін «еңбек саласындағы сексуалды алымсақтық» және «еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық» ұғымдарын ашуға бағытталған терминологияның нұсқаларын қарастыру орынды деп санаймыз.

Осылайша, түрлі елдердің заңнамалық практикасын зерделеу және талдау негізінде Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне енгізу үшін мынадай ұғымдар мен анықтамалар ұсынылады:

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ – мақсаты немесе салдары еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде қызметкерге қатысты жыныстық белгісі бойынша физикалық психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру болып табылатын қасақана әрекет.

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚ – еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде қызметкерге қатысты қауіп төндіретін, дұшпандық, кемсітетін немесе қорлайтын жағдай туғызатын, физикалық, ауызша немесе сөзсіз түрде көрсетілген басқа адамның тарапынан жағымсыз мінез-құлық немесе жыныстық сипаттағы іс-әрекеттер.

Зерттеу тобы зерделенетін саладағы саясаттың негізгі бағыттарын қарастырды. Бірқатар елдерде жұмыс орнында гендерлік зорлық-зомбылық пен алымсақтыққа тыйым салу туралы ережелер тұжырымдамалық және стратегиялық құжаттарда қамтылған. Жұмыскердің жұмысты дереу тоқтату және еңбек қатынастарын алдын-ала ескертусіз тоқтату құқығы қарастырылған (Италия, Түркия, Мексика, Перу). Жұмыс беруші мінез-құлық кодексін әзірлеп, компания саясатына шағымдарды қарау рәсімін енгізуі, алдын-алу, болдырмау, тергеу, санкциялар мен жұмыскерді құқықтық қорғау құралдарын қабылдауы керек (Франция, Италия, Чили, Қытай, Мексика, Польша, Испания, Бельгия, Перу). Шағымдарды қарау және алдын алу шараларын жүзеге асыру бойынша арнайы қызмет құру және қызметкерді тағайындау, сондай-ақ психологиялық көмек маманын жалдау (Хорватия, Франция, Мексика). Қызметкерлердің қауіпсіздігін қамтамасыз ету үшін технологиялардың (мысалы, бейнебақылау және т.б.) болуын және қолданылуын қамтамасыз ету. 15 елдің мысалында халықаралық аспектіде жұмыс орнындағы жыныстық зорлық-зомбылық пен алымсақтыққа тыйым салуды құқықтық реттеуді талдау 6-ҚОСЫМШАДА келтірілген.

2. ХЕҰ № 190 КОНВЕНЦИЯСЫН РАТИФИКАЦИЯЛАУДЫҢ ОРЫНДЫЛЫҒЫ, МҮМКІНДІКТЕРІ МЕН САЛДАРЫ ТҰРҒЫСЫНАН ҚАЗАҚСТАН ЗАҢНАМАСЫН ТАЛДАУ

Зерттеу барысында № 190 Конвенцияны ратификациялаудың орындылығы, мүмкіндіктері мен салдары тұрғысынан Қазақстан заңнамасына талдау жүргізілді.

Талдау осы есептің 7-ҚОСЫМШАСЫНДА келтірілген. Талдамалық кестеде Қазақстан заңнамасының нормаларында №190 Конвенцияның әрбір бабы бойынша нормаларды регламенттеудің болуы туралы ақпарат, сондай-ақ қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерді толықтыру бойынша ұсыныстар келтірілген.

Бүгінгі таңда №190 Конвенцияның реттеу нысанасы бойынша негізгі ақпаратты қамтитын 12 бабының ішінде Қазақстан Республикасында практикалық салада бірде-біреуі толық көлемде іске асырылмаған.

Халықаралық тәжірибе мен әлеуметтік сауалнаманы талдауды қоса алғанда, зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып, Қазақстан Республикасының №190 Конвенциясын ратификациялау үшін толық және даусыз негіздер бар деп есептейміз.

№190 Конвенцияны ратификациялау қорытындылары бойынша қолданыстағы нормативтік құқықтық актілерге және заңға тәуелді актілерге өзгерістер мен толықтырулар енгізу Қазақстан Республикасының еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қудалауды жою саласындағы жетістіктерін халықаралық деңгейде тануға ықпал ететін болады. Аталған салада Еуроодақтың дамыған елдерімен және осы Конвенцияны ратификациялаған басқа мемлекеттермен тиімді тәжірибе алмасуға мүмкіндік береді. ХЕҰ-ның 2022-2024 жылдар кезеңінде №190 Конвенциясы ратификацияланған, сондай-ақ Конвенция рухында заңнамаға өзгерістер енгізілген жағдайда, Қазақстан өз азаматтарын жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтан қорғау жөніндегі міндеттемелерді қабылдаған Орталық Азиядағы жалғыз ел болуы мүмкін.

Осы Конвенцияны ратификациялаудың мүмкіндігі туралы пайымдаумен келісуге болады, Конвенцияда Қазақстан Республикасы Конституциясының ережелеріне және қолданыстағы халықаралық міндеттемелерге қайшы келетін ережелер жоқ.

Сонымен қатар, **бүгінгі күні Конвенцияның баптарын іске асырудың конституциялық-құқықтық негізі әлі құрылған жоқ.**

№190 Конвенцияны толыққанды және сапалы ратификациялау үшін заңнамада көрсетуді талап ететін бірқатар мәселелер бар (қызметкерлердің құқықтарын, жұмыс берушінің жауапкершілігін бекіту, оған бірқатар функцияларды жүктеу, мемлекеттік мониторинг пен бақылауды ұйымдастыру, жауапкершілікті жүктеу және т.б.).

Мысалы, Қазақстан Республикасы Ұлттық заңнаманың нормаларына толық көлемде енгізе алмайтын Конвенцияның жекелеген нормалары бар екенін атап өту қажет, атап айтқанда, 10-баптың h) тармағында Ұйымның әрбір мүшесі еңбек инспекциясы қызметтері мен басқа да тиісті органдардың белгіленген тәртіппен зорлық-зомбылық пен қудалау жағдайларын қарау құқығына ие болуын қамтамасыз ету үшін тиісті шаралар қабылдайтыны туралы, соның ішінде заңнамада көзделуі мүмкін сот немесе әкімшілік тәртіппен шағымдану құқығы сақталған кезде қызметкерлердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төнген жағдайда дереу орындалуға жататын шараларды жүзеге асыруға ордерлер және жұмысты тоқтатуға ордерлер жазуға құқығы болады деген ереже қамтылған.

Конвенция ратификацияланған жағдайда Қазақстан Республикасы 10-баптың h) тармағында бекітілген функциялары бар мемлекеттік инспекторлар қызметін функционалдық қайта ұйымдастыру жөнінде шаралар қабылдауға тиіс.

Осы функциялардың қатары Қазақстан Республикасында кәсіпкерлік еркіндігін қамтамасыз ететін құқықтық, экономикалық және әлеуметтік шарттар мен кепілдіктерге, кәсіпкерлік субъектілері мен мемлекеттің өзара іс-қимылына байланысты туындайтын қоғамдық қатынастарды реттеуге, соның ішінде 2015 жылғы 29 қазандағы Қазақстан Республикасының Кәсіпкерлік кодексінде көзделген кәсіпкерлікті мемлекеттік реттеу мен қолдауға қайшы келеді,

Мұндай әрекеттердің практикалық орындылығы заңтануға емес саясатқа қатысты болып келеді, алайда егер Конвенцияның 10 бабы нормасының мағынасына қатысты айтылған болжамның заңдылығы расталса және саяси шешім қабылданатын болса, онда 10-баптың h) тармағының техникалық инспекторлар қызметін қайта ұйымдастыру бөлігінде Қазақстан заңнамасының нормаларына сәйкестігін және оларға болашақта сот немесе әкімшілік тәртіппен шағымдану құқығы сақталған кезде қызметкерлердің өміріне немесе денсаулығына қауіп төнген жағдайда жұмысты тоқтатуды қоса алғанда, дереу орындауға жататын шараларды жүзеге асыруға ордерлер/нұсқамалар жазудың неғұрлым кең құқықтарын беру бөлігінде кезең-кезеңімен қамтамасыз ету мүмкін болады.

Бастапқы кезеңде қоғамдық бақылау сияқты құралды пайдалану және техникалық инспектордың гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалау тәуекелдері туралы мәліметтерді сұрату және жұмыс берушінің лауазымды адамдарынан алу, лауазымды адамдардан еңбек функцияларын орындау процесінде, сондай-ақ жұмыс орны мен уақытынан тыс, бірақ жұмыс берушінің жауапкершілігінде болған кезде (вахта кезінде тұратын жері, жұмыскерлерді жұмыс жүргізілетін жерге дейін жеткізу және жұмыс берушінің көлігінде кері қайту және т.б.) қызметкерлерге қатысты гендерлік зорлық-зомбылық пен қудалаудың алдын алу және жолын кесу жөнінде дереу шаралар қабылдауды талап ету құқығын бекіте отырып, «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ережені» әзірлеу ұсынылады.

Біздің ойымызша, №190 Конвенцияны реттеу мәселесіне қатысы жоқ немесе ҚР қолданыстағы заңнамасына қайшы келетін бірқатар ережелер бар. Олардың ішінде:

- Конвенция қорғайтын адамдардың (жұмыскерлердің емес) тізбесі, оларды шарттық мәртебесіне қарамастан жұмыспен қамтылған адамдар, жұмыс іздеп жүрген еріктілер және бос жұмыс орындарын іздеушілер деп атайды. Сонымен қатар, Конвенцияның ережелері еңбек саласына қолданылады, ал ҚР еңбек заңнамасына сәйкес еңбек қатынастары жоқ аталған адамдар жұмыс берушінің жауапкершілік саласында бола алмайды;
- Конвенция жұмыс кезеңінде туындайтын, жұмысқа байланысты немесе жұмысқа және жұмыстан сапарлар кезінде орындалатын жұмысқа байланысты туындайтын еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен алымсақтыққа байланысты жағдайларды қамтиды. Бұл ретте, ҚР Еңбек кодексіне сәйкес, мысалы, жазатайым оқиғалар жұмыс берушінің көлікте жүруі кезінде олар туындаған жағдайда ғана өндіріспен байланысты болады. Қызметкердің қоғамдық көлікпен немесе таксимен сапарлары кезінде жұмыс берушінің қорғауды қалай қамтамасыз ететінін, іс-шаралар мен алдын алу шараларын ұйымдастыра алатынын елестету қиын;
- Конвенцияда еңбек инспекциясы қызметінің зорлық-зомбылық пен қудалау жағдайларын белгіленген тәртіппен қарау өкілеттігі бекітіледі, бұл тергеуді және тиісінше жаза тағайындауды білдіруі мүмкін. Сонымен бірге, бұл әділет органдары мен соттың құзыреті болып табылады;
- Конвенцияның ережелеріне сәйкес мемлекет тұрмыстық зорлық-зомбылық әсерінің еңбек саласы үшін салдарын тану және оларды жою үшін шаралар қабылдауды қамтамасыз ету үшін тиісті шаралар қабылдауы тиіс. Тұрмыстық зорлық-зомбылық қарастырылып отырған объектіге - гендерлік зорлық-зом-

былыққа және еңбек саласындағы алымсақтыққа жатпайды. Тұрмыстық зорлық-зомбылық фактілері еңбек қатынастары санатына қолданылмайды.

Бұл ретте, Конвенцияның мәтінінде тәжірибеде көрсетілгендей барлық ережелерді ратификациялау мүмкіндігі туралы айтылмайды.

Бұл ретте, ХЕҰ 2021 жылғы 25 қарашада «ХЕҰ-ның Ресей Федерациясындағы № 190 конвенциясын ратификациялау және ілгерілету перспективалары» атты дөңгелек үстел ұйымдастырылды, оған Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі мен Қазақстан Республикасы Кәсіподақтар федерациясының өкілдері қатысты.

Дөңгелек үстел аясында ХЕҰ өкілдері **еңбек заңнамасына түзетулерді ратификациялаусыз қабылдау еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қудалауды жою мәселелерін шешудегі оң қадам болып табылатынын атап өтті.**

Осылайша, бірінші кезеңде (2023-2024 жж.) **еңбек заңнамасына осы мәселе бойынша тиісті нормативтік талаптарды енгізу жөніндегі жұмыстарды жүргізу орынды және ХЕҰ саясатына сәйкес деп санаймыз.**

Ратификациялау үшін құқықтық және ақпараттық негіз құру мақсатында стратегиялық сипаттағы құжаттарды Қазақстанның еңбек функцияларын жүзеге асыру процесінде зорлық-зомбылық пен қудалаудың алдын алу мен оған қарсы күреске қатысты ағымдағы ахуалы, проблемалары мен стратегиялық ниеттері туралы ақпаратпен толықтыру қажет.

Екінші кезеңде (2024-2025 жж.) ҚР Әкімшілік және мүмкін қылмыстық заңнамаларында жауапкершілікті, шаралар мен санкцияларды бекіту бойынша тиісті жұмыстар жүргізу ұсынылады.

Тиісті «платформаны» дайындауға және әртүрлі зорлық-зомбылық түрлерінен бәрінша кең ауқымды және аса маңызды қорғау шараларын қабылдау арқылы жұмыс орнындағы алымсақтық пен сексуалды алымсақтыққа қатысты нормативтік олқылықты жоюға уақытты ескере отырып, **№190 конвенцияны ратификациялау жөніндегі іс-шараларды шамамен 2025-2027 жылдарға жоспарлау ұсынылады.**

Қарастырылып отырған мәселені реттеудің халықаралық тәжірибесі көрсеткендей, заңсыз әрекеттерді жасаған адамдарға да, жұмыс берушілерге де, оқыс оқиғаларды жеткіліксіз бақылау және оларға жол беру үшін де жұмыс берушілердің міндеттері мен тиісті жауапкершілігі жеткілікті дамыған болса да, көптеген елдер нормативтік базаның оның ережелеріне толық сәйкестігіне жеткіліксіз дайындығына байланысты №190 Конвенцияны ратификациялауға батылы бармайды.

Атап айтқанда, №190 Конвенцияны ратификациялауға алғышарттары бар зерттелген 19 елдің ішінде (тиісті терминдер заңмен бекітілген және т.б.) тек 5-і ратификациялау туралы шешім қабылдады (Италия, Испания, Мексика, Ұлыбритания, Перу).

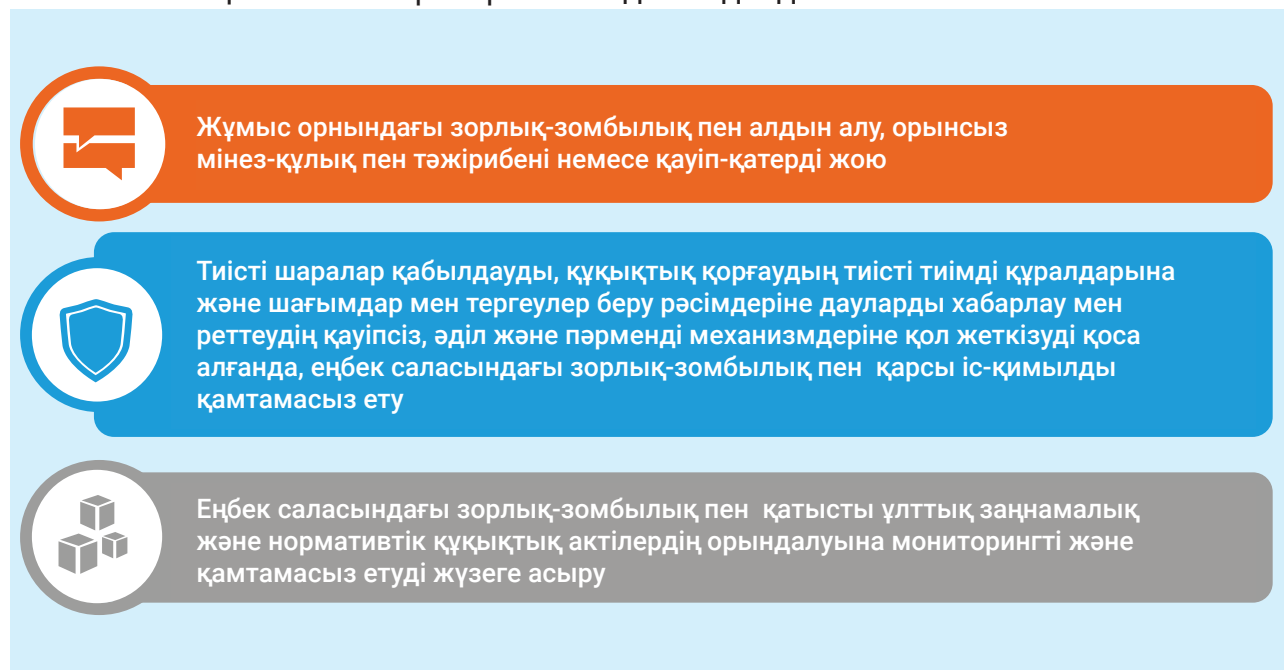
Қазақстан қазірдің өзінде осы бағытта жұмыс істей бастады. Үкімет жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтық жағдайларының жолын кесу және қызметтік жағдайын пайдалана отырып, зорлық-зомбылықтың алдын алу мақсатында «жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтық» ұғымын енгізу, жұмыскер мен жұмыс берушінің жұмыс орнындағы сексуалды алымсақтықтан қорғауға құқықтары мен міндеттерін бекіту бөлігінде Еңбек кодексіне түзетулер жобасын әзірледі.




Өз кезегінде зерттеу тобы тиісті іс-шаралар жоспарларын, жол карталарын, іс-қимыл жоспарларын әзірлей отырып, тұжырымдамаға өзгерістер енгізу, еңбек, әкімшілік, қылмыстық заңнамаға, Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңға тәуелді нормативтік құқықтық актілеріне өзгерістер енгізу жөніндегі іс-шараларды ескере отырып, Қазақстан Республикасының №190 Конвенциясын ратификациялауға бағытталған кезең-кезеңмен жұмыс жүргізуді ұсынады.

4. ОСЫ САЛАДАҒЫ МЕМЛЕКЕТТІК МОНИТОРИНГ ПЕН БАҚЫЛАУДЫ ҚОСА АЛҒАНДА, ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ- ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН СЕКСУАЛДЫ АЛЫМ- САҚТЫҚТЫҢ АЛДЫН АЛУ ЖӘНЕ ОҒАН ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛ ЖӨНІНДЕГІ ШАРАЛАР КЕШЕНІН ӨЗІРЛЕУ

ІСКЕ АСЫРУ МЕРЗІМІ 6.06.2022 – 15.06.2022

Зерттеу нәтижелері негізінде №190 Конвенцияның ережелерін ескере отырып, 3 негізгі бағытты қамтитын шаралар кешені дайындалды.



-  Жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен алдын алу, орынсыз мінез-құлық пен тәжірибені немесе қауіп-қатерді жою
-  Тиісті шаралар қабылдауды, құқықтық қорғаудың тиісті тиімді құралдарына және шағымдар мен тергеулер беру рәсімдеріне дауларды хабарлау мен реттеудің қауіпсіз, әділ және пәрменді механизмдеріне қол жеткізуді қоса алғанда, еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қарсы іс-қимылды қамтамасыз ету
-  Еңбек саласындағы зорлық-зомбылық пен қатысты ұлттық заңнамалық және нормативтік құқықтық актілердің орындалуына мониторингті және қамтамасыз етуді жүзеге асыру

Әрбір бағыт оны іске асыруға бағытталған бірқатар іс-шараларды қамтиды.

1. ЖҰМЫС ОРНЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН СЕКСУАЛДЫ АЛЫМ-САҚТЫҚ СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚТЫҢ АЛДЫН АЛУ, ОРЫНСЫЗ МІНЕЗ-ҚҰЛЫҚ ПЕН ТӘЖІРИБЕНІ НЕМЕСЕ ҚАУІП-ҚАТЕРДІ ЖОЮ ҮШІН МЫНАЛАР ҰСЫНЫЛАДЫ:

1. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Негізгі ұғымдар» 1-бабында келесі терминдер заң жүзінде бекітілсін:

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ГЕНДЕРЛІК ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ – мақсаты немесе салдары еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде қызметкерге қатысты жыныстық

белгісі бойынша денеге тән, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру болып табылатын қасақана әрекет.

ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ СЕКСУАЛДЫ АЛЫМСАҚТЫҚ - еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде қызметкерге қатысты қауіп төндіретін, дұшпандық, кемсітетін немесе қорлайтын жағдай туғызатын, физикалық, ауызша немесе сөзсіз түрде көрсетілген басқа адамның тарапынан жағымсыз мінез-құлық немесе жыныстық сипаттағы іс-әрекеттер.

2. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Қазақстан Республикасы Еңбек заңнамасының қағидаттары» деген 4-бабы мынадай қағидатпен толықтырылсын:

12) жұмыскерлерге қатысты еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың барлық нысандарына тыйым салу;

3. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Негізгі ережелер» 1-тарауы «Еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтыққа тыйым салу» 6-1-баппен толықтырылсын.

1. Еңбек құқықтарын жүзеге асыру кезінде ешкім гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың кез келген түріне ұшырай алмайды.

2. Еңбек саласында гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтыққа ұшырады деп есептейтін адамдар Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген тәртіппен сотқа немесе өзге де сатыларға жүгінуге құқылы.

4. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 157-бабының 2-тармағы «еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтыққа жол бермеу жөніндегі шаралар туралы» ұжымдық шарттың мазмұнына енгізілуі мүмкін қызметкерлер мен жұмыс берушінің өзара міндеттемелері туралы ақпаратты қамтитын 17-1) тармақшасымен толықтырылсын.

5. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Еңбек саласындағы кемсітушілікке тыйым салу» 6-бабы 3-1-тармақшасымен толықтырылсын

Жұмыс беруші құзыретті органдарға осы баптың 2-тармағында көрсетілген белгілер бойынша кемсітушілік жағдайлары туралы шағым жіберуге байланысты қызметкерге жәрдемдесуге міндетті.

6. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексі қызметкерінің негізгі құқықтары мен міндеттері 22-баптың 1-тармағы 26) тармақшамен толықтырылсын.

1. Қызметкердің құқықтары:

26) жұмыс орнында гендерлік зорлық-зомбылықтан және сексуалды алымсақтықтан қорғауды қамтамасыз ету, сексуалды алымсақтық жағдайларына шағым беру және қарау кезінде құпиялылықты қамтамасыз ету.

7. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» 23-бабы 2-тармағының 19) тармақшасы мынадай редакцияда жазылсын:

2. Жұмыс берушінің міндеті:

19) жұмыс орындарында және технологиялық процестерде тәуекелдерді, өзіне белгілі болған жұмыс орындарында гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық жағдайларын болғызбау жөнінде шаралар қабылдау, оның ішінде технологияларды пайдалана отырып, өндірістік және ғылыми-техникалық прогресті ескере отырып, профилактикалық жұмыстар жүргізу;

8. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» 23-бабының 2-тармағы 29) тармақшамен толықтырылсын.

2. Жұмыс берушінің міндеті:

29) қызметкерлердің еңбек (қызметтік) міндеттерін атқару кезінде оған қатысты сексуалды алымсақтыққа және гендерлік зорлық-зомбылыққа шағым берудің қолжетімді әдісін, сондай-ақ мұндай шағымдарды құпия және объективті тергеуді қамтамасыз ету.

9. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 153-бабы 4,5,6-тармақтарымен толықтырылсын:

4. Бас Келісімде төмендегілер туралы ережелер көзделуге тиіс:

8) гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың алдын алу және болғызбау жөніндегі және еңбек саласындағы іс-шаралар;

5. Салалық келісімдерде төмендегілер туралы ережелер көзделуге тиіс:

7) гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың алдын алу және болғызбау жөніндегі және еңбек саласындағы іс-шаралар;

6. Мыналар туралы ережелер өңірлік келісімдерде көзделуі тиіс:

7) гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың алдын алу және болғызбау жөніндегі және еңбек саласындағы іс-шаралар;

10. «Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі құқықтық саясат тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен «Әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін тұрақты жетілдіру міндеті сақталады» 4.8-тармағы мынадай тұжырыммен толықтырылсын:

Еңбек заңнамасын одан әрі жетілдіру жұмыскерлерді гендерлік зорлық-зомбылықтан және сексуалды алымсақтықтан қорғауды қоса алғанда, еңбек қауіпсіздігі мен еңбекті қорғаудың тиісті деңгейін қамтамасыз ету, еңбек қатынастарында жұмыскерлерді қорғау бағытында жүзеге асырылуға тиіс.

11. «Кәсіптік одақтар туралы» Қазақстан Республикасының 2014 жылғы 27 маусымдағы № 211-V Заңының 17-бабының 10-тармағы мынадай тұжырыммен толықтырылсын:

Кәсіподақтардың міндеті:

10) өкілеттіктер шегінде гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың алдын алу және болғызбау жөнінде және еңбек саласында шаралар қабылдау;

12. В«Қазақстан Республикасында қауіпсіз еңбекті қамтамасыз етудің 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасына» және «Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі отбасылық және гендерлік саясат тұжырымдамасына» гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық фактілерін жоюға және болғызбауға бағытталған ақпараттық-түсіндіру және бақылау іс-шараларын бекіте отырып, ойын-сауық және қызмет көрсету саласы (казино, барлар, моншалар және т. б.), қоғамдық тамақтану (кафелер, мейрамханалар және т. б.), жолаушыларды тасымалдау (такси және т. б.) сияқты қызметтің неғұрлым қауіпті түрлерінің еңбек саласында толықтырулар енгізілсін.

13. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мәселелері бойынша жалпы кәсіптік құзыреттерді дамыту жөніндегі оқу бағдарламасының «Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқық субъектілерінің қызметін реттеудің құқықтық негіздері» 3-МОДУЛІНЕ мынадай мәселелер енгізілсін:

Қызметкерге қатысты, оның ішінде жұмыс берушінің бақылауындағы объектілердің жұмыс орнынан тыс жерлерде гендерлік зорлық-зомбылық және сексуалды алымсақтық актілерінің жасалуын болғызбау жөніндегі шаралар.

Еңбек құқығының негізгі ережелері:

- еңбек саласында гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық жасағаны үшін заңды жауапкершілік түрлері;

2. ТИІСТІ ШАРАЛАР ҚАБЫЛДАУДЫ ҚОСА АЛҒАНДА, ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН АЛЫМСАҚТЫҚҚА ҚАРСЫ ІС-ҚИМЫЛДЫ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ, ҚҰҚЫҚТЫҚ ҚОРҒАУДЫҢ ТИІСТІ ТИІМДІ ҚҰРАЛДАРЫНА ЖӘНЕ ШАҒЫМДАР МЕН ТЕРГЕУЛЕР БЕРУ РӘСІМДЕРІНЕ ДАУЛАРДЫ ХАБАРЛАУ МЕН РЕТТЕУДІҢ ҚАУІПСІЗ, ӘДІЛ ЖӘНЕ ПӘРМЕНДІ МЕХАНИЗМДЕРІНЕ ҚОЛ ЖЕТКІЗУДІ ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МАҚСАТЫНДА МЫНАЛАР ҰСЫНЫЛАДЫ:

1. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» 23-бабының 2-тармағы 19-1, 24-1-тармақтармен толықтырылсын.

2. Жұмыс берушінің міндеті:

19-1) қызметкерге қатысты еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық және сексуалды алымсақтық актілерінің жасалуын болғызбау жөнінде шаралар қабылдау;

24-1) қызметкерге қатысты еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық және сексуалды алымсақтық актілері жасалған жағдайда қызметкердің құқықтық қорғау құралдарын пайдалануына кедергі келтірмеу

2. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері» 181-бабының 1-тармағы мынадай тұжырыммен толықтырылсын:

1. Қызметкердің құқықтары:

9) еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық қауіп төнген және жұмыс беруші қызметкердің қауіпсіздігін ондайлардан қамтамасыз етпеген жағдайда жұмысты орындаудан бас тарту;

3. Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексінің «Адамның және азаматтың конституциялық және өзге де құқықтары мен бостандықтарына қарсы қылмыстық құқық бұзушылықтар» 3-тарауының 152-бабы 4-1-тармақпен толықтырылсын.

Қызметкерге қатысты жыныстық немесе гендерлік қатыстылығы себебінен басқарушылық және өзге де функцияларды орындайтын адам жасаған іс-әрекеттер

- он жылға дейінгі мерзімге белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыра отырып немесе онсыз сегіз жылға дейінгі мерзімге бас бостандығынан айыруға жазаланады.

4. «Жеке адамға қарсы қылмыстық құқық бұзушылықтар» 1-тарауының Жыныстық сипаттағы зорлық-зомбылық әрекеттері 121-бабының 5-тармағы келесі редакцияда баяндалсын:

2. Сол әрекеттер:

5) жұмыс беруші ұсынатын тұрғын үй-жайларда ақпараттық-коммуникациялық технологиялармен қамтамасыз етілетін, еңбек қызметіне байланысты коммуникациялар барысында жұмыс орны бойынша, қызметтік іссапарлар немесе көшіп-қонулар кезінде еңбек қызметін жүзеге асыратын адамға қатысты қызметтік міндеттерді орындау кезінде адам мен адамдар жасаған;

- тоғыз жылдан он екі жылға дейінгі мерзімге бас бостандығынан айыруға жазаланады.

5. Қазақстан Республикасы Қылмыстық кодексінің «Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын бұзу» 152-бабы мынадай мазмұндағы 4-тармақпен толықтырылсын:

4. Мінез-құлық пен практиканың қолайсыз нысандарының басқарушылық функцияларын орындайтын адамның бірнеше рет көрсетуі немесе оларға қауіп төндіруі - мақсаты, нәтижесі немесе ықтимал салдары қызметкерге қатысты сексуалды алымсақтықты қоса алғанда, физикалық, психологиялық, жыныстық немесе экономикалық зиян келтіру болып табылады,

- он жылға дейінгі мерзімге белгілі бір лауазымдарды атқару немесе белгілі бір қызметпен айналысу құқығынан айыра отырып немесе онсыз жеті жылға дейінгі мерзімге бас бостандығынан айыруға жазаланады.

6. Қазақстан Республикасы Әкімшілік құқық бұзушылық туралы Кодексінің «Еңбек саласындағы кемсітушілікке, гендерлік зорлық-зомбылыққа және сексуалды алымсақтыққа жол беру» 90-бабының атауы өзгертілсін және оның мазмұны мынадай редакцияда жазылсын:

1-1. Жұмыс берушінің қызметкердің қауіпсіздік талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқығын бұзуында көрсетілген еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтыққа жол беруі,

- лауазымды адамдарға, шағын кәсіпкерлік субъектілеріне немесе коммерциялық емес ұйымдарға - отыз, орта кәсіпкерлік субъектілеріне - алпыс, ірі кәсіпкерлік субъектілеріне - айлық есептік көрсеткіш мөлшерінде айыппұл салуға әкеп соғады.

7. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Жұмыс берушінің негізгі құқықтары мен міндеттері» 23-бабының 2-тармағы 19-1, 24-1-тармақтармен толықтырылсын.

2. Жұмыс берушінің міндеті:

19-1) қызметкерге қатысты еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық және сексуалды алымсақтық актілерінің жасалуын болғызбау жөнінде шаралар қабылдау;

8. Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің «Қызметкердің еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы құқықтары мен міндеттері» 181-бабының 1-тармағы мынадай тұжырыммен толықтырылсын:

1. Қызметкердің құқықтары:

9) еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық қауіп төнген және жұмыс беруші қызметкердің қауіпсіздігін ондайлардан қамтамасыз етпеген жағдайда жұмысты орындаудан бас тарту;

24-1) қызметкерге қатысты еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық және сексуалды алымсақтық актілері жасалған жағдайда қызметкердің құқықтық қорғау құралдарын пайдалануына кедергі келтірмеу.

3. ЕҢБЕК САЛАСЫНДАҒЫ ЗОРЛЫҚ-ЗОМБЫЛЫҚ ПЕН АЛЫМ-САҚТЫҚҚА ҚАТЫСТЫ ҰЛТТЫҚ ЗАҢНАМАЛЫҚ ЖӘНЕ НОРМАТИВТІК ҚҰҚЫҚТЫҚ АКТІЛЕРГЕ МОНИТОРИНГТІ ЖҮЗЕГЕ АСЫРУ ЖӘНЕ ОЛАРДЫҢ ОРЫНДАЛУЫН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ МАҚСАТЫНДА МЫНАЛАР ҰСЫНЫЛАДЫ:

1. «Тәуекел дәрежесін бағалаудың субъективті өлшемшарттарына» (Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасының сақталуына тәуекел дәрежесін бағалау өлшемшарттарына қосымша «Расталған шағымдар мен өтініштердің болуы және саны» бөліміне 2-тармақ) қосу.
2. Тексеру нәтижелері бойынша расталған жеке тұлғалардың бірнеше рет (екі және одан да көп) өтініштері не бір жыл ішінде еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық мәселелері бойынша бір ұжымдық өтініш.
 - Бұзушылық дәрежесі - өрескел.
2. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі техникалық инспектор туралы үлгілік ережені әзірлеу кезінде техникалық инспектордың құқығын көздеу.
 - жұмыс берушінің лауазымды адамдарынан еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтық тәуекелдері туралы мәліметтерді сұрату және алу;
 - лауазымды адамдардан еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың алдын алу және жолын кесу жөнінде дереу шаралар қабылдауды талап ету;
3. «Қазақстан еңбек нарығы: жаңа шындық жағдайындағы даму» Ұлттық баяндамасының «Мемлекет және жұмыспен қамту: қолдау шаралары» 3-тарауына Қазақстан Республикасының кәсіпорындарындағы еңбек саласындағы гендерлік зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың жай-күйі туралы ақпарат енгізілсін.
4. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің Ұлттық статистика бюросы басшысының «___жылға арналған статистикалық жұмыстар жоспарын бекіту туралы» бұйрығының «Еңбек және жұмыспен қамту статистикасы» бөлімі мынадай тармақпен толықтырылсын:
«Гендерлік зорлық-зомбылық пен жыныстық зорлық-зомбылыққа ұшыраған жұмысшылардың саны туралы есеп».

5. ПРЕЗЕНТАЦИЯ ӨТКІЗУ ЖӘНЕ ЗЕРТТЕУЛЕРДІҢ АЛДЫН АЛА НӘТИЖЕЛЕРІН, ҰСЫНЫСТАР МЕН ҰСЫНЫМДАР ЖОБАЛАРЫН ТАЛҚЫЛАУ

Зерттеулердің алдын ала нәтижелерін, сондай-ақ ұсыныстар мен ұсынымдар жобаларын валидациялау мақсатында мемлекеттік органдардың, жеке сектордың, азаматтық қоғамның, халықаралық және жергілікті даму ұйымдарының негізгі әріптерімен дөңгелек үстел нысанында презентация және талқылау ұйымдастырылды.

Дөңгелек үстел 2022 жылдың 19 тамызында Астана уақытымен сағат 16.00-де өткізілді. Ұзақтығы 1 сағат 00 минут.

Қазақстан Республикасындағы күрделі эпидемиологиялық жағдайға байланысты және түрлі өңірлерден келген спикерлердің іс-шараға қатысу мүмкіндігін қамтамасыз ету мақсатында дөңгелек үстел ZOOM сервисі арқылы онлайн ұйымдастырылды. БҰҰ-әйелдер құрылымының қолдауымен қазақ және ағылшын тілдеріне синхронды аударма ұйымдастырылды.

Дөңгелек үстел атауы: **«Қазақстан Республикасындағы жұмыс орнындағы зорлық-зомбылық пен сексуалды алымсақтықтың деңгейі мен негізгі себептерін зерделеу бойынша зерттеу нәтижелерін талқылау».**

Дөңгелек үстелге 25-тен астам адам қатысты.

Аудитория:

- Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің қызметкерлеріне;
- Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Әйелдер істері және отбасылық-демографиялық саясат жөніндегі ұлттық комиссияның мүшелеріне;

сондай-ақ:

- «Атамекен» Қазақстан Республикасының Ұлттық кәсіпкерлер палатасы;
- Қазақстан Республикасының Кәсіподақтар федерациясы;
- Дүниежүзілік денсаулық сақтау ұйымы (WHO);
- Халықаралық көші-қон ұйымы (IOM);
- UNICEF балалар қоры;
- Шығыс Еуропа және Орталық Азия елдеріне арналған ХЕҰ бюросы;
- Күзет және қауіпсіздік мәселелері бойынша департамент (UNDSS);
- БҰҰ-ның халық қоныстану қоры (UNFPA);
- БҰҰ еріктілер бағдарламалары (UNV);
- БҰҰ Даму бағдарламасы (UNDP);
- «Перспектива» ҚБ;
- «Азаматтық қоғамды дамыту жастар орталығы» ҚБ.

- ғылыми және білім беру қоғамдастығы (Ш. Уәлиханов ат. Көкшетау университеті., Д. Серікбаев ат. Шығыс Қазақстан техникалық университеті) және т. б. өкілдерімен ұсынылды.

Дөңгелек үстел бағдарламасы шеңберінде осы жобаны іске асыру барысында алынған зерттеу нәтижелері ұсынылды (спикерлер: Әзірлеушілер тобының жетекшісі Н.Г. Жұмағұлова, команданың аға мүшесі Г. Ж. Есенова, команда мүшесі Р. Г. Нұрмағамбетов) (бағдарлама 8-ҚОСЫМШАДА келтірілген).

Дөңгелек үстелге қатысушыларға Қазақстандағы «БҰҰ-әйелдер» құрылымның өкілі Мария Доценко құттықтау сөз сөйледі.

Дөңгелек үстелге қатысушылар ұсынған материалдар талқыланды.

Іс-шараны өткізу процесінде компьютер мониторынан тұсаукесер материалы мен SCREENSHOT осы есепке 8-ҚОСЫМШАДА ұсынылған.

