



CFLI/FCIL

Canada Fund for Local Initiatives
Fonds canadien d'initiatives locales



LPRC
ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

Харассмент как проявление гендерной дискриминации: первые шаги на пути к его преодолению в Казахстане



Инициатива
«Луч света»

Покончить с насилием
в отношении женщин и девочек

Куат Рахимбердин
доктор юридических наук, директор ВК Ф КМБПЧ и
СЗ, член Общественного совета по вопросам
деятельности органов внутренних дел Республики
Казахстан



CFLI/FCIL

Canada Fund for Local Initiatives
Fonds canadien d'initiatives locales



LPRC

ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

Данная презентация была подготовлена для конференции на тему
«Искоренение дискриминационных практик в Казахстане».

Организация данной конференция поддержана Canada Fund for Local Initiatives (CFLI) и Региональной программой Инициативы «Луч света» для стран Центральной Азии «Альянсы за перемены: искоренение сексуального и гендерного насилия и вредных практик в Центральной Азии», при поддержке Программы развития ООН (ПРООН).

28 ноября 2023 г.



Инициатива «Луч света»

Покончить с насилием
в отношении женщин и девочек

**Гендерная
дискриминация
как Лернейская
Гидра**



«Липкий пол» (sticky floor)



Ситуация, когда **женщины дольше, чем мужчины, задерживаются на начальных позициях** в служебной иерархии. Пока мужчины продвигаются вверх по карьерной лестнице, женщины годами остаются на первой ступени.

Согласно отчету Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) за 2021 год, «липкие полы», связанные с социальными нормами, гендерными стереотипами и дискриминацией, **составляют 40% гендерного разрыва в оплате труда.**

«Стеклянный потолок» (glass ceiling)

Барьер, который сдерживает продвижение женщин на высшие руководящие должности. Например, в 2022 году **только 8,8% руководителей компаний**, входящих в список Fortune 500 были женщинами. Упомянутый выше отчет ОЭСР возлагает на «стеклянные потолки» в компаниях ответственность за 60% гендерного разрыва в оплате труда.



«Дырявый трубопровод» (leaky pipeline)

ситуация, когда с каждым последующим грейдом доля женщин среди сотрудников сокращается. Например, в сети супермаркетов женщины могут преобладать среди кассиров и продавцов, но быть в меньшинстве среди управляющих и отсутствовать в совете директоров. Женщины как бы «вымываются» из потока сотрудников, продвигающихся по карьерной лестнице.

Конвенция Международной организации труда №190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» (10.06.2019 года)

Извлечение из преамбулы:

«насилие и домогательство в сфере труда, представляют собой нарушение прав человека, угрозу принципу равенству возможностей, несовместных с достойным трудом».

**За 20 лет, с 1998 по 2018 г. в
Казахстане было возбуждено
87 уголовных дел, связанных с
пону́ждением**



Норма статьи 123 УК РК (Пону́ждение к половому сношению, мужеложству, лесбиянству или иным действиям сексуального характера), говорит не о сексуальных домогательствах, а более узком их проявлении - пону́ждении к половому акту и иным действиям сексуального характера.

Организация Объединенных Наций



**Конвенция о ликвидации
всех форм дискриминации
в отношении женщин**

CEDAW/C/61/D/45/2012

Distr.: General
25 August 2015
Russian
Original: English

**Комитет по ликвидации дискриминации
в отношении женщин**

Сообщение № 45/2012

**Мнения, принятые Комитетом на его шестьдесят первой сессии
(6–24 июля 2015 года)**

<i>Представлено:</i>	Анна Белоусова (представлена адвокатами Евгением Цепенниковым и Анастасией Миллер)
<i>Предполагаемая потерпевшая:</i>	автор сообщения
<i>Государство-участник:</i>	Казахстан
<i>Дата представления сообщения:</i>	12 сентября 2012 года (первоначальное представление)

Кейс Анны Белоусовой

Рекомендации по статье 123 УК РК



- **криминализовать** сам факт требования совершения действий сексуального характера
- **повысить уголовную ответственность** за данное преступление, особенно если оно повлекло тяжкие последствия

Рекомендации по трудовому законодательству

- в перечне обязанностей работодателей, закрепить их **обязанность создавать для работников такие условия труда**, которые исключают любые проявления сексуального насилия и домогательств, с использованием служебной зависимости и дисциплинарной власти работодателя.
- предусмотреть **полномочия государственных инспекций по труду**, выявлять любые проявления харассмента и при установлении его конкретного случая, ставить в известность, об этом правоохранительные органы.



В гражданском законодательстве



целесообразно сконструировать норму о возмещении морального и иного вреда, причиненного в следствие сексуальных домогательств, в трудовых, служебных отношениях.

Спасибо за
внимание!

