



CFLI/FCIL

Canada Fund for Local Initiatives
Fonds canadien d'initiatives locales



LPRC

ЦЕНТР ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ

Рекомендации Казахстану по запрету харассмента в отношении женщин



Инициатива
«Луч света»

Покончить с насилием
в отношении женщин и девочек

Аяжан Ойрат
юрист-международник, региональный
директор ОФ «Центр исследования
правовой политики»



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

**ПОЛИТИКА ПО ЗАЩИТЕ ОТ
СЕКСУАЛЬНОЙ ЭКСПЛУАТАЦИИ,
СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ
И СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

Алматы, 2021



LPRC



Все типы документа

Все годы документа

ОТПРАВИТЬ

Методология антикоррупционной диагностики в организациях квазигосударственного и частного сектора в Казахстане

■ 30 апреля 2022

RU

Концепция проекта закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам противодействия коррупции»

■ 15 декабря 2021

RU

Проект закона РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам противодействия коррупции»

■ 15 декабря 2021

RU

Политика по защите от сексуальной эксплуатации, сексуального насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте

■ 6 декабря 2021



Что такое харассмент?

Дефиниция в Трудовом Кодексе может выглядеть так:

«Харассмент» - эта форма дискриминации «когда имеет место нежелательное поведение, вызванное защищенным признаком, цель или последствия которого заключаются в посягательстве на достоинство человека и в создании пугающей, враждебной, унижительной, оскорбительной или агрессивной обстановки. Такое поведение может принимать форму действий или высказываний, направленных на сохранение различий и притеснение человека

«Сексуализированное домогательство» – любое нежелательное сексуальное продвижение, просьба об оказании сексуальной услуги или другое словесное, невербальное или физическое поведение сексуального характера, которое мешает работе, является условием приема на работу или создает устрашающую, враждебную или оскорбительную среду в связи с трудовой деятельностью. Сексуализированными домогательствами могут считаться как систематические различные действия, так и единичные случаи.

HANDBOOK FOR NATIONAL ACTION PLANS ON VIOLENCE AGAINST WOMEN



План действий

Национальный план действий по предотвращению, решению проблемы и искоренению насилия в отношении женщин

https://www.dss.gov.au/sites/default/files/documents/08_2023/np-activities.pdf

Jurisdiction	Activity
The Australian Government will:	<p>Improve women's economic security through new legislation and a greater understanding of gender equality performance in Australian workplaces by:</p> <ul style="list-style-type: none">• Making gender equality a central objective of the workplace relations system and strengthen the Fair Work Commission's ability to order pay increases for workers in low-paid, feminised industries.• Legislating the 10 days of paid family and domestic violence leave entitlement.• Providing \$3.4 million over 4 years for the Small Business Assistance package to support small businesses implementing paid family and domestic violence leave.• Conducting a statutory review of the operation of the 10 days' paid family and domestic violence leave entitlement, to commence as soon as practicable from 1 February 2024.• Report public sector workforce data to the Workplace Gender Equality Agency (WGEA). Commonwealth public sector agencies with 100 employees or more must report to WGEA for the first time in 2023. WGEA continues to work with state and territory governments to report voluntarily.



План действий

- **Ратификация** Конвенции МОТ №190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»
- **Внедрение ответственности за харассмент и сексуализированные домогательства**
- **Приказ Министра труда и социальной защиты населения РК** для работодателей с четкими рекомендациями о предотвращении харассмента на рабочем месте, расследовании инцидентов, доказательствах и какие меры могут предпринимать работодатели
- **Постановление Верховного суда**, которое охватывает вопросы квалификации правонарушений, связанных с харассментом, сексуализированными домогательствами, сталкингом и дискриминацией в отношении женщин
- **Обучение сотрудников правоохранительных органов, судей, а также адвокатов** по расследованию, доказыванию, квалификации правонарушений. Проводить отдельные тренинги по выявлению стереотипов и предрассудков в отношении женщин и обучение с целью борьбы с этими предрассудками. (+Работа с выгоранием полицейских)
- **Увеличение количества трудовых инспекторов**, расширение полномочий и обучение
- **Запрет харассмента в учебных заведениях**, внедрение ответственности за допущение харассмента, не расследование инцидентов, а также не проведение обучения

КОГДА? МАРТ 2021 ГОДА

Что произошло? На одном из строительных объектов Алматы бригадир изнасиловал коллегу. Потерпевшая работала лифтером и ключницей. В ее обязанности, помимо прочего, входило выдавать краску. За краской всегда приходил бригадир маляров из другой субподрядной организации. Этот бригадир домогался к потерпевшей ранее, но она отказывала и говорила, что у нее есть парень, старалась избегать лишних разговоров.

- изнасилование (подробностей по домогательствам нет)

Чем закончилось? признан виновным по ст. 120 УК РК в изнасиловании и ему назначено наказание в виде пяти лет лишения свободы
<https://tengrinews.kz/crime/brigadir-iznasiloval-liftershu-na-stroyke-v-almaty-433016/>
<https://rus.azattyq-ruhy.kz/society/29163-iznasilovanie-na-stroike-bi-group-sud-vynes-prigovor>



Шаг 1. Запрет харассмента в Трудовом Кодексе

Статья 52. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя

1. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях:

14) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, **аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;**

21) совершения работником коррупционного правонарушения, исключающего в соответствии с вступившим в законную силу судебным актом возможность дальнейшей работы, за исключением случаев, прямо предусмотренных законами Республики Казахстан;

***совершение работником, действий включающих дискриминацию, харассмент, сексуализированные домогательства, а также иные действия запрещенные внутренним распорядком работодателя**

Шаг 2. Права и обязанности работодателя

Статья 23. Основные права и обязанности работодателя

1. Работодатель имеет право:

- * по согласованию с работником осуществлять внутренний перевод в другие филиалы организации
- ** предоставлять трудовой отпуск пострадавшим от харассмента, бытового насилия, дискриминации дополнительно к текущим за счет работодателя
- *** устранять работника от работы без сохранения заработной платы в случае серьезных нарушений трудового законодательства, которые включают агрессивное поведение, харассмент и сексуализированные домогательства

2. Работодатель обязан:

- 25) осуществлять внутренний контроль по безопасности и охране труда;
- + включая защиту от дискриминации, харассмента, сексуализированных домогательств
- + проводить обучение, инструктирование, проверку знаний работников по вопросам антидискриминации, а также обеспечивать документами, информационными брошюрами по безопасному ведению производственного процесса и работ за счет собственных средств;

Шаг 3. Ответственность работодателя

Статья 90. Допущение дискриминации в сфере труда КоАП РК

1. Допущение работодателем дискриминации в сфере труда, выраженное в нарушении права работника на равную оплату за равный труд, а также на равные производственно-бытовые условия, в том числе при выполнении работ в рамках договора на оказание услуг по предоставлению персонала...
2. Действие, предусмотренное частью первой настоящей статьи, совершенное повторно в течение года после наложения административного взыскания....
3. Размещение центром занятости населения, частным агентством занятости, а также работодателем информации о вакансиях для приема на работу, содержащей требования дискриминационного характера в сфере труда...
4. Действие, предусмотренное частью третьей настоящей статьи, совершенное повторно в течение года после

Часть 5 Действия или бездействие работодателя, которые приводят к формированию дискриминационной обстановки на рабочем месте, отказ работодателем от проведения антидискриминационного обучения, виктимизацию, не привлечению к ответственности виновных лиц или наложение несоразмерного наказания на виновника, осуществляемые на основе запрещенных критериев, таких как харассмент, сексуализированные домогательства, буллинг или другие запрещенные формы дискриминации - влечет штраф на должностных лиц – в размере тридцати, на субъектов среднего предпринимательства – в размере шестидесяти, на субъектов крупного предпринимательства – в размере ста месячных расчетных показателей.

Шаг 4. Ответственность государственных служащих

Закон О государственной службе Республики Казахстан

3. На государственную службу не может быть принят гражданин:

*который в течение трех лет перед поступлением на государственную службу привлекался к дисциплинарной ответственности за дискриминационные действия, включая харассмент и сексуализированные домогательства . При этом на государственную службу не допускается гражданин, уволенный за дисциплинарный проступок, в форме дискриминационных действий, включая харассмент и сексуализированные домогательства

КОГДА? НОЯБРЬ 2023 ГОДА

Что произошло? В Астане студентка заявила о домогательствах со стороны преподавателя, передает. По ее словам, мужчина, оставшись с ней наедине в кабинете, под предлогом проверки здоровья начал трогать девушку в интимных местах. Пострадавшая заявила о давлении со стороны руководства университета

- сексуальные домогательства, виктимизация

Чем закончилось? Преподаватель уволен.

совет, где меня сначала послушали, а потом начали задавать странные вопросы : « а зачем вы записали на диктофон, вы что-то по юриспруденции знаете? С какой целью вы это сделали?»; «Зачем вы публикуете все в Инстаграм? Для своего продвижения?»; «Почему в своем инстаграме , вы выразились нецензурно в сторону университета, вы знаете, что это нарушение академической политики?»; « - Почему вы считаете, что университет не обеспечивает безопасность? - Потому что такие случаи уже были, и вы ничего с этим не решили и я оказалась следующей жертвой. - Вы считаете себя жертвой? (с усмешкой), вы даже непризнанная потерпевшая»
« Уезжали ли вы за границу в этом

Шаг 5. Внедрить в ТК понятие “ВИКТИМИЗАЦИЯ”

Виктимизация возникает, когда работник уволен или подвергается иному неблагоприятному обращению со стороны своего работодателя по любой из следующих причин:

- подача жалобы на сексуальные домогательства или харассмент;
- инициация разбирательства;
- представление или поддержка заявителя;
- стал(а) свидетелем;
- выступил(а) против действия, которое является незаконным; или
- уведомил(а) о намерении совершить любое из вышеперечисленных действий.

Code of Practice on Sexual Harassment and Harassment at Work

The Irish Human Rights and Equality Commission

https://www.ihrec.ie/app/uploads/2022/08/Codes-of-Practice-Sexual-Harassment-FA_Digital.pdf

Шаг 6. Доказательства

Право на изображение
не абсолютно

- Разрешение использования видео/аудиозаписей как доказательство

Существует множество прецедентов Ирландии, поддерживающих допустимость тайных записей, таких как Сингх против Сингха и Орса, где было признано, что контекстом записи, о которой знает только одна сторона, **потенциально можно манипулировать**, однако было подчеркнуто, что независимо от этого **«может иметь большую ценность сказанное в таких обстоятельствах, когда стороны ясно знают правду о вопросах, которые они обсуждают, и свободно говорят о них (по крайней мере, с одной стороны)».**

В подтверждение этой позиции запись разговора была принята в качестве доказательства в деле Валери Эннерс против Дэвида Маккарти, в котором офицер по вопросам равенства сослался на дело Лаурентиу Энген Джейкоб против **The Central Hotel DEC-E2010-147.**

КОГДА? 2019-2020

Что произошло? Педагоги школы обвинили директора в сексуальных домогательствах. По их словам, он частенько подкрадывался со спины, обнимая за талию, а также лез целоваться.

- проявления неуважения к педагогу при исполнении им своих должностных обязанностей, непристойном поведении, оскорбительном приставании

Чем закончилось? Директора привлекли к ответственности (штраф), предусмотренное ч. 7–6 ст. 409 КоАП РК. Также суд обязал бывшего директора школы выплатить двум педагогам по 300 тысяч тенге за приставание

<https://www.caravan.kz/gazeta/pooshhryal-a-ne-domogalsya-kak-direktor-shkoly-obyasnil-poglazhivaniya-molodykh-uchitelnic-695870/>

<https://lprc.kz/ru/>



Шаг 7. Запрет СД в учебных заведениях

- В законе Об образовании РК от 27 июля 2007 года нет дефиниции харассмента и сексуализированных домогательств.
- Во всем мире РОМАНТИЧЕСКИЕ ОТНОШЕНИЯ между преподавателями/администрацией университета и студентами считаются неэтичными и за это обычно увольняют. Студентов же за это не наказывают.
- Работники учебных заведения должны быть уволены за любые инциденты связанные с сексуализированными домогательствами

Статья 43-1. Деятельность и компетенция организаций высшего и (или) послевузовского образования

1. Организации высшего и (или) послевузовского образования вправе за счет внебюджетных источников финансирования осуществлять следующие виды деятельности:

4) обеспечение безопасности обучающихся

Внедрение ответственности руководителей университетов и школ за не расследование инцидентов

Шаг 8. Запрет СД в общественных местах

Франция

Во Франции в августе 2018 года был принят закон о запрете сексуализированных домогательств и приставаний на улице и в общественном транспорте. Согласно закону, **полицейские получили новые полномочия привлекать к административной ответственности на месте путем выдачи административного штрафа**, как за нарушение правил парковки. Сумма штрафа была установлена от 90 до 750 евро. За первый год работы закона было выдано более 700 штрафов.

Вывод из статьи Мелкое хулиганство и создание отдельной статьи в КоАП

Великобритания

В Великобритании вопросы сексуальных домогательств регулируются в рамках Акта о сексуальных преступлениях (Sexual Offences Act 2003). В рамках этого акта криминализованы следующие действия:

- прикосновения сексуального характера к другому человеку без его согласия (человек в алкогольном или наркотическом опьянении не может дать согласие) любой частью тела или предметом (Раздел 74);
- намеренное обнажение своих гениталий перед другими лицами с целью вызвать у них тревогу или беспокойство (Раздел 66).

Более того, в 2019 году в Великобритании криминализовали подглядывание под юбку (upskirting) в рамках Акта о вуайеризме (Voyeurism (Offences) Act). За два года 63 мужчины были привлечены к ответственности за 175 правонарушений. Также выяснилось, что не менее трети преступников, наказанных за «upskirting», совершают другие серьезные сексуализированные преступления (включая жестокое обращение с детьми, сексуальное насилие, экстремальную порнографию и преступления вуайеризма в более широком смысле).

**Криминализация любого давления
вступить в половую связь**

Контакты

Email: a.oiratova@gmail.com

Тел.: +7 701 352 93 15



@aoiratova



@ayazhanoirat

Спасибо за внимание!