

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ВЫЗОВЫ И ПУТИ РЕАГИРОВАНИЯ



АЛМАТЫ 2017

«ООН-женщины» – Структура Организации Объединенных Наций по вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, созданная в июле 2010 года. Структура «ООН-женщины» оказывает содействие государствам - членам ООН в установлении международных стандартов для достижения гендерного равенства, осуществляет сотрудничество с правительствами и гражданским обществом при разработке законов, политических подходов, программ и услуг, необходимых для реализации данных стандартов.

www.unwomen.org

Отчет о связанных с сексуальными домогательствами вызовах в области права и политики и рекомендациях по совершенствованию законодательства и практики в Республике Казахстан.

Авторы отчета: **Дасе Каваса**, основательница Evolve Ltd, Латвия,
совместно с **Гундегой Рупенхейте**, Латвия

Мнения, выраженные в данной публикации, принадлежат авторам и не обязательно отражают официальную точку зрения Структуры «ООН-женщины», Организации Объединенных Наций или любой другой ее аффилированной структуры. Названия, а также обозначения, используемые в настоящем руководстве, не подразумевают официального одобрения или признания со стороны Организации Объединенных Наций.

НАШИ КОНТАКТЫ:

МНОГОСТРАНОВОЕ ОТДЕЛЕНИЕ СТРУКТУРЫ «ООН-ЖЕНЩИНЫ» В КАЗАХСТАНЕ

ул. Толе би 67, Алматы
Казахстан, 050000,

ул. А. Бокейхана 14, Астана,
Казахстан, 010000

Телефон: + 7 727 258 26 43

Факс: +7 727 258 26 45

Электронная почта: msokaz@unwomen.org

Сайт: eca.unwomen.org

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ: ВЫЗОВЫ И ПУТИ РЕАГИРОВАНИЯ



АЛМАТЫ 2017

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК АББРЕВИАТУР	5
ВВЕДЕНИЕ	6
I. ЧТО ТАКОЕ СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА?	7
1.1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПОДХОДЫ	7
1.2. СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ	10
1.3. ЦЕНА И ПОСЛЕДСТВИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ	14
1.4. СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ	16
II. МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ОТ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ	19
2.1. РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН	19
2.2. МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА	25
III. РЕКОМЕНДАЦИИ	28
3.1. ПРАВОВАЯ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ РАМОЧНАЯ ОСНОВА	28
3.2. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ	30
3.3. СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ	31
3.4. ПОДДЕРЖКА ЖЕРТВ	32
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. РЕСУРСЫ	33
ЛИТЕРАТУРА	34

СПИСОК АББРЕВИАТУР

ГН гендерное насилие

ЕС Европейский союз

КЛДЖ Конвенция о ликвидации всех форм
дискриминации в отношении женщин

КОАП Кодекс об административных нарушениях

НПО неправительственные организации

ООН Организация Объединенных Наций

РК Республика Казахстан

ТК Трудовой кодекс

УК Уголовный кодекс

ВВЕДЕНИЕ

Для выявления правовых пробелов был проведен обзор законов и механизмов их реализации, связанных с предотвращением и обеспечением защиты от сексуальных домогательств на рабочем месте. Кроме того, были рассмотрены примеры международной практики в этой области - опыт государств - членов Совета Европы, Европейского союза (ЕС) и Австралии, где наблюдается передовая практика и существуют эффективные руководства для работодателей.

В публикации дается определение сексуальных домогательств и характеризуются их основные элементы, относительно которых проводится сопоставление с положениями законодательства Республики Казахстан.

В законах Республики Казахстан не содержится определения сексуальных домогательств. В Конституции, Законе «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин», Трудовом кодексе и других законах предусмотрены положения, обеспечивающие защиту от дискриминации по признаку пола и другим признакам.

Основная часть отчета посвящена вопросам ответственности и возможностей со стороны предприятий и работодателей. Также авторы предлагают пакет рекомендаций с возможностями по реализации действий и мероприятий со стороны государства и предпринимателей.

Отчет основан на доступных и открытых источниках информации и исследованиях о сексуальных домогательствах на рабочем месте в Республике Казахстан. В нем рассказывается о причинах и формах данного явления, об общественном мнении и отношении к проблеме сексуальных домогательств и предлагается обзор действующего национального законодательства и доступных статистических данных.

I.

ЧТО ТАКОЕ СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА?

Организация Объединенных Наций (ООН) и системы региональных договоров признают сексуальные домогательства одной из форм дискриминации и насилия в отношении женщин (UNW, 2012). Поэтому для понимания подходов к борьбе с сексуальными домогательствами на рабочем месте в настоящем разделе авторы делают общий обзор проблемы сексуальных домогательств в контексте гендерного равенства, гендерного насилия и применения подхода, основанного на недискриминации, в мероприятиях по предупреждению сексуальных домогательств и их последствий.

1.1. ОПРЕДЕЛЕНИЯ И ПОДХОДЫ

Термин «сексуальные домогательства» стал предметом дискуссий юристов в США после публикации книги Лин Фарли «Сексуальный шантаж: сексуальные домогательства в отношении женщин на работе» в 1978 году, и книги Кэтрин МакКиннон «Сексуальные домогательства в отношении работающих женщин» в 1979 году. В основном, именно К. МакКиннон, известная феминистка и профессор права, смогла убедить юридическое сообщество и социальных теоретиков в том, что сексуальные домогательства являются одной из форм дискриминации по признаку пола (FEE, 1996). Дискриминация по признаку пола непосредственно связана с вопросами равенства между мужчинами и женщинами и, соответственно, гендерным насилием (ГН). В целях лучшего понимания сексуальных домогательств и разработки мер защиты от механизмов сексуальных домогательств в данной публикации рассматриваются взаимосвязи между сексуальными домогательствами, гендерным равенством и гендерным насилием.

Насилие в отношении женщин наблюдается в каждом обществе. Существуют различные формы физического, сексуального и психологического насилия. Но несмотря на масштабы этого явления и его социальные последствия, оно, по большей части, остается неучтенным. Так, результаты опроса, проведенного в странах Европы (28 государств-членов, 42 тыс. опрошенных женщин), вместе с другими собранными данными, говорят о том, что насилие в отношении женщин совершают, в основном, мужчины. Это подтверждает-

ся и подавляющим большинством случаев, когда речь идет о сексуальном насилии и сексуальных домогательствах. Именно поэтому большинство актов насилия в отношении женщин можно считать актами гендерного насилия, т.е. насилия по признаку пола (ЕС, 2015).

Насилие в близких отношениях, сексуальное насилие (включая изнасилование, сексуальное насилие и домогательства), психологическое и экономическое насилие, торговля женщинами, принуждение к проституции, рабство, и различные формы вредной практики, такие, как брак в детском возрасте или принудительный брак, калечащие операции на женских половых органах, преступления, совершенные во имя так называемой чести, принудительный аборт, принудительная беременность и принудительная стерилизация, все это вкуче относится к формам гендерного насилия (СЕ, 2011).

Гендерное насилие представляет собой насилие, которое направлено против человека по мотивам его/ее принадлежности пола, гендерной идентичности или формы выражения половой принадлежности, или совершается в отношении лиц определенного пола в несоразмерно большей степени. В результате такого насилия жертве может быть причинен физический, сексуальный, эмоциональный или психологический вред, или экономический ущерб (СЕ, 2011). **Сексуальные домогательства относятся к проявлениям насилия, которые чаще всего направлены на женщин.**

Согласно данным Отчета о сексуальных домогательствах в Казахстане от 2012 года (UNW, 2012), 80% опрошенных женщин указали, что подвергались сексуальным домогательствам, и на тот момент всего 8% женщин (по сравнению с 52% мужчин) считали, что существующие меры правовой защиты являются достаточными.

Гендерное насилие основано на иерархическом и неравном структурном распределении власти и полномочий, укоренившемся в культурных гендерных нормах или гендерных стереотипах. Оно также демонстрирует доминирование в символическом и культурном порядке, и часто проявляется в прямом насилии. Культурные нормы также часто используются в качестве предлога, чтобы оправдать различное отношение к женщинам и мужчинам, в том числе при оправдании сексуальных домогательств. Определение гендерного насилия направлено на придание большей видимости проблеме исторического дисбаланса полномочий и власти между женщинами и мужчинами, и отразить паттерн притеснения и угнетения, связанных с принудительным контролем, лишаящим женщин основных свобод (СЕ, 2011).

В результате опроса, проведенного в Казахстане в 2013 году, были определены преобладающие гендерные стереотипы, которые продемонстрировали сами женщины. Эти стереотипы вероятнее всего влияют на то, что гендерное насилие и сексуальные домогательства становились распространенным явлением. Среди характеристик гендерного неравенства, вызывающих наибольшее беспокойство у респондентов, были отмечены следующие: справедливое распределение домашних и семейных обязанностей, равное участие родителей в уходе за детьми, справедливое распределение семейного бюджета и имущественные права.

Распределение власти и полномочий играет особенно важную роль в условиях занятости, где владельцы и менеджеры компании имеют возможность оказывать влияние на продвижение по карьерной лестнице, условия труда и общую обстановку на работе для человека. Важно, чтобы работодатели учитывали, как гендерные стереотипы и культурные особенности, так и подразумеваемое распределение власти и

полномочий. Необходимо также учитывать распределение полномочий при разработке внутренних процедур и норм поведения, включая предотвращение сексуальных домогательств.

Достижение гендерного равенства помогло бы сократить масштабы любых форм гендерного насилия. Гендерное равенство подразумевает учет интересов, потребностей и приоритетов как женщин, так и мужчин, признавая, тем самым, разнообразие различных групп женщин и мужчин. Равенство не означает, что женщины и мужчины станут одинаковыми, но оно означает, что права, обязанности и возможности женщин и мужчин не будут зависеть от того, кем они родились: женщиной или мужчиной (СЕ, 2011).

Основные характеристики сексуальных домогательств

Сексуальные домогательства представляют собой форму гендерного насилия, включающую такие виды нежелательного поведения, выраженного словесно или в форме физических действий, носящих сексуальный характер, преследующих цель или влекущих за собой покушение на достоинство человека, особенно если при этом была создана обстановка запугивания, унижения и оскорбления. Действия, связанные с сексуальными домогательствами, как правило, осуществляются в ситуациях злоупотребления полномочиями, обещании вознаграждения или угрозы репрессий (ЕС, 2015).

Несмотря на разницу в юридических определениях сексуальных домогательств разных стран, все они имеют примерно одинаковую формулировку - **нежелательный вид поведения, в той или иной степени связанный с сексом**. Они выражаются через физические, вербальные и невербальные действия и формы, как, например, домогательства в киберпространстве. К различным формам сексуальных домогательств относят следующие (FRA, 2014):

- **физические**: нежелательные прикосновения, объятия или поцелуи.
- **вербальные**: непристойные, оскорбительные замечания или шутки; неуместные приглашения на свидания; навязчивые и оскорбительные вопросы о личной жизни, замечания по поводу внешности женщины.

- **прочие невербальные формы домогательств:** неприемлемые, пугающие или пристальные взгляды; получение или показ оскорбительных картинок, фотографий или подарков с откровенным сексуальным содержанием; развратные действия; принуждение к просмотру порнографических материалов против желания.
- **домогательства в киберпространстве:** получение нежелательных, оскорбительных электронных писем или тек-

стовых сообщений с откровенным сексуальным содержанием; неуместные, оскорбительные притязания в социальных сетях или Интернет-чатах.

Сексуальное насилие регулируется нормами уголовного законодательства, и в зависимости от национальных законов преступления на сексуальной почве могут также рассматриваться как акты дискриминации, что влечет за собой последствия не только для преступника, но и для работодателя.

Характеристика сексуальных домогательств	Описание
Поведение сексуального характера	Физическое, вербальное, невербальное и домогательства в киберпространстве
Нежелательный	Это субъективный критерий – лицо, в отношении которого демонстрируется такой вид поведения, определяет является ли поведение нежелательным, но не намерения, стоящие за таким поведением. Это такой вид поведения, который не был спровоцирован работником.
Оскорбительное, унижающее, пугающее поведение	Объективный критерий – предвидел ли разумный человек, что поведение будет иметь такие последствия. Что является разумным будет определяться конкретным контекстом каждой ситуации.
Цель или действие	Намерение/действие сексуального характера, или действия, которые приводят к неприязненной атмосфере на рабочем месте. При вынесении решения о том имеет ли действие эффект сексуальных домогательств, необходимо учитывать мнение жертвы, прочие обстоятельства дела, является ли разумным, что такое поведение имело такой эффект.
В обстоятельствах, связанных с местом работы	Сексуальные домогательства могут иметь место на работе, во время связанных с работой событий, между людьми, находящимися на одном рабочем месте, между коллегами вне работы. Сексуальные домогательства третьей стороны часто включаются в качестве общей ответственности работодателя.
Неоднократный/однократный случай	Необязательно, чтобы поведение было повторяющимся или систематическим, это может быть и однократный случай. Вместе с тем, когда эффект сексуальных домогательства выражается в неприязненной атмосфере на рабочем месте, часто это может подразумевать ряд событий, которые по отдельности не воспринимались как сексуальные домогательства, но действия в целом создают эффект сексуального характера.
Прямое или косвенное	Поведение может быть направлено на человека, или человек, жалующийся от имени другого лица, сталкивается с негативными последствиями в отношении своей работы.
Ответственность	Человек, домогающийся другого человека, несет ответственность за свое поведение, и работодатели могут быть привлечены к ответственности за акты сексуального домогательства со стороны своих сотрудников или поверенных лиц.

Бремя доказывания	При рассмотрении сексуальных домогательств как гендерной дискриминации может быть применен принцип переноса бремени доказывания. Крайне важно обеспечить эффективную защиту, принимая во внимание распределение власти и полномочий в случаях сексуальных домогательств и способность жертв собирать доказательства.
Выдвинутые жалобы	Часто, жалобы поступают не от того лица, которое подвергается сексуальным домогательствам, а от кого-нибудь другого.

1.2. СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

По данным многих стран мира, уровень осведомленности о мерах правовой защиты от дискриминационных притеснений, связанных с сексом и сексуальными домогательствами, остается не только очень низким, но и наблюдается неприятие таких мер со стороны общества. При этом в других странах, притеснения как таковые воспринимаются не как дискриминация, а как общий вид притеснений или организованной травли (ЕС, 2015).

Согласно статистическим данным, сексуальные домогательства представляют собой явление, которое распространено повсеместно в мире и, как правило, основной тематикой общественных опросов являются трудовая и образовательная среда:

- от 40 до 50% женщин в странах Европейского союза испытали на себе нежелательные сексуальные притязания, физический контакт или другие формы сексуального домогательства на рабочем месте.
- В странах Азии, согласно результатам исследований, проведенных в Японии, Малайзии, на Филиппинах и в Южной Корее, от 30 до 40% женщин страдают от сексуальных домогательств на рабочем месте.
- В Найроби 20% женщин подвергались сексуальным домогательствам на работе или в школе.
- В Соединенных Штатах Америки 83% девочек в возрасте от 12 до 16 лет стали жертвами той или иной формы сексуальных домогательств в государственных школах (UNIFEM, 2010).

По данным опроса населения 28 стран ЕС в 2014 году (FRA, 2014), примерно от 83 млн до 102

млн женщин (от 45% до 55% женщин), начиная с 15-летнего возраста, становились жертвами сексуальных домогательств и 32% этих женщин (320 тыс.) указывали в своих ответах лиц из рабочей среды, а именно: коллег, начальников или клиентов, в качестве насильников.

Формы сексуальных домогательств включают следующие:

- физические формы домогательств: 29% женщин в странах ЕС стали жертвами нежелательных прикосновений, обнимания или поцелуев, с тех пор как им исполнилось 15 лет;
- вербальные акты домогательств: 24% женщин испытывали на себе комментарии с сексуальным подтекстом или оскорбительные для себя шутки, с тех пор как им исполнилось 15 лет;
- невербальные формы, включая домогательства в киберпространстве: 11% женщин получали нежелательные, оскорбительные электронные письма или текстовые сообщения с откровенным сексуальным содержанием и испытали на себе неуместные, оскорбительные притязания в социальных сетях (их опыт после наступления 15-летия).

В Казахстане, согласно результатам двух опросов (2012, 2013 гг.), люди, в целом, понимают, что сексуальные домогательства на работе являются одной из форм насилия в отношении женщин. Среди наиболее распространенных форм физического насилия были отмечены следующие: нежелательные прикосновения, вербальные комментарии сексуального характера, приглашение к сексу, дискриминационные замечания и непрерывные пристальные взгляды.

Сложность в борьбе с сексуальными домогательствами заключается в том, чтобы создать систему, благодаря которой жертвы или информаторы могли бы чувствовать себя уверенно и доверяли бы системе настолько, чтобы сообщать о таких формах поведения. Опрос населения 28 стран ЕС так-

же продемонстрировал явное отсутствие систем и доверия к системам государственной защиты: всего 4% женщин обратились с заявлениями в полицию, 4% женщин поговорили с работодателем или начальником на своем рабочем месте и менее 1% проконсультировались с адвокатом, организацией по поддержке жертв или представителем профсоюза. Из общего числа женщин, рассказавших о самом серьезном инциденте, связанном с сексуальными домогательствами, который произошел с ними, 35% молчали о нем и ни с кем его не обсуждали, 28% рассказали другу/подруге, 24% - члену семьи или родственнику, и 14% проинформировали партнера.

Всего 6% респондентов (мужчин и женщин) передали дело на рассмотрение в правоохранительные органы Казахстана, и данные говорят о пугающей тенденции: 25% сторонних наблюдателей таких ситуаций не предпринимали бы никаких действий, если бы стали свидетелями сексуальных домогательств в общественном месте. Более того, с точки зрения разбивки по гендерному составу, 55% мужчин (по сравнению с 10% женщин) не предпринимали бы никаких действий.

Эти данные особенно актуальны при разработке мер и действий, направленных на предотвращение сексуальных домогательств с тем, чтобы можно было учитывать, кто может стать жертвой, какое у них поведение, каковы причины такого поведения, и какие действия могут способствовать изменениям.

Кто может сообщать о случаях сексуальных домогательств? - этот аспект необходимо учитывать по причине изначально заложенного неравенства в распределении власти и полномочий в случаях, связанных с сексуальными домогательствами или распространенными стереотипами. Согласно данным «чаще всего о случаях сексуальных домогательств сообщает не жертва, а информатор» (ILO, 2014). С этой целью в законах и внутренних процедурах для предприятий необходимо учитывать аспект, связанный с тем, кто именно может сообщить о нарушении. В гражданских или уголовных делах предполагается наличие жертвы, или, что лицо должно само возбудить иск против виновного. Определение сексуальных домогательств включает формулировку об обстановке/атмосфере, которая приводит к открытым возможностям для всех лиц пережить такое нежелательное поведение с оказанием влияния на рабочую атмосферу, чтобы можно было подать иск.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Согласно данным по сексуальным домогательствам, для обеспечения эффективности и действенности системы предотвращения и защиты в нее должны быть включены следующие элементы:

- ⇒ **осведомленность о сексуальных домогательствах:** мероприятия должны включать работу по повышению уровня осведомленности о том, что такое сексуальные домогательства, как их можно идентифицировать, и информацию о правовых механизмах защиты и перенаправления жертв. Равнозначно важно обратить внимание на осведомленность как потенциальных жертв о том, что считается сексуальными домогательствами, так и широких слоев населения/прохожих и преступников, которые также должны быть целевой аудиторией указанной деятельности.
- ⇒ **Культурные представления и гендерные стереотипы:** работа по вопросам повышения уровня осведомленности может включать мероприятия, направленные на искоренение гендерной предвзятости.
- ⇒ **Система защиты:** согласно данным, очень часто жертвы и наблюдатели не осведомлены о существующих системах защиты и поддержки жертв, оказываемых государством. Поэтому любое планируемое действие должно быть также направлено на обеспечение доступности систем защиты и поддержки жертв.
- ⇒ В систему предотвращения сексуальных домогательств должны входить работодатели и нормы их ответственности за поведение, связанное с сексуальными домогательствами, продемонстрированное в сфере их влияния. Это может означать четкое правовое регулирование в отношении преступников и работодателей (как организаций), юридическую ответственность за нарушение, а также юридическую или добровольную

ответственность работодателей (посредством участия в разработке и осуществлении политики) за осуществление превентивных или регуляторных действий в рамках своих предприятий через кодексы поведения и другие системы.

⇒ Доверие к системе защиты: это будет связано с доверием широких слоев населения к системе правоохранительных органов и другим системам государственной защиты, однако сексуальные домогательства представляют собой очень гендеризированный вид нарушений и преступлений, и, следовательно, доверие следует формировать также через мероприятия по наращиванию потенциала соответствующих институтов при проведении надлежащей работы с учетом гендерных факторов с жертвами поведения, характеризующегося признаками сексуальных домогательств.

Жертвы сексуальных домогательств

Согласно данным опроса населения в странах ЕС (FRA, 2014), жертвами сексуальных домогательств чаще становятся:

- Женщины из профессиональных групп высокого уровня: 75% женщин из числа руководителей высшего звена и 74% из категории специалистов подвергались на протяжении своей жизни сексуальным домогательствам.
- Женщины, работающие в секторе услуг на условиях нерегулируемых или ненадежных трудовых договоров. Более половины (61%) женщин, занятых в сфере обслуживания, подвергались сексуальным домогательствам, как минимум, один раз в жизни.

В то же время результаты данного опроса в странах ЕС говорят о том, что самый низкий уровень распространенности сексуальных домогательств в отношении женщин наблюдается в сельскохозяйственной отрасли (31% с 15 лет; 12% в 2015 году), и женщин, работающих в качестве квалифицированных рабочих, а именно: 44% подвергались на протяжении своей жизни сексуальным домогательствам и 17% - в течение последних 12 месяцев.

Данные исследования Еврофонда и Европейского агентства по безопасности и гигиене труда (EU-OSHA, 2010) говорят об аналогичных тенденциях:

- женщины и мужчины практически одинаково сообщают о сексуальных домогательствах;
- работники сферы обслуживания чаще

становятся жертвами сексуальных домогательств (насилие со стороны третьих лиц), данные также указывают на существование структурного неравенства: в указанных секторах концентрация женщин выше;

- сотрудники на контрактах с фиксированным сроком или временные сотрудники, нанятые через агентства, чаще сталкиваются с домогательствами, чем обладатели бессрочных контрактов, и поскольку женщинам необходимо соблюдать баланс между семьей и работой, они, как правило, чаще, чем мужчины работают по временным контрактам;
- риск выше для более молодых сотрудников по сравнению с сотрудниками более старшего возраста;
- женщины, работающие в секторах, где доминируют мужчины, чаще подвергаются притеснениям, а не наоборот.

Согласно результатам других исследований (Hersch, 2015) трудящиеся-мигранты и молодые работники, имеющие начальников противоположного пола, а также люди, работающие в мужских коллективах - военные, правоохранительные органы - будут представлять собой категории с высоким уровнем распространения сексуальных домогательств.

В Казахстане не проводилось специального опроса о распространенности сексуальных домогательств, однако с учетом тенденций в 28 странах ЕС и данных предыдущих отчетов (пакет отчетов, подготовленный при поддержке ОБСЕ в 2012 году), в политике, праве, работе по повышению осведомленности работодателей, и разработке действий в республике необходимо принимать во внимание следующие общие тенденции:

- женщины – наиболее вероятные жертвы сексуальных домогательств;
- работники сферы обслуживания чаще становятся жертвами сексуальных домогательств со стороны клиентов (третья сторона);
- более молодые сотрудники, а также подчиненные больше подвержены риску домогательств со стороны руководителей противоположного пола;
- кроме того, результаты двух имеющихся исследований в Казахстане указывают на то, что в целом женщины, которые разведены или живут в незарегистрированном браке, будут чаще становиться жертвами сексуальных притязаний на работе по сравнению с другими женщинами, и преобладающие гендерные стереотипы могут сыграть определенную роль в этом конкретном аспекте.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Лица, отвечающие за разработку политики, и предприниматели должны учитывать следующие риски при определении инструментов, предназначенных для предотвращения сексуальных домогательств:

- пол и возраст потенциальных жертв,
- роль супервайзеров, и
- риски, присущие конкретным сервисным отраслям, и секторам, где применяются контракты по найму на неполный рабочий день, и работают трудящиеся-мигранты.

Лица, виновные в сексуальных домогательствах

Согласно данным стран ЕС о сексуальном насилии, лицо, совершившее насилие, как правило, было из круга, связанного с работой: коллега, супервайзер или клиент (32%), и наиболее распространенными являются навязчивые и оскорбительные вопросы о личной жизни женщины, задаваемые коллегами на рабочем месте (33% жертв указали, что преступник был из круга, связанного с работой). В 86% случаев преступники из круга, связанного с работой, относятся к мужскому полу и 33% отметили, что самый серьезный инцидент был связан с нежеланным коллегой, супервайзером или клиентом (в 18% случаев).

В целом проводится очень мало исследований по вопросу - кого именно считать преступником? Лицам, отвечающим за разработку политики, необходимо понимать, отражается ли в картине распространенности домогательств индивидуальное поведение или определенные организационные характеристики, поощряющие такое поведение (Hersch, 2015: 5). В соответствии с исследованием по изучению мнений жертв, преобладающими являются следующие тенденции:

- мужчины составляют большинство среди лиц, совершающих сексуальные домогательства;
- как правило, лица, совершающие сексуальные домогательства, будут занимать равноценные или вышестоящие должности.
- В сфере обслуживания должен быть очень высокий уровень осведомленности и готовности осуществлять ответные меры в отношении третьих лиц, совершающих противоправные действия в отношении сотрудников предприятий данной отрасли.

Кроме того, работодатели должны понимать, какие критерии могут отнести организацию к категории организаций, поощряющих сексуальные домогательства:

- терпимость к сексуальным домогательствам в организации и отсутствие механизмов для борьбы с этим явлением;
- гендерный состав на рабочем месте, в том числе такие факторы, как пол супервайзера, гендерное доминирование в отрасли (женщины в отраслях, где доминируют мужчины);

- огромная разница в полномочиях или вертикальные/иерархические структуры (Hersch, 2015: 5).

1.3. ЦЕНА И ПОСЛЕДСТВИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

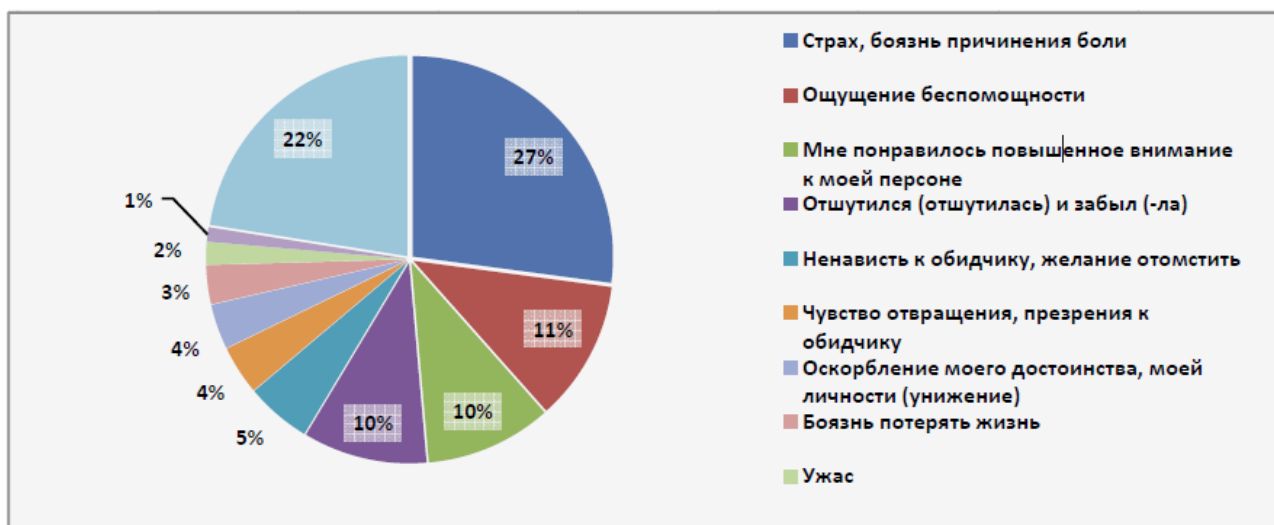
Последствия и издержки сексуальных домогательств наблюдаются на разных уровнях: для человека (жертвы или преступника), на организационном и государственном/национальном уровне.

Издержки для индивидуума

Лица, подвергающиеся сексуальным домогательствам на рабочих местах, сообщают о самых разных негативных последствиях:

- ухудшение состояния физиологического и психологического здоровья,
- снижение степени удовлетворенности работой,
- увеличение числа прогулов,
- снижение степени приверженности организации,
- дополнительная трата времени на то, чтобы избежать встреч с лицами, совершившими сексуальные домогательства.

Результаты опроса, проведенного в Казахстане в 2012 году, показывают, что жертвы сексуальных домогательств переживали страх, боязнь причинения боли, чувство беспомощности, опасение за свою жизнь. В то же время, некоторые из них отметили, что воспринимали сексуальные домогательства, как проявление знаков внимания.



Издержки для организаций

Аналогичные аспекты, оказывающие влияние на людей, будут иметь последствия и для организации, на которую они работают. Производительность и оплата труда жертв сексуальных домогательств и их коллег должны снижаться, если сексуальные домогательства будут приводить к частой смене сотрудников, росту прогулов и потере рабочего времени вследствие того, что

работники будут стараться избегать контактов с лицами, совершившими сексуальные домогательства (Hersch, 2015). Все это в совокупности формирует менее эффективную рабочую среду, приводит к расходам, связанным с прогулами и повышением уровня текучести кадров, потери времени руководящего персонала на рассмотрение жалоб, и потенциальным судебным издержкам. Кроме того, в условиях правовых систем, где корпорации несут ответственность наряду с преступниками, денежные убытки также составляют финансовый риск для бизнеса. Как показывают результаты исследования, проведенного

BetterWork, по швейной промышленности, на фабриках, рядом с которыми нет конкурентных предприятий, частота случаев сексуальных домогательств выше по сравнению с фабриками, рядом с которыми расположены предприятия-конкуренты, где, соответственно ниже уровень частотности сексуальных домогательств.

Предполагается, что возможности трудоустройства на близлежащих предприятиях-конкурентах оказывают дисциплинирующий эффект на компании, содействуя внедрению более эффективных внутренних механизмов для решения различных вопросов, включая сексуальные домогательства, с целью предотвращения оттока персонала к конкурентам.

РЕКОМЕНДАЦИИ

- ⇒ **Инструменты по оценке воздействия: государственные и деловые ассоциации могут внедрять специальные инструменты нефинансовой отчетности для оценки воздействия предпринимательской деятельности.**
- ⇒ **Организации по проведению мониторинга (инспекции труда, инспекции по вопросам охраны здоровья, управление комиссара по правам человека и аналогичные контролирующие органы) могут развивать функции поддержки для организаций, разрабатывая руководства/рекомендации, проводя консультации и просветительскую деятельность.**

Издержки для государства

В докладе Европейского института по гендерному равенству (EIGE, 2014) рассматриваются разные методы и показатели по оценке издержек, связанных с бытовым насилием. Поскольку сексуальные домогательства представляют собой форму насилия в отношении женщин, мы можем применять некоторые из этих методов для оценки общих издержек. В число показателей, используемых в разных государствах, входят следующие (EIGE, 2014: 29-30):

- экономический ущерб жертв: издержки и последствия физической травмы, психической травмы, смерти, потерянной трудоспособности, оплачиваемой работы, неоплачиваемой работы, ухода за детьми, потери образования;
- ущерб для работодателя: опоздания и невнимательность к своей работе, отсутствие на рабочем месте, администрирование;
- долгосрочные потери: потерянная трудоспособность (расчет относительно будущего).

Конкретные вопросы, которые должны рассматриваться государством в отношении определения и расчета последствий, влияния законов и политики на сексуальные домогательства, и оказание поддержки жертвам, представляют собой комбинацию факторов по воздействию, оказываемому на индивидуумов и организации,

и связанных с политикой в области гендерного равенства.

Сфера труда: воздействие сексуальных домогательств на уровень участия женщин на рабочем месте – отсутствие/прогулы, потеря производительности на работе, качество труда, вопросы охраны здоровья и техники безопасности, баланс между работой и личной жизнью, и возможности продвижения по службе и образования на рабочем месте. Если проблема сексуальных домогательств не решается, жертва чаще всего увольняется и может, таким образом, потерять средства к существованию.

Казахстан: в 2013 году 37% жертв, переживших сексуальные домогательства, уволились после случившегося.

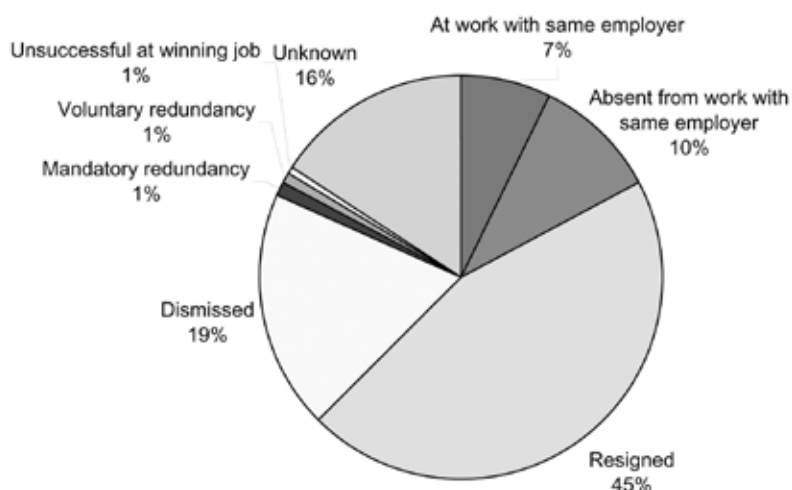
Австралия: 3 из 4 лиц, подавших жалобы, переставали активно работать в организации, где произошли предполагаемые домогательства, к тому времени, когда они сообщили о домогательствах в Комиссию по правам человека и равным возможностям.

Деньги: потери, возникающие в сфере труда, приводят к дальнейшим экономическим последствиям для жертв в виде утраченных настоящих и будущих заработков, включая карьерный рост, и, соответственно, потерянный доход в долгосрочной перспективе: пенсионные отчисления,

социальные налоги, что приводит к потенциальному риску нищеты и неравного распределения доходов. Систему необходимо рассматривать в сочетании с системой уголовного правосудия и защиты жертв торговли людьми, уголовно-исполнительной системой, учитывающей такие факторы потери в производстве продукции, системами гражданского права по защите жертв, разводам, уходу за детьми и оценки сумм по поддержке супруги.

Здоровье: последствия насилия на состояние здоровья оказывают прямое влияние на государственные, организационные, индивидуальные экономические затраты и результаты. Системы и стоимость лечения физических и психических травм и реабилитации после пережитого насилия приводят к дальнейшему влиянию на общие издержки системы судопроизводства (время и стоимость) и другие социальные сферы. При создании системы, ориентированной на жертв,

Employment status of complainant at time complaint made to HREOC



Время: стоимость дней по нетрудоспособности, делающей невозможным выполнение своей обычной ежедневной работы, издержки на выполнение данной работы другим лицом. При этом менее заметным и измеримым, но имеющим более долгосрочное социальное воздействие является цена и последствия потерянного качественного времяпрепровождения и общения с членами семьи, особенно с детьми и оказанного влияния на их развитие и будущие семейные отношения.

Знания: последствия по причине утраты возможностей получить образование (упущенные возможности по прохождению курсов повышения квалификации, что приводит к неравенству), в результате которых происходят дальнейшие профессиональные/ трудовые потери;

Власть: отсутствие на работе в результате насилия окажет влияние на карьерный рост, и, соответственно, возможности принятия решений, связанных с экономикой, что приведет к долгосрочным негативным организационным и государственным экономическим потерям.

долгосрочные издержки травмы также должны учитываться в расчетах для оценки реального воздействия и последствий насилия: повторная психологическая и физическая реабилитация, влияние на качество жизни (страх, чувство собственного достоинства, возможности работы) и влияние на членов семьи, в том числе на детей и их здоровье.

1.4. СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Обязанность уважать права человека

В данном аспекте, связанном с обязанностью субъектов предпринимательства уважать права человека и принципом должной защиты, речь идет о предотвращении сексуальных

домогательств в своей производственной деятельности и устранении выявленных рисков. Обязанность работодателя - определить потенциальные и существующие нарушения, осуществлять меры по предотвращению сексуальных домогательств или обеспечить механизмы для предотвращения нарушений, а также оценить временные рамки и способы привлечения к ответственности за подобные нарушения.

Доклад Агентства по безопасности и гигиене труда в ЕС

«Особой чертой насилия со стороны третьего лица является значительно более высокий риск, присутствующий в таких профессиональных секторах, как здравоохранение и социальная работа, образование, коммерция, транспорт, государственное управление, оборона, отели и рестораны. Женщины сталкиваются с насилием чаще всего в области здравоохранения, образования, в магазинах, в то время как мужчины подвергаются насилию чаще всего работая в полиции и силовых структурах, а также на транспорте. В этих секторах присутствуют многие из характерных особенностей работы и рабочей среды, которым присущи риски насилия со стороны третьих лиц».

Существуют общие контрольные перечни по соблюдению прав человека, которые могут использоваться предприятиями для обеспечения должной заботы и государственными учреждениями в качестве ресурсных материалов для определения соответствующих показателей при разработке политики. Например, Датский институт по правам человека постоянно обновляет свой контрольный перечень по соблюдению прав человека (HRIB, 2015) для предприятий, который также включает результаты обзоров политики компаний в отношении сексуальных домогательств. В нем также дается определение сексуальных домогательств в положениях раздела о равном и справедливом обращении.

Наряду с общими контрольными перечнями действуют узкоотраслевые документы по вопросам должной заботы, которые могут использоваться для определения потенциальных прав человека, включая сексуальные домогательства, нарушения. ОЭСР предоставляет специальные директивные записки для финансового сектора, сельскохозяйственной цепочки поставок, добывающей, текстильной промышленности (OECD, 2017). Также существуют и другие организации, занимающиеся вопросами отраслевого мониторинга и инструментов. Например, организация

BetterWork.org специализируется на выявлении проблем, связанных с рабочими местами в текстильной промышленности (швейные фабрики). В Глобальном кодексе этики для индустрии туризма (UNWTO, 2017) определены 10 основных принципов устойчивой индустрии туризма, которые компании могут доработать в целях реализации с учетом своих потребностей и обстоятельств. Принцип должной заботы особенно актуален для компаний, работающих в зонах с высоким риском, например, в зонах конфликтов, регионах с высокой миграцией населения.

Организации, осуществляющие отраслевой надзор, при наличии, могут публиковать специальные руководства/рекомендации в отношении сексуальных домогательств или устанавливать правила для предприятий отрасли по минимальным требованиям в отношении поведения.

Средства правовой защиты со стороны предприятий

Ответственность со стороны предприятий предполагает не только определение и предотвращение рисков, но и применение эффективных мер при выявлении нарушений. В случаях сексуальных домогательств это будет означать:

- внедрение специальных процедур по рассмотрению жалоб: согласование внутренней организационной практики и политики относительно мер по борьбе с нарушениями;
- создание, при необходимости, нейтральных органов по рассмотрению жалоб. Например, представительства омбудсменов, специальные подразделения, или возложение специальных функций внутри компании на определенных лиц, которые являются контактными лицами для обращений сотрудников;
- обеспечение того, чтобы внутренняя политика в отношении сексуальных домогательств была разработана, доступна и доведена до сведения всех сотрудников, и содержала четкие механизмы подачи жалоб. Так, к примеру, в Швеции, согласно «Закону о равенстве» работодатели должны проводить активное расследование ситуации и принимать соответствующие меры для предотвращения дальнейших нарушений.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Казахстан имеет возможности для решения вопроса, связанного с обеспечением мер по предотвращению сексуальных домогательств и проведения анализа с целью полноценного учета основных характеристик данного явления через внесение изменений в соответствующие законы и политику, и создания благоприятных условий для устойчивого и этического ведения предпринимательской деятельности.

- ⇒ Дать четкое определение сексуальных домогательств в законах и установить ответственность предприятий по рассмотрению жалоб.
- ⇒ Установить правовую ответственность в отношении лиц, совершивших сексуальные домогательства, организаций и их агентов в случаях сексуальных домогательств на рабочем месте.
- ⇒ Обеспечить осведомленность бизнес-сектора о последствиях сексуальных домогательств и предоставить информацию и инструменты для осуществления должной заботы.
- ⇒ Оказывать поддержка устойчивым предприятиям, соблюдающим деловую этику.

II.

МЕХАНИЗМЫ ЗАЩИТЫ ОТ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ

2.1. РЕСПУБЛИКА КАЗАХСТАН

В законах Республики Казахстан не содержится определения сексуальных домогательств. В Конституции, Законе «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин», Трудовом кодексе и других законах предусмотрены положения, обеспечивающие защиту от дискриминации по признаку пола и другим признакам. Предлагая только общие положения о недискриминации, Казахстан не выражает четкую политическую позицию по терпимости в отношении сексуальных домогательств, не определяет их содержание и, следовательно, оставляет их открытыми для толкования.

Например, во многих государствах - членах ЕС (Великобритания, Швеция), в США, Австралии действует определение сексуальных домогательств, предусмотренное законами о равенстве, как дискриминация, при этом в других странах определения включены в трудовые кодексы (Чили, Таиланд) или в законы о правах человека с четким определением сферы сексуальных домогательств на рабочем месте и четких обязательств для всех сторон трудовых отношений: работников, работодателей; при этом работодатели обязаны принимать меры в случаях сексуальных домогательств со стороны третьих лиц на рабочем месте.

Принцип недискриминации определяется в ряде законов. Его применение к случаям сексуальных домогательств на рабочем месте может быть проблематичным.

Конституция

В Конституции Республики Казахстан определены основные защищаемые права человека. Принцип недискриминации на основе пола определен в статье 14 Конституции. Это открытый перечень мотивов и делает возможной идентификацию разных видов дискриминации.

Статья 14 Конституции Республики Казахстан

Все равны перед законом и судом. Никто не может подвергаться какой-либо дискриминации по мотивам происхождения, социального, должностного и имущественного положения, пола, расы, национальности, языка, отношения к религии, убеждений, места жительства или по любым иным обстоятельствам.

В силу статьи 4 Конституции, определяющей положение международных договоров и их прямое действие на национальном уровне и иерархии законов, в любом другом законе страны не должны содержаться дискриминационные нормы.

Международные договоры

В Международном билле о правах человека, который включает Всеобщую декларацию прав человека (ВДПЧ), принятую Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций в 1948 году, и пакты по его реализации: Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (оба вступили в силу в 1976 году), не содержится прямого упоминания сексуальных домогательств, но предусмотрены положения, применяющиеся в отношении поведения, характеризующегося сексуальными домогательствами. Поскольку сексуальные домогательства являются формой дискриминации и гендерного насилия, то нарушают положения указанных документов, касающиеся обеспечения равной защиты и борьбы с дискриминацией. Сексуальные домогательства также нарушают право «на справедливые и благоприятные условия труда». Кроме того, отсутствие средств правовой защиты для жертв сексуальных домогательств нарушает право на эффективное средство правовой защиты в случае нарушения основных прав человека.

В Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ) сексуальное домогательство рассматривается в положениях, предусматривающих:

- запрет дискриминации в области занятости;
- гарантии права на охрану здоровья и безопасность труда на рабочем месте.
- В Общей рекомендации №12 КЛДЖ государствам-участникам рекомендуется включать в свои периодические доклады Комитету информацию о «действующем законодательстве, защищающем женщин от всех форм насилия в повседневной жизни (включая ...сексуальные домогательства на работе».
- В Общей рекомендации №19 КЛДЖ дается более широкое определение запрета насилия в отношении женщин как формы дискриминации, признается, что равенству в области занятости может быть причинён серьёзный ущерб вследствие гендерного насилия и сексуальных домогательств, признается, что сексуальные домогательства могут представлять угрозу здоровью и безопасности, и признается, что государственные органы также могут совершать акты насилия, но при этом государства могут не проявлять должной заботы для предотвращения сексуального домогательства. В указанной Рекомендации «сексуальные домогательства» определяются как:

«такие виды нежелательного сексуально мотивированного поведения, как физический контакт и приставание, реплики с сексуальным подтекстом, показ порнографических материалов и сексуальные притязания, будь то в форме высказываний или действий. Подобное поведение может быть унижительным и представлять угрозу здоровью и безопасности; оно приобретает характер дискриминации в том случае, если у женщины есть разумные основания полагать, что возражения с её стороны поставят её в неблагоприятное положение с точки зрения её работы, включая те ситуации, когда речь идёт о приёме на работу или продвижении по службе, или же если оно приводит к возникновению неприязненной атмосферы на рабочем месте» (UNW, 2017).

Равенство между мужчинами и женщинами

Общие принципы равенства между мужчинами и женщинами в трудовых отношениях определены в Законе «О государственных гарантиях равных прав и возможностей мужчин и женщин» от 19/02/2010 (РК, 2010). В Законе содержится общее описание принципов равенства между мужчинами и женщинами в трудовых отношениях, но не упоминается сфера сексуальных домогательств, механизмы рассмотрения жалоб или обязанностей работодателя.

Трудовой кодекс Республики Казахстан

В статье 5 Трудового кодекса РК определяется свобода в области труда, включая выполнение работы без какого-либо принуждения, а в статье 6 содержится положение о недопущении дискриминации в трудовых отношениях (РК, 2016). Принцип свободы в сфере труда можно было бы использовать для оправдания дискриминации, поскольку сам по себе он не обеспечивает четко выраженной поддержки для предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте. Несмотря на то, что положение о дискриминации является общим положением и предусматривает несколько оснований, в его нынешней формулировке можно было бы применять в комбинации с любым другим правом, упомянутом в Трудовом кодексе. Например, равенство в контрактных обязательствах (статья 25), используемое в комбинации со статьей 6, определяющей основания для дискриминации. С технической точки зрения статья 5 вместе со статьей 6 могли бы использоваться в суде в случаях сексуальных домогательств, однако при этом не предусмотрено определение переноса бремени доказывания, нет четко определенной ответственности работодателя, и в положениях о недискриминации также отсутствует описание гарантий защиты от вторичной виктимизации. Таким образом, на практике, поскольку в Трудовом кодексе отсутствует определение именно сексуальных домогательств, действующая редакция Трудового кодекса не является достаточной для обеспечения эффективных механизмов защиты для жертв.

В некоторых странах положения о сексуальных домогательствах включены в регламенты по безопасности и гигиене труда, но при этом в Трудовом кодексе отсутствует ссылка на положения о сексуальных домогательствах в регламентах по безопасности и гигиене труда.

Мониторинг реализации трудового законодательства, включая положения о недискриминации, возлагается на центральные и местные государственные органы и описывается в статьях

16, 17 и 18. Таким образом, технически, возможно подать жалобу в один из органов на основе их полномочий, однако для этого потребуются определить последствия сексуальных домогательств в рамках положений об охране здоровья и техники безопасности на рабочем месте, если сексуальные домогательства были определены как один из вопросов сферы охраны здоровья и техники безопасности. У данных органов нет полномочий для рассмотрения исков/жалоб по дискриминации. Поэтому, с одной стороны, законом предусмотрены положения о недискриминации, с другой стороны, единственным механизмом судебной защиты, установленным законом, является подача жалобы о дискриминации в суды против отдельного преступника.

Сексуальное насилие, которое может совпадать со случаями сексуальных домогательств, определено в Уголовном кодексе Республики Казахстан. В случаях совершения преступных действий на рабочем месте преступление должно быть доведено до сведения правоохранительных органов с целью осуществления уголовного преследования.

При оценке действующих редакций Трудового кодекса относительно основных характеристик сексуального домогательства (см. таблицу 1), можно расширить и конкретизировать это определение, включить четкие положения об ответственности (индивидуальной и организационной), расширить положения о защите жертв и эффективных механизмах мониторинга. Например, исходя из опыта Швеции, можно было бы включить четко прописанные обязанности работодателя, конкретизировать действия со стороны работодателя, в том числе установленные лимиты ответственности работодателей по отношению к сексуальным домогательствам со стороны третьих лиц, с определением жертв и информаторов, их прав и защиты от вторичной виктимизации.

Кодекс об административных правонарушениях

В Кодексе об административных правонарушениях (статья 90) предусматривается наказание за дискриминацию в сфере трудовых отношений только на предмет равной оплаты труда и трудоустройства, при этом статья по вопросам охраны труда и техники безопасности (статья 93) применяется только к конкретным медицинским положениям и инструкции по охране здоровья и техники безопасности. Нормативно-правовой акт

2016 года, касающийся мелкого хулиганства (статья 434), может оказать поддержку компаниям и физическим лицам при возбуждении иска в отношении третьих сторон за совершенные сексуальные домогательства, например, домогательства со стороны клиента в отношении работника авиакомпании или общественного транспорта, но при это не учтены другие примеры домогательств в трудовых отношениях (РК, 2017).

Уголовный кодекс

Согласно материалам, представленным в анализе Фонда «Развитие гражданского общества», применение Уголовного кодекса также является проблематичным¹. В теории жертвы сексуальных домогательств могут ссылаться на статьи о «защите чести» (статья 129-130) и защите от злоупотреблений полномочиями (статья 228) со стороны менеджеров в компании. Это позволяет подать иск против лица, совершившего это правонарушение (сотрудник – сотрудник/менеджер), но не подразумевает какие-либо юридические обязательства со стороны работодателя (организации) по принятию мер. Применение данных статьей Уголовного кодекса означает следующее:

- работодатель не имеет юридических обязательств и не несет никаких последствий за бездействие или действия в случаях сексуальных домогательств, поскольку критерием для квалификации данных преступлений является жалоба, поданная одним лицом против другого.
- Текущая ситуация с распределением полномочий и власти в случаях сексуальных домогательств, скорее всего, не позволит жертвам выдвигать личные претензии против своих супервайзеров из-за страха перед мстостью и репрессиями.
- Принцип переноса бремени доказывания не может быть применен, поскольку презумпция невиновности в уголовных делах играет огромное значение.
- Случаи уголовной ответственности за клевету будут рассматриваться только при причинении «огромного ущерба», что делает практически невозможным инициирование иска о сексуальных домогательствах.

¹ Детальный анализ Уголовного кодекса РК по случаям, связанным с сексуальными домогательствами, доступен в Фонде развития гражданского общества. Подготовлен директором Фонда Наурызбаевой Р.К. (2012, часть отчета ОБСЕ).

И последнее, в Уголовном кодексе содержатся положения, касающиеся сексуального насилия, включая: насилие с отягчающими обстоятельствами, контакт с целью совершения умышленно жестокого насилия, характеризующегося применением силы, угроз, запугивания, злоупотреблением власти, или случаев, когда жертва не дает согласия или не может его дать. Акты вербальных, физических домогательств, или домогательства в киберпространстве не предусмотрены объективными критериями уголовного права.

Правоприменение Уголовного кодекса

Согласно результатам обследований населения Казахстана по теме сексуальных домогательств, люди **не знают, куда сообщать о случаях сексуальных домогательств и не верят, что правоохранительные органы будут заниматься такими случаями**. Это также отражает отсутствие доступности законов - подготовленные поправки должны быть четкими и простыми в определении

сферы действий, с включением четких механизмов рассмотрения жалоб.

Добровольные нормы предприятий

Роль бизнеса и добровольных норм не определена в законах, за исключением положений раздела, который касается вопросов охраны здоровья и техники безопасности на рабочем месте и конкретных требований внутренних документов по закону по этим вопросам. Учитывая презумпцию стоимости сексуальных домогательств для работодателя, в коммерческом праве или трудовом праве можно было бы указать минимальные требования об отчетности по нефинансовому воздействию/последствиям и идентификации с тем, чтобы включить сексуальные домогательства.

Характеристика сексуальных домогательств	Описание	ТК	КоАП	УК
Поведение сексуального характера	Физическое, вербальное, невербальное и домогательства в киберпространстве	НЕТ	Частично	Частично, только сексуальное насилие
Нежелательный	Это субъективный тест: лицо, в отношении которого демонстрируется такой вид поведения, определяет является ли поведение нежелательным, но не намерения, стоящие за таким поведением. Это такой вид поведения, который не был спровоцирован работником.	НЕТ	НЕТ	НЕТ
Оскорбительное, унижающее, пугающее поведение	Объективный тест: предвидел ли разумный человек, что поведение будет иметь такие последствия. Что является разумным будет определяться конкретным контекстом каждой ситуации.	Частично, при дискриминации	ДА	ДА, только сексуальное насилие
Цель или действие	Намерение/действие сексуального характера, или действия, которые приводят к неприязненной атмосфере на рабочем месте. При вынесении решения о том имеет ли действие эффект сексуальных домогательств, необходимо учитывать мнение жертвы, прочие обстоятельства дела, является ли разумным, что такое поведение имело такой эффект.	Частично, при дискриминации		ДА, цель только в отношении сексуального насилия
В обстоятельствах, связанных с местом работы	Сексуальные домогательства могут иметь место на работе, во время связанных с работой событий, между людьми, находящимися на одном рабочем месте, между коллегами вне работы. Сексуальные домогательства третьей стороны часто включаются в качестве общей ответственности работодателя.	Частично, дискриминация на работе, отсутствие домогательств со стороны третьих лиц	Частично, может применяться к сексуальным домогательствам лиц третьих сторон	Сексуальное насилие в обстоятельствах, связанных с работой

Неоднократный/ однократный случай	Необязательно, чтобы поведение было повторяющимся или систематическим, это может быть и однократный случай. Вместе с тем, когда эффект сексуальных домогательств выражается в неприязненной атмосфере на рабочем месте, часто это может подразумевать ряд событий, которые по отдельности не воспринимались как сексуальные домогательства, но действия в целом создают эффект сексуального характера.	?	Может быть однократный случай	Однократный случай; при рецидиве действуют более суровые виды наказания
Прямое или косвенное	Поведение может быть направлено на человека, или человек, жалующийся от имени другого лица, сталкивается с негативными последствиями в отношении своей работы.	Прямое	Прямое	Прямое
Ответственность	Человек, домогающийся другого человека, несет ответственность за свое поведение, и работодатели могут быть привлечены к ответственности за акты сексуального домогательства со стороны своих сотрудников или поверенных лиц.	Лицо, совершившее преступление	Лицо, совершившее преступление	Лицо, совершившее преступление
Бремя доказывания	При рассмотрении сексуальных домогательств как гендерной дискриминации может быть применен принцип переноса бремени доказывания. Крайне важно обеспечить эффективную защиту, принимая во внимание распределение власти и полномочий в случаях сексуальных домогательств и способность жертв собирать доказательства.	Истец	Истец или прокурор	Доказывается прокурором
Выдвинутые жалобы	Часто, жалобы поступают не от того лица, которое подвергается сексуальным домогательствам, а от кого-нибудь другого.	Жертва	Жертва	Жертва или прокурор

Примечание:

ТК – трудовой кодекс, КоАП – Кодекс об административных правонарушениях, УК – уголовный кодекс

Заинтересованные стороны

Основные заинтересованные стороны, участвующие в реализации механизмов защиты в случаях сексуальных домогательств на рабочем месте, включают три основные группы: государственные учреждения, предприятия и их представители, и НПО, занимающиеся вопросами соблюдения прав трудящихся и защиты жертв.

Государственные представители

Как представлено в разделе о роли государства в защите жертв от сексуальных домогательств, к ключевым действующим лицам относятся законодатели и политики на различных уровнях:

- Парламент: полномочия инициировать необходимые изменения в законодательстве и принимать качественные юридические документы.
- Национальная комиссия по делам женщин и социально-демографической политике: ключевая движущая сила в продвижении гендерного равенства и соответствующей политики в отношении сексуальных домогательств, включая защиту жертв, с полномочиями по инициированию превентивных мероприятий на национальном уровне в отношении рабочих мест и среди широких слоев населения, и разработке рекомендаций по соответствующим изменениям в законодательстве.
- Омбудсмен - Уполномоченный по правам человека имеет полномочия по рассмотрению жалоб лиц на решения государственных учреждений, но обладает

более широким мандатом по совершенствованию законодательства, касающегося защиты прав человека и просвещения в области прав человека.

- Министерство здравоохранения и социального развития отвечает за трудовые отношения и соответствующую политику, и улучшение ситуации с гендерным равенством.
- Министерство внутренних дел: обеспечение эффективной защиты в соответствии с уголовным законодательством жертв преступлений.
- Генеральная прокуратура: уголовное преследование.
- Министерство юстиции: в отношении поддержки жертв и реализации прав человека, и обеспечения эффективности сектора правосудия по вопросам, связанным с судопроизводством по делам о сексуальных домогательствах в судах.
- Министерство образования и науки: образование является одним из секторов в группе риска, где большинство случаев сексуальных домогательств на работе происходит по причине действий третьих лиц.
- Специальное подразделение, ответственное за управление людскими ресурсами (управление государственной службы) в правительстве.

Неправительственные организации

Очень важно обеспечить участие отдельных ключевых представителей работников при разработке политики и законов с целью предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте.

- Федерация профсоюзов Республики Казахстан должна иметь непосредственный интерес в совершенствовании трудового законодательства и трудовой среды.
- Неправительственные организации, занимающиеся защитой прав человека, прав женщин, и зонтичные организации гражданского, которые обеспечивают общественное участие.

Организации предпринимателей и работодателей

- Конфедерация работодателей Казахстана в качестве партнера по социальному диалогу в работе по совершенствованию трудового права.
- Торгово-промышленные палаты имеют соответствующую информацию и проводят обзор по вопросам развития и интересов промышленности. Во всем мире торгово-промышленные палаты действуют в соответствии с устоявшейся практикой по определению отраслевых стандартов в области и разработке других инструментов добровольной поддержки.
- Например, «Атамекен», «Казахстанская торговая палата»
- Торгово-промышленная палата Республики Казахстан
- Другие торговые палаты: например, британская, американская
- Профессиональные и отраслевые ассоциации:
- Ассоциация профессионалов по управлению людскими ресурсами.
- Казахстанская ассоциация гостиниц и ресторанов в качестве одного из главных представителей бизнеса в сервисных секторах.

2.2. МЕЖДУНАРОДНАЯ ПРАКТИКА

Как отмечалось выше, с точки зрения прав человека и особенно прав женщин, сексуальные домогательства считаются гендерным насилием. В Общей рекомендации №19 КЛДЖ сексуальные домогательства (UNW, 2017) упоминаются в статье 11:

«17. Принципу равенства в области занятости может быть причинён серьёзный ущерб в тех случаях, когда женщины подвергаются насилию в силу своей принадлежности к соответствующему полу, например, сексуальным домогательствам на работе.»

18. Под сексуальными домогательствами понимаются, в частности, такие виды нежелательного сексуально-мотивированного поведения, как физический контакт и приставание, реплики с сексуальным подтекстом, показ порнографических материалов и сексуальные притязания, будь то в форме высказываний или действий. Подобное поведение может быть унижительным и представлять угрозу здоровью и безопасности; оно приобретает характер дискриминации в том случае, если у женщины есть разумные основания полагать, что возражения с её стороны поставят её в неблагоприятное положение с точки зрения её работы, включая те ситуации, когда речь идёт о приёме на работу или продвижении по службе, или же если оно приводит к возникновению неприязненной атмосферы на рабочем месте».

В отношении документов по осуществлению защиты прав человека, мы обратимся к публикации ООН «Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека», в которой рассматриваются три основных элемента, которые необходимо соблюдать при осуществлении защиты нарушенных прав человека, включая сексуальные домогательства на рабочем месте: **защищать, соблюдать и устранять нарушения с помощью средств правовой защиты (ОНСНР, 2011)**. Указанные руководящие принципы применяются ко всем государствам и предприятиям, как транснациональным, так и иным, независимо от их размеров, сферы деятельности, места нахождения, форм собственности и структуры. Настоящие руководящие принципы исходят из признания:

а) принятых государствами обязательств соблюдать, **защищать и осуществлять права человека** и основные свободы;

б) роли **предприятий**, выполняющих специализированные функции в качестве специализированных органов общества, которым предъявляется требование **соблюдать** все действующие законы и **уважать** права человека;

с) необходимости обеспечивать соблюдение прав и обязанностей – в случае их нарушения – с помощью соответствующих **эффективных средств правовой защиты**.

Обязанность государства защищать от сексуальных домогательств

Обязанность государства обеспечивать защиту лиц от нарушений прав человека третьими сторонами требует принятия необходимых мер, направленных на предупреждение и расследование таких нарушений, наказание за их совершение и компенсацию ущерба посредством **эффективной политики, законодательства, нормативного регулирования и судопроизводства**. Это означает, что государствам следует четко заявить, что они ожидают от всех предприятий через свои действия посредством законов, политики и других нормативных и руководящих документов; осуществлять мониторинг ситуации, оказывать поддержку предприятиям с целью понимания ими своих обязательств и последствий в аспекте прав человека для их производственной деятельности, и обеспечивать эффективное судопроизводство.

При применении указанного принципа к сексуальным домогательствам государство должно:

- установить четкие законы с определением сексуальных домогательств;
- определить сферу применения закона и ответственности предприятия и его представителей: степень, в которой оказывается влияние;
- определить, что ожидается от предприятий в плане четких внутренних процессов управления – воздействие на отношения «менеджер – работник», «работник-работник»;
- определить насколько зона ответственности компании покрывает отношения «сотрудник-клиент» (третья сторона) на рабочем месте;

- в какой степени компания несет ответственность за практику сексуальных домогательств в компаниях-партнерах через цепочки поставок.

В более чем 75 странах мира действует законодательство, запрещающее сексуальные домогательства на рабочем месте, но при этом не существует одного общепринятого определения сексуальных домогательств на рабочем месте.

Большинство стран ввели в действие определенные правила посредством специального антидискриминационного законодательства. Во многих случаях это было сделано через законы о равенстве полов, охватывающие трудовую жизнь и смежные области и/или товары и услуги (например, в Бельгии, Дании, на Кипре, в Эстонии, Финляндии, Греции, Исландии, Лихтенштейне, на Мальте, в Норвегии и Испании).

На Мальте сексуальные домогательства определены и запрещены Законом о занятости и трудовых отношениях и Законом о равенства мужчин и женщин. Как притеснения, так и сексуальные домогательства запрещены законом. Сексуальные домогательства считаются одной из форм дискриминации по признаку пола.

Лицо, нарушающее положения закона, касающиеся сексуальных домогательств, считается виновным в совершении преступления и приговаривается к наказанию в виде штрафа в размере до 2329.37 евро или лишения свободы на срок до шести месяцев, либо и к штрафу, и к тюремному заключению вместе.

Работодатель считается совершившим дискриминацию в отношении лица, если он пренебрег своей обязанностью пресекать сексуальные домогательства. Человек, утверждающий, что работодатель нарушил положения, касающиеся притеснений, сексуальных домогательств, и положений о недискриминации, может подать жалобу в Промышленный трибунал. Трибунал может приказывать расторгнуть трудовой договор и выплатить компенсацию за потери и ущерб, понесенные потерпевшей стороной вследствие нарушения указанных положений.

Обязанность работодателя как раз заключается в том, чтобы принимать эффективные меры по предотвращению всех форм дискриминации по признаку пола, в частности притеснения и сексуальные домогательства на рабочем месте, в плане доступа к занятости, профессиональной подготовки и продвижения по службе.

Информация собрана из источников на сайте MyWage: <http://www.mywage.org/malta/home/labour-law/fair-treatment/sexual-harassment> и ресурсов Национальной комиссии по продвижению равенства: http://ncpe.gov.mt/en/Documents/Our_Publications_and_Resources/Resourses_and_Tools/Handbooks_and_Manuals/sexual_harassment_code_of_practice.pdf

Сексуальные домогательства также включены в общие законы о недискриминации, где определяются другие основания и мотивы помимо секса и другие области помимо занятости и труда, включая трудовую жизнь и обеспечение товарами и услугами (Болгария, Чехия, Франция, Германия, Польша, Словакия, Словения, Швеция и Великобритании).

Закон о равенстве Швеции занимает очень жесткую позицию относительно четко определенных требований по проведению работодателем исследований, связанных со случаями сексуальных домогательствах (статья 2.3.), даже при отсутствии жалоб, но при наблюдении такой ситуации другим лицом (см. также о роли информаторов), и принятию мер для предотвращения рецидива таких ситуаций.

«Закон о равенстве» Великобритании возлагает на работодателей ответственность за защиту персонала **от притеснений со стороны таких третьих лиц**, как клиенты. Сотрудники могут пожаловаться на поведение, которое они считают оскорбительным, даже если оно не было адресовано им.

Директивы ЕС по вопросам равенства оказали влияние на специальное регулирование недискриминации в сфере труда и в отношении обеспечения товарами и услугами, а также способствовали применению **подхода, на основе принципа дискриминации, к случаям сексуальных домогательств**. Законы или положения о равенстве, принятые государствами-членами, предусматривают различные основания и сферы, в дополнение к специальному регулированию

дискриминации по признаку пола в трудовой жизни, и доступа к и обеспечения товарами и услугами (Австрия, Болгария, Чехия, Франция, Бывшая Югославская Республика Македония, Германия, Венгрия, Ирландия, Латвия, Нидерланды, Польша, Румыния, Словакия, Словения, Швеция и Великобритания). Например, в Польше действует также двойное регулирование: Трудовой кодекс запрещает дискриминационные притеснения и сексуальные домогательства, и он действует как специализированный закон в отношении случаев, касающихся дискриминации в отношении трудовой жизни.

В Исландии реализация антидискриминационных законов была дополнена вспомогательными нормативно-правовыми актами. В Исландии это Предписание №1000/2004 о мерах по борьбе с притеснениями на рабочем месте, охватывающее не только дискриминационные притеснения и сексуальные домогательства, но и издевательство и запугивания в целом.

Подход, основанный на принципе нанесения ущерба достоинству, касается общих видов притеснений и издевательств, организованной травле на работе, и не акцентирован на аспектах гендерного равенства, как делается в странах, которые предпочитают работать с точки зрения гендерного равенства. Например, в Бельгии Законом о благополучии на работе, принятом в 1996 году, предусматриваются все виды преследований, сексуальных домогательств и «насилия на работе» независимо от того содержат ли в себе элемент дискриминации или нет. Сотрудник, который подпадает под действие указанного Закона, должен полагаться исключительно на данное положение, касающееся области труда, несмотря на поведение, которое также рассматривается в «Законе о гендере 2007 года».

Например, в Австралии в мае 2011 года был принят «Закон о внесении поправок в законодательство о дискриминации по признаку пола и возраста 2011 года», в котором были расширены меры

защиты от сексуальных домогательств. Поправки предусматривают важные меры защиты и являются обнадеживающим шагом вперед к обеспечению гендерного равенства в Австралии:

- пересмотренное определение сексуальных домогательств с тем, чтобы включить в содержание положение о том, что может ли разумный человек ожидать возможность того, что жертва притеснений будет оскорблена, унижена или запугана в результате такого поведения;
- усиление мер защиты от сексуальных домогательств на рабочих местах и в школах с целью защиты школьников от сексуальных домогательств, независимо от их возраста, и определения подвергаются ли они притеснениям со стороны какого-либо лица из своего собственного учебного заведения или другого учебного заведения;
- запрет сексуальных домогательств, осуществленных с помощью новых технологий (например, через Интернет, или через социальные медиа или текстовые сообщения).

Международная организация труда также отмечает, что поведение, которое можно охарактеризовать как насилие на работе, может принимать различные формы, в том числе без физического или психологического насилия: Насилие может также состоять из повторяющихся действий, которые сами по себе могут быть относительно незначительными, но которые в совокупности могут вылиться в серьезные формы насилия, такие как сексуальные домогательства, издевательства или организованная травля (OSHA, 2010).

III.

II. РЕКОМЕНДАЦИИ

В свете глобальных тенденций распространенности сексуальных домогательств и результатов специальных социологических опросов и анализа законодательства в Казахстане, рекомендации были разработаны в отношении усовершенствования правовой и политической рамочной основы, возможных мер по предотвращению и оказанию поддержки жертвам. Особое место отводится роли предприятий (многонациональных и местных) в эффективном решении проблем в работе по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте.

Важно признать обязанность государства защищать людей от нарушения их прав. Принимая соответствующие правовые и политические меры, которые осуществляются и популяризируются, государство, тем самым, показывает, что приемлемо, а что нет, и устанавливает минимальные стандарты в отношении ожидаемого надлежащего поведения. Все государственные служащие, особенно те, кто участвует в рассмотрении и работе по случаям сексуальных домогательств, должны иметь знания и возможности идентифицировать случаи сексуальных домогательств и гендерной дискриминации, и демонстрировать уважительное отношение к жертвам, формируя тем самым необходимое доверие населения к тому, что государство считает защиту прав лиц своим основным делом.

3.1. ПРАВОВАЯ И ПОЛИТИЧЕСКАЯ РАМОЧНАЯ ОСНОВА

Для государства

- ⇒ Принятие соответствующих законов, предусматривающих определение сексуальных домогательств. По состоянию на ноябрь 2016 года в законах Республики Казахстан не содержится определения сексуальных домогательств. Текущее регулирование по недискриминации недостаточно конкретное и четкое; в уголовном праве рассматриваются преступления, связанные с сексуальным насилием, которые могут быть крайней формой сексуальных домогательств на рабочем месте, но при этом не освещены наиболее распространенные действия.
- ⇒ Вовлечение соответствующих заинтересованных сторон в работу по определению подхода к сексуальным домогательствам в законодательстве и политике. Мнения ключевых заинтересованных сторон - организаций работодателей, представителей работников, НПО, работающих с жертвами насилия, и НПО по защите прав женщин - в связи с гендерным характером сексуальных домогательств обеспечат понимание мнений разнообразных групп и помогут предотвратить отношения на принципах «группового мышления»⁴⁸
- ⇒ Обеспечение учета различных аспектов сексуального насилия в юридическом определении и соответствующих законах:

Характеристика сексуальных домогательств	Описание
Поведение сексуального характера	Физическое, вербальное, невербальное и домогательства в киберпространстве.
Нежелательный	Это субъективный тест: лицо, в отношении которого демонстрируется такой вид поведения, определяет является ли поведение нежелательным, но не намерения, стоящие за таким поведением. Это такой вид поведения, который не был спровоцирован работником.
Оскорбительное, унижающее, пугающее поведение	Объективный тест: предвидел ли разумный человек, что поведение будет иметь такие последствия. Что является разумным будет определяться конкретным контекстом каждой ситуации.
Цель или действие	Намерение/действие сексуального характера, или действия, которые приводят к неприязненной атмосфере на рабочем месте. При вынесении решения о том имеет ли действие эффект сексуальных домогательств, необходимо учитывать мнение жертвы, прочие обстоятельства дела, является ли разумным, что такое поведение имело такой эффект.
В обстоятельствах, связанных с местом работы	Сексуальные домогательства могут иметь место на работе, во время связанных с работой событий, между людьми, находящимися на одном рабочем месте, между коллегами вне работы. Сексуальные домогательства третьей стороны часто включаются в качестве общей ответственности работодателя.
Неоднократный/однократный случай	Необязательно, чтобы поведение было повторяющимся или систематическим, это может быть и однократный случай. Вместе с тем, когда эффект сексуальных домогательства выражается в неприязненной атмосфере на рабочем месте, часто это может подразумевать ряд событий, которые по отдельности не воспринимались как сексуальные домогательства, но действия в целом создают эффект сексуального характера.
Прямое или косвенное	Поведение может быть направлено на человека, или человек, жалующийся от имени другого лица, сталкивается с негативными последствиями в отношении своей работы.
Ответственность	Человек, домогающийся другого человека, несет ответственность за свое поведение, и работодатели могут быть привлечены к ответственности за акты сексуального домогательства со стороны своих сотрудников или поверенных лиц.
Бремя доказывания	При рассмотрении сексуальных домогательств как гендерной дискриминации может быть применен принцип переноса бремени доказывания. Крайне важно обеспечить эффективную защиту, принимая во внимание распределение власти и полномочий в случаях сексуальных домогательств и способность жертв собирать доказательства.

- ⇒ Определение соответствующих законов/нормативно-правовых актов, в которые необходимо включать самозанятых лиц, в том числе домашних работников, в рамках положений о защите от сексуальных домогательств.
- ⇒ Включение следующих рисков в оценку воздействия закона и превентивной политики на проблему сексуальных домогательств: пол и возраст потенциальных жертв, роль супервайзеров, и риски, присущие конкретным сервисным отраслям, и секторам, где применяются контракты по найму на неполный рабочий день, и работают трудящиеся-мигранты.
- ⇒ Разграничение преступлений, связанных с сексуальным насилием (уголовное право) и сексуальными домогательствами.
- ⇒ Определение сферы охвата законов о сексуальных домогательствах с целью учета различных типов взаимоотношений в сфере труда.
- ⇒ Определение обязанностей работодателей (юридических лиц) в отношении сексуальных домогательств и установление четких механизмов рассмотрения жалоб, включая внесение соответствующих изменений в Кодекс об административных правонарушениях для обеспечения эффективных средств правовой защиты для жертв.
- ⇒ В рамках нормативно-правовой базы установить четкую политику защиты жертв и системы поддержки. Государство может предпочесть расширение прав жертв по защите, аналогичному тому, как это применяется в случаях жертв преступлений или бытового насилия.

Для работодателей/предприятий

- ⇒ Разработка/адаптация специализированных отраслевых инструментов по оценке воздействия, в которых учтены риски сексуальных домогательств.
- ⇒ Разработка/адаптация методики расчета затрат с целью оценки издержек предпринимателей, связанных с сексуальными домогательствами.
- ⇒ Разработка специализированных отраслевых кодексов поведения для осуществления устойчивой деятельности с соблюдением принципов этики, включая предотвращение сексуальных домогательств.
- ⇒ Проведение аудита основных видов деловой практики для выявления операционных проблем с целью предотвращения домогательств.

3.2. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ СЕКСУАЛЬНОГО НАСИЛИЯ

Для государства

Согласно данным о сексуальных домогательствах, для обеспечения эффективности и действенности системы предотвращения и защиты в нее должны быть включены следующие элементы:

- ⇒ **осведомленность о сексуальных домогательствах:** мероприятия должны включать работу по повышению уровня осведомленности о том, что такое сексуальные домогательства, как их можно идентифицировать, и информацию о правовых механизмах защиты и перенаправления жертв. Равнозначно важно обратить внимание на осведомленность как потенциальных жертв о том, что считается сексуальными домогательствами, так и широких слоев населения/случайных прохожих и потенциальных преступников, которые также должны быть целевой аудиторией.
- ⇒ **Культурные представления и гендерные стереотипы:** работа по вопросам повышения уровня осведомленности может включать мероприятия, направленные на искоренение гендерной предвзятости. Необходимо включить хорошо проработанные программы по повышению информированности о гендерном равенстве, включающие компонент по сексуальным домогательствам. Данные говорят о том, что гендерные стереотипы играют определенную роль в неосведомленности лиц, являющихся случайными прохожими, о сексуальных домогательствах.
- ⇒ Разработать программы мероприятий, направленных на работу по проблеме высокого уровня бездействия со стороны случайных прохожих, которые оказываются свидетелями сексуальных домогательств.
- ⇒ Совместно с представителями отраслей из группы риска **разработать формат представления информации широким слоям населения и сотрудникам отрасли** о конкретных рисках, связанных с сексуальными домогательствами.

- ⇒ Включение представителей социальных партнеров и соответствующих заинтересованных сторон (НПО, предприятия и их ассоциации) в работу по разработке соответствующих информационных материалов о процедурах, связанных с жалобами, системах защиты жертв, и программах по оказанию помощи жертвам.
- ⇒ **Осведомленность и способность действовать со стороны государственных служащих:** включение вопросов дискриминации и сексуальных домогательств в программы основного и непрерывного образования государственных служащих и расширение их способностей по выявлению случаев сексуальных домогательств, особенно среди работников системы правосудия (правоохранительные органы, адвокатура, сотрудники судебной системы, образование, здравоохранение).
- ⇒ **Разработка руководящих принципов** по выявлению дискриминации, насилия и сексуальных домогательств на рабочем месте для работников системы правосудия.

Для предприятий

- ⇒ Лица, ответственные за разработку политики, и предприниматели должны учитывать следующие риски при определении инструментов для предотвращения сексуальных домогательств: пол и возраст потенциальных жертв, роль супервайзеров, и риски, присущие конкретным сервисным отраслям, и секторам, где применяются контракты по найму на неполный рабочий день, и работают трудящиеся-мигранты.
- ⇒ **Инструменты по оценке воздействия:** государственные и деловые ассоциации могут внедрять специальные инструменты нефинансовой отчетности для оценки воздействия предпринимательской деятельности.
- ⇒ **Диалоговые платформы для заинтересованных сторон из числа предпринимателей:** ассоциациям предпринимателей рекомендуется создавать добровольные сети, в рамках которых они могут обсуждать вопросы оказываемого воздействия, включая сексуальные домогательства, и вместе разрабатывать стратегии по наиболее эффективным мерам по предотвращению рисков, и превентивные инициативы.
- ⇒ **Разработка инструментом менеджмента в аспекте разнообразия** с целью управления

предприятиями, устранения организационных рисков, включая сексуальные домогательства.

- ⇒ Отрасли сервисного сектора, в частности, должны совместно оценить и определить уровень воздействия и увеличение рисков относительно актов насилия со стороны третьих лиц в отношении своих сотрудников, и разработать общие рекомендации для предприятий, например, типовые кодексы поведения, устанавливающие принципы действия и механизмы внутреннего рассмотрения жалоб.
- ⇒ Обеспечить, чтобы работники отрасли были осведомлены о процедурах компании по вопросу предотвращения сексуальных домогательств и информировании о таких случаях. В ходе переговоров с профсоюзами и представителями работников разработать содержание необходимой информации и мероприятия.
- ⇒ Обеспечить женщинам, работающим в компании, участие в тренинге по самооценке, включая вопросы идентификации сексуальных домогательств и осведомленности о дискриминации.

3.3. СРЕДСТВА ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Судопроизводство со стороны государства

- ⇒ Включение в соответствующие законы и эффективное применение принципа переноса бремени доказывания в случаях, связанных с сексуальными домогательствами.
- ⇒ Определение обязанностей по рассмотрению жалоб в рамках судебной системы и развитие потенциала сотрудников системы правосудия с целью повышения их осведомленности в вопросах сексуальных домогательств и гендерного равенства.
- ⇒ Предоставление необходимой юридической помощи.
- ⇒ **Обеспечение эффективности** системы защиты и поддержки жертв: согласно данным очень часто жертвы и наблюдатели не осведомлены о существующих системах защиты и поддержки жертв, обеспечиваемых государством. Поэтому любое планируемое действие

должно быть также направлено на обеспечение доступности систем защиты и поддержки жертв.

- ⇒ **Ответственность работодателей:** система предотвращения сексуальных домогательств должна включать работодателей и нормы их ответственности за поведение, связанное с сексуальными домогательствами, продемонстрированное в сфере их влияния. Это может означать четкое правовое регулирование в отношении преступников и работодателей (как организаций), юридическую ответственность за нарушение, а также юридическую или добровольную ответственность работодателей (посредством участия в разработке и осуществлении политики) за осуществление превентивных или регуляторных действий в рамках своих предприятий через кодексы поведения и другие системы.
- ⇒ **Доверие к системе защиты:** это будет связано с доверием широких слоев населения к системе правоохранительных органов и другим системам государственной защиты. Доверие следует формировать также через мероприятия по наращиванию потенциала соответствующих институтов при проведении надлежащей работы с учетом гендерных факторов с жертвами поведения, характеризующегося признаками сексуальных домогательств.

Рассмотрение жалоб предприятиями

- ⇒ Разработка четкой политики и механизмов по рассмотрению жалоб внутри компании.
- ⇒ Обеспечение нескольких контактных лиц для жертвы, чтобы избежать иерархических структур и рисков обращения с жалобой к своему супервайзеру. Формирование системы доверительных лиц, в том числе в сотрудничестве с профсоюзами
- ⇒ Разработка отраслевых кодексов этики и соответствующих механизмов рассмотрения жалоб за пределами корпорации, о которой идет речь в жалобе.

3.4. ПОДДЕРЖКА ЖЕРТВ

⇒ **Внедрение системы учреждений по оказанию поддержки жертвам по принципу «одного окна»** - пакет открытого характера и ориентированный на потребности клиентов в мерах поддержки, включая психологическую, юридическую и социальную помощь и т.д. При возможности, вовлекать НПО в работу по оказанию социальной поддержки в качестве первых контактных лиц. Элементы, определенные по результатам совещания заинтересованных сторон, включают следующие:

- бесплатная юридическая помощь через назначенных государственных юристов, поддержка со стороны НПО, центры юридической помощи («юридические клиники») или аналогичные механизмы правовой помощи;
- государственные «горячие» линии/телефоны доверия для жертв насилия, в том числе сексуальных домогательств;
- консультации психологов;
- группы взаимопомощи.

⇒ **Определение и запрет вторичной виктимизации в законе**, и обучение сотрудников соответствующих служб, занимающихся оказанием первой помощи, и учреждений, ответственных за рассмотрение жалоб, в работе по идентификации и недопущению вторичной виктимизации лиц, подавших жалобы о сексуальных домогательствах.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

РЕСУРСЫ

Великобритания

Очень важно, чтобы работодатели разрабатывали и внедряли четкие стандарты о поведении, которое ожидается от всех лиц на рабочем месте, например:

- Справочник для работодателей по вопросам признания сексуальных домогательств, сообщений о таких фактах и правовых действий, и т.д. «Справочник для работодателей: запугивания и домогательства на работе» www.acas.org.uk

Инициативы по поддержке жертв, см. следующие примеры:

- Горячая линия для поддержки жертв в Великобритании: www.victimssupport.org.uk
- «Дискриминация на работе»: www.discriminationhelp.org.uk/
- «Сексуальные домогательства: советы граждан»: <https://www.citizensadvice.org.uk/>

Австралия

- Сексуальные домогательства. Информация для работодателей: <https://www.humanrights.gov.au/sexual-harassment-information-employers>
- Сексуальные домогательства. Информация для сотрудников: <https://www.humanrights.gov.au/sexual-harassment-information-employees>
- Эффективное предотвращение и реагирование на сексуальные домогательства: Кодекс практики для работодателей (2008 г.) <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/effectively-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>
- «Знай свои права: сексуальная дискриминация и сексуальные домогательства» 2010 года представляет собой информационную публикацию о Законе по борьбе с сексуальной дискриминацией, о том, что является сексуальной дискриминацией и сексуальными домогательствами, как их предотвращать и сообщать о таких случаях: <https://www.humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/know-your-rights-sex-discrimination-and-sexual-harassment>

Мальта

- Ресурсы и инструменты (общая страница) http://ncpe.gov.mt/en/Pages/Our_Publications_and_Resources/Resources_and_Tools.aspx
- Руководящие принципы NCPE по разработке политики в отношении сексуальных домогательств: http://ncpe.gov.mt/en/Documents/Our_Publications_and_Resources/Resourses_and_Tools/Guidelines/sexual_harassment_guidelines.pdf
- Кодекс практики по вопросам сексуальных домогательств: справочник http://ncpe.gov.mt/en/Documents/Our_Publications_and_Resources/Resourses_and_Tools/Handbooks_and_Manuals/sexual_harassment_code_of_practice.pdf

Швеция

- Шведский секретариат по вопросам гендерных исследований: национальный ресурс в области гендерного равенства: <http://www.includegender.org/>
- Управление омбудсмена Швеции по вопросам дискриминации www.do.se и проблеме домогательств на работе: <http://www.do.se/other-languages/english-engelska/working-life/#3>

Европейский союз

Законодательство о преследованиях, связанных с сексом, и сексуальными домогательствами в 33 европейских странах: дискриминация относительно достоинства. Энн Нумхаузер-Хеннинг и Сильвейн Лаулом: ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf

ЛИТЕРАТУРА

- CE (2011) Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence and its Explanatory Memorandum. Council of Europe Treaty Series No 210.
- Detailed analysis of the Criminal Code of the Republic of Kazakhstan on application in cases of sexual harassment is available at the Foundation of the Development of Civil Society, as prepared by Foundations Director R.K.Naurizbayeva (2012, part of the 2012 OSCE report package).
- EC (2015) Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU Rules Transposed into National Law in 2014? European Commission.
- EIGE (2014) Estimating the costs of gender-based violence in the European Union. Available at: <http://eige.europa.eu/content/document/estimating-the-costs-of-gender-based-violence-in-the-european-union-report>
- FEE (1996) E. Larson The Economic Costs of Sexual Harassment (Э. Ларсон «Экономические издержки сексуальных домогательств»). Foundation for Economic Education. August 01. Available at: <https://fee.org/articles/the-economic-costs-of-sexual-harassment/>
- FRA (2014) Violence against women: an EU-wide survey. European Union Agency for Fundamental Rights (FRA). Available at: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf
- Hersch J. (2015) Sexual harassment in the workplace. IZA World of Labour.
- HRIB (2015) Platform for Human Rights Indicators for Business. The Human Rights Compliance Assessment Tool: Human Resources (consultation draft). Available at: <https://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib>
- ILO (2014) Sexual harassment in garment factories: Firm structure, Organisational Culture and Incentive Systems. Better Work. Truskinovsky Y., Rubin J., Brown D. Better Work Discussion Paper Series: No. 14. International Labour Office. Geneva: ILO. Available at: <http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2014/484225.pdf>
- OECD (2017) Guidelines for Multinational Enterprises and respective sector notes. Organization for Economic Co-operation and Development. Available at: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>
- OHCHR (2011) Guiding principles on business and human rights. (Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека). United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Available at: www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf
- OSHA (2010) Workplace Violence and Harassment: a European Picture. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA). Available at: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>
- UNIFEM (2010) Violence Against Women & Millennium Development Goals.
- UNW (2012) Sources of international law related to sexual harassment (Источники международного права по сексуальным домогательствам). Virtual knowledge center to end violence against women. UN Women. Available at: <http://www.endvawnow.org/en/articles/492-sources-of-international-law-related-to-sexual-harassment.html>
- UNW (2013) Ending Violence against Women and Girls: Programming Essentials. Virtual knowledge center to end violence against women. UN Women. Available at: <http://www.endvawnow.org/en/modules/view/14-programming-essentials-monit>
- UNW (2017) Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women. (КЛДЖ и Рекомендации Комитета по ЛНЖ). UN Women. Available at: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm>
- UNWTO (2017) Global Code of Ethics for Tourism. World Tourism Organization. Available at: <http://ethics.unwto.org/en/content/global-code-ethics-tourism>
- PK (2010) Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин». Республика Казахстан. Февраль 19. Доступно на: <http://www.adilet.gov.kz/ru/node/15376>
- PK (2017) Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях. Казахстан. Доступно на: http://online.zakon.kz/m/document/?doc_id=31577399#sub_id=790000

