



USAID
ОТ АМЕРИКАНСКОГО НАРОДА

E A S T • W E S T
M A N A G E M E N T
I N S T I T U T E



**ПРОЕКТ «РАСШИРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТЕЙ
ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В ДОСТУПЕ К ПРАВОСУДИЮ
ПРИ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВАХ»,
ОСУЩЕСТВЛЯЕМЫЙ ОБЩЕСТВЕННЫМ ОБЪЕДИНЕНИЕМ
«КЫРГЫЗСКАЯ АССОЦИАЦИЯ ЖЕНЩИН - СУДЕЙ»
ПРИ ПОДДЕРЖКЕ ПРОГРАММЫ ПО СОВМЕСТНОМУ
УПРАВЛЕНИЮ**

**ОТЧЕТ ОБ ИССЛЕДОВАНИИ МАСШТАБОВ
СОВЕРШЕНИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ
В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ
ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ**

БИШКЕК -2019

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ.....	6
МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	10
ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СИТУАЦИИ В КЫРГЫЗСТАНЕ ПО СЕКСУАЛЬНЫМ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	12
ГЛАВА 1. ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КЫРГЫЗСТАНЕ	18
1.1. МЕЖДУНАРОДНО - ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА.....	18
1.2. ЛУЧШИЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАКТИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА.....	34
1.3. НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩЕЕ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА	48
ГЛАВА 2. ОЦЕНКА МАСШТАБОВ СОВЕРШЕНИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	60
2.1. МАСШТАБЫ И ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА МАСШТАБЫ СОВЕРШЕНИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В КЫРГЫЗСТАНЕ	61
2.2. ВИДЫ И ФОРМЫ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КЫРГЫЗСТАНЕ.....	74
ГЛАВА 3. ОЦЕНКА ВОСПРИЯТИЯ МАСШТАБОВ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	79
3.1. ОЦЕНКА ВОСПРИЯТИЯ ЖЕНЩИНАМИ/ДЕВУШКАМИ МАСШТАБОВ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ	79

3.2. ОЦЕНКА ВОСПРИЯТИЯ МАСШТАБОВ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЦАМИ, ПРИНИМАЮЩИМИ РЕШЕНИЯ	84
3.3. ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	93
ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ	101
ВЫВОДЫ	101
РЕКОМЕНДАЦИИ	111
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТА	114

ВВЕДЕНИЕ

Вашему вниманию предоставляется Отчет об исследовании масштабов совершения сексуальных домогательств в отношении женщин и девушек в сфере трудовых и служебных отношений, подготовленный Общественным объединением «Кыргызская ассоциация женщин-судей» при поддержке Программы по совместному управлению Ист-Вест Менеджмент Институт в рамках совместного проекта «Расширение возможностей женщин и девушек в доступе к правосудию при сексуальных домогательствах».

Важной причиной, подтолкнувшей к созданию такого проекта, послужили участвовавшие за последний год публикации в средствах массовой информации о фактах совершения сексуальных домогательств в отношении женщин, как за рубежом, так и в нашей стране. Необходимость проведения такого исследования было отмечена и в Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства до 2020 года, в котором была поставлена цель выявления масштабов гендерной дискриминации в трудовых и служебных отношениях и внесения изменений в действующее законодательство на основе полученных выводов исследования.

Отсутствие какой-либо официальной статистики или информации об уровне подобных домогательств в отношении женщин, четких законодательных норм по привлечению к ответственности виновных и условиям для реабилитации пострадавших, не позволяет увидеть реальную картину масштабов и глубины воздействия данного правонарушения и, соответственно, поощряет определенных субъектов на совершение таких действий в отношении женщин и девушек, вопреки гарантированному Конституцией Кыргызской Республики праву каждого на защиту чести и достоинства. В этой связи проведение соответствующих исследований для внесения изменений в законодательство является востребованной задачей, решение которой обеспечит доступ к правосудию женщинам, подвергающимся гендерному насилию в сфере трудовых и служебных отношений.

Актуальность данной проблемы была выявлена нами и в процессе проведения в 2017 году исследования судебной практики по гендерным преступлениям в отношении женщин и девочек, которое показало, что среди рассмотренных судами гендерных преступлений, отсутствует такой самостоятельный состав преступления, как «сексуальное домогательство». Вместе с тем, такого рода деяния, зачастую предшествуют изнасилованию женщин и «сопровождают» многие составы гендерных преступлений. Определяя сексуальное

домогательство в Законе «О государственных гарантиях обеспечения равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» как вид гендерного насилия, государство не установило адекватную юридическую ответственность за данное правонарушение, что, безусловно, ограничило доступ к правосудию женщин и девушек, подвергшихся сексуальным домогательствам. Отсутствие юридической ответственности за сексуальное домогательство в отношении женщин, не только способствует беспомощности и унижению достоинства женщин в подобных ситуациях, но и ставит их в неравное положение с мужчинами, в силу того, что в стране отсутствует правовая защита в данном вопросе.

На момент начала реализации проекта у всех его участников не было достаточных представлений о том, насколько глубокие корни и формы распространения имеют сексуальные домогательства в сложившейся культуре трудовых взаимоотношений, до какой степени могут влиять на них укоренившиеся традиции и обычаи, религиозные и этические нормы.

В этой связи, наряду с указанными выше задачами по устранению пробелов в законодательстве, было проведено полевое исследование, основной целью которого было выявление масштабов распространенности сексуальных домогательств в Кыргызстане, определение их основных видов и форм, оценка воздействия на жизнь женщин и девушек, а также выявление факторов, влияющих на решение жертв обращаться/не обращаться в правоохранительные и иные органы.

Команда исследователей провела тщательную подготовительную работу для того, чтобы определить необходимые методологические подходы, наиболее точно фокусирующиеся на выявлении проблемы и ее последствий. В рамках исследования были также проанализированы имеющиеся в законодательстве нормы и механизмы, обеспечивающие восстановление нарушенных прав, а также международные стандарты защиты прав женщин и девочек, лучшие практики, устанавливающие юридическую ответственность за сексуальное домогательство.

Исследование было проведено в виде анонимного опроса (877) женщин и девушек на рабочем месте и в ВУЗах, которое охватило 4 города: Бишкек, Ош, Кара-Балта и Токмок с июля по октябрь 2019 года.

КРАТКОЕ РЕЗЮМЕ

Законодательство Кыргызской Республики, в части установления ответственности за гендерное насилие, принято в соответствии с международными договорами, участницей которых является Кыргызская Республика, а также общепризнанными принципами и нормами международного права. Конституция Кыргызской Республики гарантирует основные права и свободы человека, в том числе и соблюдение принципа недискриминации по гендерному признаку.

Тем не менее, женщины, пострадавшие от гендерного насилия, к сожалению, нередко сталкиваются с определенными препятствиями в доступе к правосудию. Так, результаты исследования обнаруживают очевидные факты существования сексуальных домогательств на рабочем месте и в ВУЗах страны. Практически 69% опрошенных подтвердили, что данная проблема существует. Каждая четвертая опрошенная женщина имела собственный опыт сексуальных домогательств на рабочем месте. Преимущественно это были женщины в возрасте от 20 до 38 лет, не состоявшие в браке, и занимающие должность рядовой сотрудницы (70%). Женщины, обладающие меньшими властными полномочиями на рабочем месте, чаще подвергаются сексуальным домогательствам, чем женщины, обладающие большей властью. Каждая пятая из опрошенных студенток, по данным исследования, сталкивалась с сексуальным домогательством в той или иной форме в процессе учебы в ВУЗе.

Согласно законодательству, в сфере гендерного равенства, сексуальное домогательство является одним из видов дискриминации. Специальный Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» содержит в себе определение, что такое «сексуальное домогательство», предусматривает нормы, направленные на предупреждение и пресечение домогательств на гендерной основе в трудовой сфере и ответственность работодателя за гендерную дискриминацию. Однако Трудовой кодекс, регулирующий правоотношения в сфере труда, не отражает положения норм данного закона по вопросам сексуального домогательства, что усложняет реализацию предоставляемой им гарантии защиты прав женщин.

Анализ Уголовного кодекса, Кодекса о проступках, Уголовно-процессуального кодекса Кыргызской Республики показал, что они содержат в себе отдельные нормы, направленные на защиту потерпевших от сексуальных домогательств, однако они не охватывают полностью все признаки данного деяния. В соответствии с национальным законодательством жертвы сексуального домо-

гательства могут защитить свои нарушенные права в гражданском либо уголовном судопроизводстве. Однако, какое бы решение для защиты не выбирали пострадавшие, актуальными остаются следующие препятствия: трудности экономического характера, связанные с вопросами оплаты государственной пошлины за иск и найма квалифицированного адвоката для защиты; если для восстановления нарушенных прав избирается гражданское судопроизводство, то бремя доказывания ложится на жертву сексуального домогательства; пострадавшие женщины зачастую испытывают страх за свою безопасность и отсутствие поддержки со стороны сообщества; они также не защищены от вторичной виктимизации в процессе следственных мероприятий и судебного разбирательства.

Во время исследования были выявлены следующие основные факторы влияния на масштабы совершения сексуальных домогательств в сфере трудовых отношений, это: (i) реакция общества на сексуальные домогательства; (ii) замалчивание случаев сексуального домогательства администрацией организации и отношение коллег; (iii) замалчивание проблемы самими женщинами, подвергшимися сексуальным домогательствам; (iv) безнаказанность; (v) влияние сексуального домогательства на экономический фактор развития, как индивидуума, так и организации; (vi) низкое гендерное образование; (vii) государство не дает сигнала, что сексуальное домогательство – это преступление; (viii) недружественная атмосфера в государственных, правоохранительных органах к пострадавшим от сексуального домогательства; (ix) нет информации и нет четкого раскрытия понятия сексуального домогательства (харассмента); (x) пострадавшие не знают, куда и к кому обращаться, когда они хотят сохранить анонимность; (xi) незнание своих прав женщинами, подвергшимися сексуальным домогательствам; (xii) психологическое давление на женщин; (xiii) тяжелые формы сексуального домогательства (кроме доказанного изнасилования) уголовно не наказуемы; (xiv) тяжесть доказательной базы сексуального домогательства; (xv) использование сексуального домогательства в своих интересах.

Сексуальные домогательства чаще всего происходят со стороны мужчин-руководителей среднего и высшего звена (44%). Опрос показал, что наиболее часто встречаются следующие виды домогательств со стороны руководителей среднего и высшего звена: предоставление каких-либо услуг в продвижении по карьерной лестнице, увеличение зарплаты, международные командировки и т.д. взамен на «ответные сексуальные» услуги (72,7%); обнимание намеренно за талию, поглаживание спины, руки и т.д. в ситуации,

когда в касаниях не было необходимости (61,2%); «приглашение» к себе домой против воли женщины (53,3%); давление с требованием вступить в сексуальную связь против воли женщины (52,9%); прямые предложения провести вместе свободное время, несмотря на предыдущий отказ (48%); навязывание мнения, что надо сейчас «погулять, т.е. «отдаться», чтобы потом не жалеть об упущенных возможностях (45,8%); приглашение на свидание с дальнейшими намеками на сексуальную

В случае столкновения с сексуальным домогательством женщины обращаются за помощью и советом к подругам, друзьям (48,4%), к семье, близким (11%), к (психологу, врачу и т.д.) 8,8%. **При этом по результатам исследования не установлен ни один случай обращения в правоохранительные органы.** Опрос показал, что администрации организаций зачастую замалчивают факт харассмента и ограничиваются мирным соглашением между жертвой и домогателем. Что касается частоты, исследование показало, что в среднем 36% сексуальных домогательств – имело место один раз, 43% - иногда, и время от времени повторяется, а 21% - происходят **постоянно.**

При обращении женщины с жалобой на сексуальные домогательства, по мнению опрошенных, чаще всего саму жертву обвинят в этой ситуации, считая, что она сама является причиной домогательства и своим поведением спровоцировала данный случай. Это является основной причиной, почему жертвы не обращаются в правоохранительные органы. Боязнь общественной огласки случаев сексуального домогательства, сформированное общественное мнение, что женщина сама виновата, становятся причиной того, что потерпевшие не заинтересованы в наказании домогателя. Женщины боятся рассказывать, чтобы их не превратили в обвиняемых.

В ходе исследования выявлены факты не только сексуального домогательства, но и изнасилования, за которые никто не понес наказание. Причиной, по которой женщины не обращаются за наказанием поведения домогателя/насильника, по мнению опрошенных женщин, является отсутствие у них информированности по вопросу, куда и как можно обратиться в случае сексуального домогательства/изнасилования на работе, при этом сохраняя свою репутацию и во избежание осуждения со стороны коллег/семьи/мужа/общества. Каждая пятая женщина никуда не обращалась (23%), при этом: потому что ей было стыдно (20%), не хотели вспоминать (22,3%), боялись общественного осуждения и порицания (61,2%), не доверяют никому (10,6%) и были запуганы, что руководитель устроит проблемы (2,4%).

В ходе исследования было выявлено, что большинство случаев сексуальных домогательств происходит в государственных учреждениях и государственных органах. В среднем, уровень сексуального домогательства в государственных органах намного выше (80%), по сравнению с частными организациями. По мнению опрошенных женщин, это связано с безнаказанностью руководителей-чиновников и политиков, их личными связями в правоохранительных органах.

У большинства женщин (57%) после сексуального домогательства наступала подавленность, угнетенность, депрессия; 9,8% женщин стали постоянными жертвами; 4,5% сами согласились на это. Всего 16% женщин удалось дать отпор домогателям и сохранить свое женское достоинство, а 24,3% женщинам пришлось уволиться со своей работы из-за преследования со стороны руководителя, 6% студенткам пришлось перевестись в другие ВУЗы.

Случаи сексуального домогательства влияют на рабочую атмосферу, продуктивность и сплоченность коллектива, сотрудников. Сотрудники начинают разводить интриги, плохо выполняют поставленные задачи, повышается уровень конфликтности и напряженности, недоверие к руководству и в результате ухудшаются результаты работы и финансовые показатели организации.

В результате исследования больше половины респондентов (66,2%) взяли вину на себя, считая, что как-то спровоцировали такие случаи, из-за того, что молодые, привлекательные, веселые, красиво одеваются и т.д. Эти факты еще раз свидетельствуют о сохранении и сильном влиянии гендерных стереотипов на сознание и поведение, как женщин, так и мужчин, и о критическом отношении женщин к себе и своему поведению.

Следует отметить, что в процессе исследования было выявлено, что восприятие содержания понятия «сексуальное домогательство», определение которого было использовано в инструментах исследования, зависело от возраста, образования и уровня культуры женщины/девушки, ее ценностей, принципов, источников информации, которыми она пользуется.

Все эти выводы опираются на результатах исследования, о которых вы сможете прочитать в настоящем Отчете.

В подготовке данного Отчета приняли участие Айдарбекова Ч.А., Алиева Г.М., Алиева Ч.Ш., Акматбекова А., Асангулова Ж., Бобукеева М.Р., Биялиева Ч., Давлетбаева Д., Ирисова Ч., Качикеева Б.Ж., Каракозуева Э., Маматкулова А., Мусабекова Ч.А., Салтанова С., Султанова Р., Турумбекова З.С., Эстебесова Н.

МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ

Цель исследования

Выявление масштабов совершения сексуальных домогательств, определение основных видов и форм сексуальных домогательств в Кыргызстане и оценка их воздействия на жизнь женщин и девушек, выявление факторов влияния на масштабы совершения сексуальных домогательств в Кыргызстане для того, чтобы предусмотреть соразмерную правовую ответственность за такие действия.

Задачи исследования: (i) определение масштабов совершения сексуальных домогательств в отношении женщин и девушек в сфере трудовых и служебных отношений; (ii) оценка восприятия женщинами/девушками последствий сексуального домогательства в сфере трудовых и служебных отношений; (iii) оценка восприятия лицами, принимающими решения (включая правоохранительные органы) сексуальных домогательств в отношении женщин и девушек в сфере трудовых и служебных отношений; (iv) определение видов и форм сексуальных домогательств в отношении женщин и девушек в сфере трудовых и служебных отношений; (v) разработка рекомендаций по изменению национального законодательства, регулирующего данные вопросы.

Методы исследования: (i) кабинетный анализ; (ii) количественный и качественный анализ

Возраст респондентов от 18 до 45 лет.

География Исследования: г. Бишкек, Ош, Кара-Балта, Токмок

Всего опрошено: 877 женщин и девушек, из них 726 женщин и 151 студенток.

Выборка респондентов. Респонденты определялись случайным сегментированным отбором, с использованием трехступенчатой гнездовой (кластерной) выборки. Отбор учреждений, в которых проводился опрос, был проведен методом квотирования от основной общей численности государственных, муниципальных и правоохранительных учреждений (50%). Отбор женщин для опроса проводился методом выбора каждой третьей женщины/девушки (18-45 лет) из штатного расписания учреждения и проходил методом интервью лицом к лицу с использованием анкеты. Анкета состояла из двух частей (вводная и основная). (Приложения 1, 2). Анкеты заполнялись на кыргызском или русском языке с учетом предпочтений респондентов. Для проверки качества анкеты и хронометража проводилось пробное анкетирование в г. Бишкек.

Общее количество проведенных глубинных интервью 59:

Кенеша Кыргызской Республики и местных кенешей (2), руководители министерств/ведомств/организаций/учреждений (3), женщины, подвергшиеся сексуальным домогательствам из целевых групп (12); из них в г. Ош - 14, руководители министерств /ведомств/организаций/учреждений (2), женщины, подвергшиеся сексуальным домогательствам из целевых групп (12); из них в г. Кара-Балта - 14, депутаты местного кенеша (1), руководители министерств/ведомств/организаций/учреждений (1), женщины, подвергшиеся сексуальным домогательствам из целевых групп (12); из них в г. Токмок - 14, руководители министерств /ведомств/организаций/учреждений (2), женщины, подвергшиеся сексуальным домогательствам из целевых групп (12).

Обработка данных и построение выходных таблиц была осуществлена с использованием программы SPSS. Анализ результатов предусматривает систематизацию, обобщение, интерпретацию всех полученных данных.

Сбор информации проводился в период с июля по октябрь 2019 года в городах Бишкек, Ош, Токмок, Кара-Балта. В ходе полевых работ исследователи столкнулись с большими трудностями, связанными с поиском респондентов и получением согласия на интервью от государственных и муниципальных служб, правоохранительных органов, бюджетных, финансовых и частных организаций. Практика показала, что опрос на рабочем месте психологически влияет на восприятие женщинами вопросов о сексуальном насилии. Так как в исследовании был применен подход, основанный на понимании сексуального домогательства как «конструкта, имеющего многофакторные взаимосвязанные ответы», а не как простого события, а также чувствительности темы и недопустимости вторичной виктимизации, исследователи при составлении анкет максимально избегали прямых вопросов и использовали перекрестные косвенные вопросы. Перекрестные вопросы показали, что не все женщины смогли показать реальную картину по сексуальным домогательствам на рабочем месте, были опасения, что их могут вычислить и принять какие-то меры. Также большой проблемой было получить согласие на интервью по более расширенной анкете. Основной причиной такого отказа была «чувствительность» проблематики сексуальных отношений, в особенности домогательств, и это препятствовало откровенному разговору с женщинами, создавая сложности для исследователей.

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СИТУАЦИИ В КЫРГЫЗСТАНЕ ПО СЕКСУАЛЬНЫМ ДОМОГАТЕЛЬСТВАМ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Численность постоянного населения Кыргызской Республики по оценке на 1 января 2019 г. составила 6 млн. 389 тыс. человек, в числе которых 3 млн. 219 тыс. - женщины и 3 млн. 169 тыс. - мужчины. Треть постоянного населения (34 процента) проживает в городских поселениях и две трети (66 процентов) – в сельской местности. Численность государственных служащих, занимающих государственные должности, на 1 января 2018 г. составила 17,8 тыс. человек. В числе государственных служащих, занимающих административные должности, женщины составили 40,3 процента.

В 2016 году было проведено общенациональное исследование «Гендер в восприятии общества» (GSPS) в рамках совместной программы ООН-женщины, Фонда ООН в области народонаселения и Международной организации по миграции (МОМ) «Формирование доказательной базы для продвижения гендерно-чувствительных политик, программ по обеспечению равенства и прочного мира в Кыргызстане». Данный проект был нацелен на усиление мер по расширению прав и возможностей женщин и девочек и устранение угроз гендерному равенству путем четкого определения факторов риска и возможностей продвижения гендерных аспектов в миростроительстве на уровне общин.¹

В 2017 году было проведено исследование в рамках проекта ПРООН «Профилактика гендерного насилия в Кыргызстане» при поддержке Государственного Департамента США, реализованного Общественным объединением «Кыргызская ассоциация женщин-судей». Целью данного исследования было обобщение судебной практики по гендерным преступлениям в отношении женщин и девочек за период 2012 – 2015 г.г. и подготовка рекомендаций государственным органам о преодолении проблем правоприменительной практики судов Кыргызской Республики, рассматривающих дела по указанным категориям дел, для правильного и единообразного применения ими норм законодательства Кыргызской Республики, регулирующего правоотношения по привлечению лиц к уголовной ответственности по преступлениям, наказывающим за насилие в от-

¹ https://kyrgyzstan.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/GSPS_Russian_Final%20report.pdf

ношении женщин и девочек.² В рамках данного исследования были изучены 1029 дел, рассмотренных судами, в результате чего выявлено, что гендерные преступления отличаются высокой степенью латентности. Скрытый характер таких преступлений предопределяет множество факторов, среди которых боязнь общественного осуждения, недостаток знаний о своих правах, недостаток денежных и материальных средств для защиты своих прав, недоверие к правоохранительной системе. Результаты данного исследования в части улучшения положения женщин и девочек, подвергшихся гендерному насилию, были восприняты государственными органами, судами, институтами гражданского общества, что отразилось в проведении ряда мероприятий, повышающих уровень осведомленности о гендерном равенстве, среди судей, сотрудников, правоохранительных органов, адвокатов и защитников, участвующих при рассмотрении такой категории дел судами.

Наличие сильного гражданского общества, в особенности неправительственных организаций, продвигающих гендерное равенство, способствует тому, что ситуация в стране с защитой прав женщин и девочек несколько улучшается. Вносятся изменения в законодательство, в общегосударственные программы развития, имплементируются международные стандарты демократического управления в структуру государственных органов и органов местного самоуправления.

Вместе с тем, различные проявления гендерного насилия все еще сохраняются в обществе и, более того, активно поддерживаются под видом устоявшихся социальных норм, обычаев, традиций, религиозных обрядов и т.д. Одним из таких проявлений являются сексуальные домогательства, обозначенные в законодательстве Кыргызской Республики как гендерное насилие, однако так и не нашедшие своего четкого закрепления как правонарушения. К сожалению, примеров совершения сексуальных домогательств множество. Многие женщины и мужчины не могут определить границы поведения лиц, при выходе за пределы которых можно заявлять об ущербе, нанесенном чести и достоинству. В силу неясности, размытости пределов определения такого поведения лиц, усложненных культурными особенностями восприятия отношений между полами в различных регионах, этнических сообществах, законодатель, предположительно, не смог определиться с таким явлением, как сексуальные домогательства, и не предусмотрел адекватной и со-

2 https://www.undp.org/content/dam/kyrgyzstan/Publications/gender/Analyticheskii_Otchet_po_Gendernomy_Nasiliyu_RU.pdf

размерной юридической ответственности, чем лишил доступа к правосудию женщин и девочек, подвергающихся данному виду гендерного насилия в Кыргызской Республике. Примером служат публикации в средствах массовой информации, появляющиеся в последние годы.

Проблема сексуальных домогательств была выявлена ОО «Кыргызская ассоциация женщин-судей» в процессе проведения вышеуказанного исследования судебной практики по гендерным преступлениям в отношении женщин и девушек в 2017 году, где среди рассмотренных судами гендерных преступлений, отсутствовал самостоятельный состав преступления как «сексуальное домогательство». Специальных исследований на данную тему не проводились, однако были небольшие локальные исследования по другим темам, в которых также отмечалась острая проблема сексуальных домогательств на рабочем месте. В 2015 году профсоюзная организация «Таяныч» провела исследование ситуации в сфере защиты прав женщин на рабочем месте, в частности, проблемы сексуального домогательства, и в своем исследовании отметила, что «немало девушек и женщин в Кыргызстане при поступлении в вузы, трудоустройстве и продвижении по карьерной лестнице подвергаются сексуальным домогательствам. Однако из-за морально-этических норм, действующих в кыргызском обществе, о подобных проявлениях к ним внимания женщины, как правило, умалчивают, открыто не высказываются и тем более не требуют по ним разбирательств, чтобы защитить свои права».³

Проблеме сексуального домогательства на рабочем месте уделяют все больше внимания средства массовой информации и общественность. С ростом числа работающих женщин сексуальное домогательство стало настолько распространенным, что было признано нарушением прав человека, и стена молчания, окружавшая это явление, стала разрушаться. До появления массовых публичных заявлений о сексуальных домогательствах, они считались личной проблемой или попросту отрицались, что заставляло жертв терпеть эти унижения или увольняться с работы и искать другое место.

Распространенность сексуальных домогательств на рабочем месте стала общепризнанной в 1970-х годах. Еще тогда искали универсальное определение этого явления, указывая на такие его элементы, как «описание поведения как нежелательного, которое является пугающим, враждебным, унижающим достоинство или оскорби-

3 <https://rus.azattyk.org/a/27234709.html>

тельным». К примеру, Верховный суда Канады в одном своем прецеденте отметил: «Сексуальные домогательства на рабочем месте - это нежелательное поведение сексуального характера, которое пагубно влияет на рабочую среду или приводит к неблагоприятным последствиям, связанным с работой. Сексуальные домогательства на рабочем месте наносят ущерб достоинству и чувству собственного достоинства жертвы, как работника и как человека». Сегодня предотвращение сексуальных домогательств является важной международной проблемой, и в большинстве юрисдикций по всему миру такое поведение законодательно определено. Только за последнее десятилетие 35 стран мира приняли соответствующие законы, устанавливающие юридическую ответственность за харассмент.

Международная организация труда определяет харассмент как действие, направленное на людей по причине их гендера, в том числе действие сексуального характера, с целью причинения вреда. Спектр относящихся к нему действий очень широк, начиная с откровенных взглядов — невербальной коммуникации. Среди вербального — как прямые сексистские комментарии, так и обсуждение внешности одних женщин в присутствии других. Если у данного обсуждения нет цели, то это скорее будет просто сексистское поведение. А если есть (например, цель унижить), то это харассмент. Проще говоря, харассмент это давление на человека, вербальными и невербальными методами, которое имеет сексуальную составляющую и происходит в рамках отношений в трудовом или учебном коллективе.

В Кыргызстане проблема сексуального домогательства стала освещаться в СМИ и в социальных сетях только с недавнего времени. Большую волну обсуждения в 2015 году в социальных сетях вызвала статья под названием «Пришла на интервью, а не на свидание» журналистки А. Калыбековой, опубликованной в международном онлайн-издании Eurasianet. Автор отмечает, что «зачастую отечественные журналистки подвергаются сексуальным домогательствам, когда приходят взять интервью у чиновников. Нередко интервьюируемые мужчины не рассматривают их в качестве находящихся при исполнении служебных обязанностей лиц или игнорируют выполнение ими своей работы: начинают флиртовать, предлагают встретиться в неформальной обстановке и т. д., что в Кыргызстане сексуальное домогательство - обычное дело».⁴

Также в 2014-2015 гг. в СМИ была опубликована информация, что группа бывших сотрудниц Дипломатической академии МИД КР обвинила экс-ректора учебного заведения Жумагула Сааданбекова в сексуальных домогательствах. Сам Сааданбеков опроверг все обвинения, отметив, что сотрудницы были уволены после того, как не прошли аттестацию.

Нашумевший скандал, связанный с харассментом, был в 2018 году с депутатом Жогорку Кенеша КР Э. Сурабалдиевой, которая написала в Twitter, что незнакомый мужчина домогался ее в здании парламента. «В лифте незнакомый сотрудник Жогорку Кенеша КР, заигрывая, полез обниматься. Разобравшись, что распускать руки в адрес депутата чревато последствиями, заявил, что подумал, что я рядовая сотрудница. А его коллеги-женщины попытались превратить все в шутку. Это все, что надо знать о ворк харрасменте.»⁵. Сурабалдиева Э. отметила, «меня больше всего шокировал факт работы на госслужбе людей, для которых такое поведение является нормой. Чтобы добиться наказания, сначала надо выяснить, кто это, а значит, потребуется время. Если я буду поднимать эту тему, общественность снова скажет, что депутатам нечем заняться. Мой официальный статус — «разведена», а наш менталитет таков, что разведенных женщин автоматически считают заинтересованными во флирте».⁶

Во время написания данного Отчета (октябрь 2019) разразился очередной скандал, связанный с сексуальным домогательством, где уже руководитель - директор государственного предприятия «Кыргызская методическая экспедиция геолого-экономических исследований» склонял сотрудницу к сексуальным отношениям, предлагая оставить ей полставки. Данный факт был зарегистрирован в Едином реестре преступлений и проступков УВД Первомайского района Бишкека, который начал досудебное производство. Это не все публикации, которые были освещены в СМИ, были освещены и освещаются другие виды харассмента.

Следует отметить, что участвовавшее привлечение внимания общественности к такому явлению со стороны СМИ, социальных сетей, выпуск кинофильмов и других средств воздействия на мировоззрение граждан, увеличило количество лиц, осуждающих сексуальные домогательства. Данный факт подтверждается и ответами

5 <https://ru.sputnik.kg/society/20181119/1042067841/ehlvira-surabaldieva-zhogorku-kenesh-domogatelstvo.htm>

6 <https://ru.sputnik.kg/society/20181119/1042067841/ehlvira-surabaldieva-zhogorku-kenesh-domogatelstvo.html>

респондентов, опрошенных во время данного исследования. Так, на вопрос – слышали ли вы о скандалах по сексуальным домогательствам в СМИ, и как вы к этому относитесь - 74,8% студенток и 68,4% женщин ответили, что слышали и считают сексуальное домогательство на рабочем месте недопустимым.

ГЛАВА 1. ПРАВОВАЯ ОСНОВА ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Нарушения прав женщин в мире распространены значительно шире, чем это может показаться при поверхностном взгляде. Женщины все еще нередко подвергаются дискриминации, как в семье, так и в обществе, в том числе в сфере трудовых и служебных отношений. Вместе с тем, отрицание свободы личности на том основании, что эта личность - женщина, относится к серьезным нарушениям прав человека. А бездействие со стороны государства, когда не принимаются специальные и эффективные меры против унижения и подавления женщин по признаку пола, способствует сохранению гендерного неравенства, игнорирует насилие в отношении женщин, оставляя его безнаказанным. В то время, как подобные нарушения прав женщин должны не только выявляться, наказываться и подвергаться общественному осуждению, но и предотвращаться на основе соответствующих законодательных мер и эффективной правоприменительной практики.

1.1. МЕЖДУНАРОДНО - ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

Правовой основой применения актов международного права, касающихся защиты прав в области гендерного равенства и ликвидации дискриминации в отношении женщин, являются конституционные нормы, определяющие, что общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры, участницей которых является Кыргызская Республика, являются составной частью правовой системы Кыргызской Республики (ч.3 ст.6 Конституции).

Одним из первых международных документов, утверждающих принцип равенства мужчин и женщин, стал Устав Организацией Объединенных Наций (ООН), в котором говорится, что одна из задач ООН заключается в том, чтобы осуществлять международное сотрудничество в поощрении и развитии уважения к правам человека и основным свободам для всех, «без различия расы, пола, языка и религии». Уставные положения ООН, защищающие гендерное равенство, реализует ее орган - Экономический и Социальный Совет ООН (ЭКОСОС). Наделенный правом вносить рекомендации по вопросам соблюдения прав человека, ЭКОСОС готовит проекты конвенций по вопросам, входящим в его компетенцию. В 1946

году ЭКОСОС создал Комиссию по положению женщин с целью содействия обеспечению политических, экономических и социальных прав женщин, участвовал в подготовке текста Всеобщей декларации прав человека (1948 год), явившейся первым значительным документом международного характера в защиту прав женщин.

Во **Всеобщей Декларации прав человека и гражданина**, носящей рекомендательный характер, был впервые провозглашен принцип равенства мужчин и женщин. В вводной части Декларации отмечено, что она рассматривается в качестве стандарта, к достижению которого должны стремиться все народы и государства. В ней открыто объявлялось, что: *все люди рождаются свободными и равными в своем достоинстве и правах*. В ее статье 2 предусмотрено, что *каждый человек должен обладать всеми провозглашенными в ней правами и свободами без какого бы то ни было различия, как-то: в отношении расы, цвета кожи, пола, языка и др.* Насилие по признаку пола и все формы сексуального домогательства и эксплуатации, включая те из них, которые проистекают из культурных предрассудков и незаконной международной торговли женщинами, считаются несовместимыми с достоинством и ценностью человеческой личности и потому должны быть искоренены. Данная Декларация послужила одним из основных источников не только международного, но и национального права. В настоящее время конституции большинства государств мира содержат перечень фундаментальных прав из данного документа, в том числе и Кыргызская Республика.

Эти же положения затем были закреплены одновременно в двух **Международных пактах - об экономических, социальных и культурных правах и о гражданских и политических правах**. Оба эти Пакта (к которым Кыргызстан присоединился)⁷ также признают недопустимость какой-либо дискриминации по мотивам пола.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), принятая ООН в 1979 году, занимает центральное место в рассматриваемой сфере. Она впервые поставила вопрос о правах женщин как неотъемлемой части прав человека, но ее принятию предшествовала принятая ООН в 1967 г. Деклара-

7 КР присоединилась постановлением Жогорку Кенеша КР от 12 января 1994 года N 1406-XII. См. Постановление Жогорку Кенеша КР от 12 января 1994 года №1406-XII "О присоединении Кыргызской Республики к международным договорам по правам человека". (Электронный ресурс). Доступно по адресу: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/50679>

ция о ликвидации дискриминации в отношении женщин (ДЛДЖ), ознаменовавшая начало нового этапа в области коллективной защиты прав женщин. Позднее она была переработана в упомянутый выше основополагающий международно-правовой документ КЛДЖ, к которой Кыргызстан присоединился в 1996 г.

Одно из важнейших положений КЛДЖ - это раскрытие понятия «дискриминация в отношении женщин». Согласно статье 1 этой Конвенции оно означает «любое различие, исключение или ограничение по признаку пола, которое направлено на ослабление или сводит на нет признание, пользование или осуществление женщинами, независимо от их семейного положения, на основе равноправия мужчин и женщин, прав человека и основных свобод в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской и любой другой области».

Самые актуальные рекомендации КЛДЖ имеют обязывающий характер для стран, ее признавших: включить принцип равноправия мужчин и женщин в конституции и другие законодательные акты и добиваться его практической реализации; в случае необходимости использовать специальные санкции, запрещающие дискриминацию в отношении женщин; принимать меры, чтобы изменить действующие законы, обычаи, практику, которые представляются дискриминационными в отношении женщин; обеспечить равное для мужчин и женщин право пользования всеми экономическими, социальными, культурными, гражданскими и политическими правами.

Принципиальное значение для организации деятельности по достижению гендерного равенства со стороны ратифицировавших КЛДЖ либо присоединившихся к ней государств и добивающихся достижения такого равенства международных и национальных общественных объединений, в том числе женских, имеет статья 4 КЛДЖ. Эта статья провозглашает, что принятие государствами-участниками временных специальных мер, направленных на ускорение установления фактического равенства между мужчинами и женщинами, к числу которых относятся, например, квоты, не считается дискриминационным. Однако такие временные специальные меры должны быть отменены, когда будут достигнуты цели равенства возможностей и равноправного положения мужчин и женщин. КЛДЖ до сих пор остается самым полным международным актом в области гендерного равенства.

Важным универсальным международным документом является также, наряду с КЛДЖ, **«Декларация об искоренении насилия в**

отношении женщин»,⁸ принятая Генеральной Ассамблеей ООН 20 декабря 1993 г. во исполнение решений проходившей летом того же года в Вене Всемирной конференции по правам человека. Движение за права женщин в течение десятилетий боролось за то, чтобы международное сообщество, наконец, признало насилие в отношении женщин проблемой в области прав человека, а не считало бы его просто частным вопросом, в который государству не следует вмешиваться. В 1992 г. Комитет по ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Комитет КЛДЖ) заявил в своей Общей рекомендации №19,⁹ что *насилие в отношении женщин является формой дискриминации, направленной против женщины по причине того, что она является женщиной, или имеющей несоразмерное влияние на женщин*. Определение насилия в отношении женщин как нарушения прав человека является важным концептуальным сдвигом. Оно означает признание того, что женщины подвергаются насилию не случайно и не по причине врожденной уязвимости. Насилие является результатом структурной и глубоко укоренившейся дискриминации, с которой государство обязано бороться. Предотвращение и борьба с насилием в отношении женщин, таким образом, не является актом благотворительности. Это юридическое и нравственное обязательство, требующее принятия законодательных, административных и институциональных мер и реформ.

В **Общей Рекомендации №12**,¹⁰ представленной Комитетом КЛДЖ, *сексуальное домогательство было признано насилием против женщин*. В КЛДЖ впервые раскрывается понятие «насилия в отношении женщин». *Это любой акт насилия, совершенный на основании полового признака, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический ущерб, или страдания женщинам, включая угрозы совершения таких актов, принуждения или произвольное лишение свободы, будь то в общественной или в личной жизни*.

В статье 2 **Декларации ООН «Об искоренении насилия в отношении женщин»** от 20 декабря 1993 г. содержится и более подробная расшифровка термина «насилие в отношении женщин», где

8 См.: Венская Декларация по искоренению насилия против женщин (1993) // Сайт Организации Объединённых Наций. URL: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/viendec93.shtml

9 См.: Общая Рекомендация КЛДЖ №19 (Одиннадцатая сессия, 1992 год). *Насилие в отношении женщин* // Доступно на сайте ООН по адресу: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw_handbook/cedaw_rec19.pdf

10 *Общая Рекомендация КЛДЖ №12 (Восьмая сессия, 1989 год). Насилие в отношении женщин* // Доступно по адресу: <http://textarchive.ru/c-1433307-pall.html>

говорится, что он охватывает следующие случаи, но не ограничивается ими: 1) физическое, половое и психологическое насилие, которое имеет место в семье, включая нанесение побоев, половое принуждение в отношении девочек в семье, насилие, связанное с приданым, изнасилование жены мужем, повреждение женских половых органов и другие традиционные виды практики, наносящие ущерб женщинам, внебрачное насилие и насилие, связанное с эксплуатацией; 2) физическое, половое и психологическое насилие, которое имеет место в обществе в целом, включая изнасилование, половое принуждение, половое домогательство и запугивание на работе, в учебных заведениях и других местах, торговлю женщинами и принуждение к проституции; 3) физическое, половое и психологическое насилие со стороны или при попустительстве государства, где бы оно ни происходило.

С юридической точки зрения Декларации представляют собой лишь заявление о намерениях, поэтому гендерные активисты во всем мире пытаются добиться разработки и принятия на базе Декларации об искоренении насилия в отношении женщин одноименной универсальной Конвенции ООН. В отличие от декларации и-намерения конвенция является многосторонним международным документом, обязывающим присоединившиеся к нему страны к исполнению, устанавливает международно-правовой механизм, обеспечивающий претворение ее положений в жизнь. Однако все это не препятствует введению положений Декларации в национальное законодательство.

Важное место среди международных документов, касающихся прав женщин, занимают также Конвенции и Рекомендации специализированного международного органа - Международной Организации Труда (МОТ). Природа Конвенций и Рекомендаций МОТ иная, чем у Конвенций и Деклараций ООН, и их различия заключаются в следующем. *Во-первых*, предмет Конвенций и Рекомендаций МОТ ограничен рамками компетенции данной организации - вопросы трудовых отношений, в том числе труда женщин. *Во-вторых*, государства-участники Конвенции МОТ не берут на себя вследствие факта ратификации обязательств совершить вытекающие из него конкретные действия, невыполнение которых повлекло бы за собой наступление международно-правовой ответственности. Государства-участники лишь обязуются придерживаться закрепленной в ратифицированной Конвенции политической линии, постепенно реализуя выраженные в Конвенции МОТ пожелания по определенным вопросам, в том числе применительно к труду женщин, путем

издания соответствующих законов и ориентации правопримени-
тельной практики.

Основные Конвенции МОТ о труде женщин не ратифицированы Кыргызской Республикой, однако, запрет дискриминации в области труда и занятий является одним из четырех основополагающих принципов МОТ, соблюдение которых обязательно для всех государств-членов организации вне зависимости от факта ратификации.

В Конвенции МОТ о дискриминации в области труда и занятий №111 (1958 г.) дается определение термину «дискриминация», который включает: *а) всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимое по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; б) всякое другое различие, недопущение или предпочтение, приводящее к уничтожению или нарушению равенства возможностей в области труда и занятий, определяемое соответствующим членом по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.* Любое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой, не считается дискриминацией.

В соответствии с данной Конвенцией государства-члены обязуются объявить и проводить национальную политику, направленную на обеспечение равенства возможностей и обращения в целях искоренения всякой дискриминации в сфере труда и занятий по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, гражданства или социального происхождения. *Сексуальные домогательства представляют собой серьезную форму дискриминации по признаку пола, подпадающую под действие этой Конвенции. Комитет указывает на две формы сексуальных домогательств, которым необходимо уделять пристальное внимание: ... 1) (quid pro quo – «услуга за услугу»): любые физические, словесные или несловесные формы поведения сексуального характера и другие формы поведения, основанные на признаке пола, которые посягают на достоинство женщин и мужчин и которые являются для адресатов непрошеными, неразумными и оскорбительными; сопротивление или подчинение лица такому поведению явно или неявно используется в качестве повода для принятия решения, касающегося его рабочего места; либо 2) (враждебная рабочая среда): поведение, ко-*

торое провоцирует создание устрашающей, враждебной или унижающей рабочей среды в отношении адресата.

В других конвенциях и рекомендациях МОТ содержатся прямые ссылки на насилие и домогательства; они рассматриваются или потенциально могут рассматриваться как акты, касающиеся некоторых форм насилия и домогательств в сфере труда. Однако они ограниченно применяются к отдельным лицам, так как затрагивают только конкретные группы лиц, например, представителей коренных народов, или отдельные занятия и отрасли, такие как домашний труд или неформальная экономика. Кроме того, если в тексте акта упоминаются проявления насилия и домогательств, это относится только к определенным видам насилия и домогательств.

Конвенция 1989 года о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (169), является единственным актом МОТ, в котором однозначно упоминаются сексуальные домогательства и предусматриваются меры защиты от них для работников, принадлежащих к коренным народам.

В актах, принятых в последние годы, рассматривается более широкий круг форм насилия и домогательств. Статья 5 **Конвенции 2011 года о достойном труде домашних работников (189)** требует от государств-членов принятия мер, обеспечивающих, чтобы *домашние работники пользовались действенной защитой от всех форм злоупотреблений, домогательств и насилия*. Это положение подробнее излагается в Рекомендации 2011 года о достойном труде домашних работников (201); в пункте 7 предусматривается *внедрение механизмов защиты домашних работников от злоупотреблений, домогательств и актов насилия, в том числе, учреждение доступных механизмов подачи жалоб с тем, чтобы все жалобы становились предметом соответствующих расследований и судебных разбирательств, а также учреждение программ переселения из домохозяйства и реабилитации домашних работников, подвергшихся злоупотреблениям, домогательствам и насилию*.

Рекомендация МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе (200) требует принятия мер по месту работы, направленных на сокращение передачи и смягчение воздействия ВИЧ, в том числе *«мер по предотвращению и запрещению насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах»*.

Необходимость противодействия насилию и домогательствам отражена и в Многосторонних основах МОТ по вопросам миграции рабочей силы. В 2016 году МОТ приняла **Общие принципы и оперативные рекомендации, касающиеся справедливого найма**, кото-

рые предусматривают, что *«вербовщики рабочей силы должны осуществлять политику и процессы, в том числе комплексный анализ, чтобы их деятельность в сфере найма проводилась таким образом, чтобы к работникам относились с достоинством и уважением, чтобы она была свободной от домогательств или любых форм принуждения или унижающего, или бесчеловечного обращения»*.

Таким образом, в договорах о правах человека, в т.ч. в сфере труда, в равной степени применимых к женщинам и мужчинам, излагается комплекс прав, критически важных для защиты женщин от насилия, включая право на жизнь, свободу и безопасность личности; право быть свободными от пыток и жестокого, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения и наказания; право на равную защиту в соответствии с законом; право на адекватный уровень жизни; право на справедливые и благоприятные условия труда, а также право на достижение наивысшего уровня физического и психического здоровья.

На юбилейной сессии МОТ, посвященной столетию этой организации, которая состоялась 19-20 июня 2019 года в Женеве, после многолетнего обсуждения, приняты новая Конвенция №190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда и соответствующая рекомендация, направленные на противодействие насилию и домогательствам в сфере труда.

Конвенция и Рекомендация МОТ в значительной степени устраняют глобальный нормативный пробел в отношении харассмента и сексуальных домогательств на рабочем месте путем принятия наиболее широкого спектра и более существенных мер защиты от различных видов насилия, предусматривая все предсказуемые изменения условий занятости в современном мире, и обеспечивая качественно новый уровень защиты, в дополнение к уже существующим документам: Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах и КЛДЖ.

В новой Конвенции МОТ **«насилие и домогательства»** в сфере труда определяются как ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых — будь то единичный или повторный случай, — целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического ущерба».

Особо выделяется гендерно обусловленное насилие. Термин **«гендерное насилие и домогательства»** означает насилие и домогательства, направленные на лиц по причине их половой или гендерной принадлежности, или которые несоразмерно воздей-

ствуют на лиц конкретного пола или конкретной гендерной принадлежности и включают сексуальные домогательства.

Международные стандарты и обязательства государств в сфере защиты женщин от сексуального домогательства и передовая практика.¹¹

Международно-правовые обязательства, реализующие принцип уважения прав человека и развивающие его в конкретных нормах, называются международными стандартами в области прав человека. Деятельность по установлению стандартов относится к работе межправительственных организаций (МПО), которые вырабатывают декларации о правах человека, конвенции, договоры и другие международные документы и обязывают государства соблюдать их условия.

В определении понятия «сексуальных домогательств» международные стандарты устанавливают следующие элементы и характеристики.

Физическое, психологическое и сексуальное насилие можно рассматривать как гендерное, если оно связано с неравноправными отношениями с позиций силы между мужчинами и женщинами или если оно совершается в отношении лиц, потому что они не соответствуют принятым в обществе гендерным ролям. Гендерное насилие не является синонимом насилия в отношении женщин, однако женщины и девочки становятся «основными целями» гендерного насилия, а виновными лицами являются преимущественно мужчины. Гендерное насилие может совершаться и женщинами, и мужчинами в отношении и женщин, и мужчин, например, насилие в отношении мужчин, не соответствующих гендерным представлениям, в том числе мужчин, которые имеют нетрадиционную сексуальную ориентацию.¹²

В соответствии с Общей рекомендацией №19 Комитета КЛДЖ «сексуальные домогательства» включены в понятие «насилие, совершаемое над женщиной в силу того, что она – женщина, или насилие, которое оказывает на женщин несоразмерное воздействие»; это включает в себя «действия, которые причиняют вред

11 Для данного параграфа использованы материалы из Доклада Генерального секретаря «Углубленное исследование, посвященное всем формам насилия в отношении женщин», 6 июля 2006, A/61/122/Add.1.

// Доступно по следующему адресу: <https://www.refworld.org.ru/docid/484e7a362.html>

12 Доклад V(1) «Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда». Международная конференция труда, 107-я сессия, 2018 г. С.10.

или страдания физического, психического или полового характера, угрозу таких действий, принуждение и другие формы ущемления свободы»; любой акт гендерного насилия, «совершённый на основании полового признака, который причиняет или может причинить физический, половой или психологический вред или страдания женщинам», включающий в себя «физическое, половое и психологическое насилие, которое имеет место в обществе в целом, включая изнасилование, половое принуждение, половое домогательство и запугивание на работе».

Так, международное право и соответствующие стандарты определяют гендерное насилие в отношении женщин как насилие, совершаемое над женщиной в силу того, что она - женщина, или насилие, которое оказывает на женщин несоразмерное воздействие.¹³ К нему относится, помимо прочего, сексуальное насилие, сексуальные домогательства и бытовое насилие или насилие со стороны интимного партнёра.¹⁴

Международные органы неоднократно подчеркивали, что такое насилие является грубым нарушением прав человека в отношении женщин¹⁵ и подрывает их право на равенство и право не подвергаться дискриминации при реализации своих прав, а также ущемляет их право на свободу от пыток и жесткого обращения,¹⁶ на личную неприкосновенность¹⁷ и на наивысший достижимый уровень здоровья.¹⁸ В КЛДЖ не упоминается в прямой форме насилие в

13 КЛДОЖ, Общая рекомендация 28, п. 19; КЛДОЖ, Общая рекомендация 19, п. 6; Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, 20 декабря 1993 г., A/RES/48/104, ст.1; См. общий комментарий в Докладе Генерального секретаря: Углубленное исследование по всем формам насилия в отношении женщин, 6 июля 2006 г., Документ ООН № A/61/122/add.1.

14 См., к примеру, КПЧ, Замечание общего порядка № 2, п.18; КПЧ, Замечание общего порядка № 3, п.33; КЛДОЖ, Общая рекомендация 19, пп.17–18, 23, 24 (b); Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, 20 декабря 1993 г., № A/RES/48/104, ст. 2 (b)

15 КЛДОЖ, Общая рекомендация 19, пп.1, 6, 7 и в целом; КЛДОЖ, Общая рекомендация 28, пп.19, 34; КЭСКП, Замечание общего порядка № 16, п.27; Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, 20 декабря 1993 г., A/RES/48/104, ст. 3.

16 КЛДОЖ, Общая рекомендация 19, п.7(b); КПЧ, Замечание общего порядка № 2, пп.18, 22; КПЧ, Замечание общего порядка № 3, пп.32, 34; КПЧ, Замечание общего порядка № 28, п.7; Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, 20 декабря 1993 г., A/RES/48/104, ст.3.

17 КЛДОЖ, Общая рекомендация 19, п.7(d); Декларация об искоренении насилия в отношении женщин, 20 декабря 1993 г., A/RES/48/104, ст.3.

18 КЛДОЖ, Общая рекомендация 19, п.7(g); КЭСКП, Замечание общего порядка № 14, пп.21, 51.

отношении женщин, но Комитет разъяснил, что все формы насилия в отношении женщин подпадают под определение дискриминации в отношении женщин, сформулированное в КЛДЖ.

В своей Общей рекомендации № 12 (1989), Комитет отметил обязанность государств защищать женщин от насилия согласно различным статьям КЛДЖ и потребовал от них включать информацию о случаях насилия и мерах, принятых для противодействия насилию, в свои периодические отчеты, представляемые Комитету. В Общей рекомендации № 19 (1992) была окончательно установлена связь между насилием и дискриминацией: в резолюции недвусмысленно утверждается, что насилие в отношении женщин представляет собой форму дискриминации по гендерному признаку и что подобная дискриминация является главной причиной совершения такого насилия.

В Декларации об искоренении насилия в отношении женщин говорится, что «проявление исторически неравных отношений между мужчинами и женщинами, которые привели к господству и дискриминации в отношении женщин со стороны мужчин и противодействовали улучшению положения женщин». В Декларации, так же, как и в Пекинской платформе действий, характеризуют насилие в отношении женщин в зависимости от места или условий его совершения, и выделяют следующие различные сферы применения насилия в отношении женщин: (1) насилие в семье, (2) насилие в общине, (3) насилие, совершаемое при попустительстве государства.

(1) Формы насилия в отношении женщин в семье включают: нанесение побоев и другие форм насилия, совершаемых в условиях интимных отношений, включая изнасилование; сексуальное насилие; насилие, связанное с получением приданого; убийство младенцев женского пола; сексуальное надругательство над детьми женского пола в доме; ранние браки; браки по принуждению; несупружеское насилие; насилие, совершаемое в отношении домашней прислуги; иные формы насилия.

(2) Женщины часто сталкиваются с широко распространенным насилием в обществе в целом. Физическое, сексуальное и психологическое насилие может быть аспектом повседневных взаимоотношений женщин с их соседями, в транспорте, на рабочих местах, в школах, спортивных клубах, колледжах и больницах, а также в религиозных и других общественных организациях. Формы насилия в отношении женщин и девочек в общине включают: убийство женщин; сексуальное насилие, в том числе изнасилование; *сексуальное преследование (домогательство)*; торговлю женщинами и принуждение к занятиям проституцией.

(3) Государство – через своих должностных лиц или посредством публичной политики – может осуществлять физическое, сексуальное или психологическое насилие в отношении женщин. К числу таких должностных лиц, уполномоченных претворять в жизнь решения государственной власти относятся – члены законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти, а также сотрудники правоохранительных органов, сотрудники органов социальной защиты, тюремные охранники, сотрудники мест лишения свободы, чиновники иммиграционной службы, военнослужащие и сотрудники сил безопасности. Представители государства могут осуществлять насилие на улицах и в местах заключения, совершать акты сексуального насилия, включая изнасилование, *сексуальные домогательства и приставание*. Некоторые из таких действий могут представлять собой пытки и жестокие, бесчеловечные или унижающие достоинство виды обращения и наказания. Государство может также осуществлять насилие в отношении женщин, основываясь на законах и прибегая к практическим действиям. Примерами подобных законов и стратегий являются акты, криминализирующие женское сексуальное поведение как средство контроля за женщинами; практика принудительной стерилизации, принудительной беременности и принудительного аборта; практика защитительного заключения женщин под стражу, которая на самом деле лишает их свободы; а также другие законы и практика (включая практику определения девственности и санкционирования принудительных браков), которые не признают самостоятельность женщины и ее деятельности и узаконивают контроль мужчин над женщинами. Государства могут также попустительствовать насилию в отношении женщин путем принятия не соответствующих требованиям времени законов и неэффективного их применения, оставляя безнаказанными лиц, виновных в совершении насилия в отношении женщин.

Из вышеуказанного следует, что международные органы относят сексуальные домогательства к двум формам насилия в отношении женщин, таким, как (1) *насилие в общине* и (2) *насилие, совершаемое при попустительстве государства*, и в зависимости от места они подразделяются на сексуальные домогательства: 1) на рабочем месте, в образовательных учреждениях и в спорте; 2) в условиях содержания под стражей, учреждениях социального обеспечения, иммиграционных центрах и других государственных учреждениях.

Сексуальные домогательства и насилие на рабочем месте представляют собой наиболее распространенный вид и проявляются в той или иной форме домогательств – словесной, физической или сексуальной.

Общепринятого определения терминов «домогательство» или «насилие» в сфере труда нет (что отчасти связано с тем, что в сфере труда все еще происходит процесс стандартизации глоссария, описывающего эти понятия). Однако, несмотря на различия, сложилось общее мнение о том, что насилие и домогательства в сфере труда включают не только физические, но и психологические, и сексуальные аспекты.

Сексуальные домогательства или насилие в отношении девушек или молодых женщин в образовательных учреждениях также являются распространенными. Также женщины и девочки, занимающиеся спортом, сталкиваются с риском основанного на гендерном признаке насилия, с эксплуатацией и домогательствами со стороны спортсменов, зрителей, тренеров, менеджеров, а также членов общины.

Насилие в отношении женщин в условиях содержания под стражей – в полицейских камерах, тюрьмах, учреждениях социального обеспечения, иммиграционных центрах и других государственных учреждениях – представляет собой насилие, осуществляемое государством. Сексуальное насилие, включая изнасилование, осуществляемое в отношении женщин, находящихся в заключении, считается особо вопиющей формой насилия, попирающего врожденное достоинство и право человека на физическую неприкосновенность, и, соответственно, может рассматриваться как пытки. Другие формы насилия в отношении женщин, находящихся в заключении, зафиксированные различными источниками, включают: ненадлежащее наблюдение при приеме душа или раздевании; обыски с раздеванием, проводимые в присутствии мужчин; словесные сексуальные домогательства. Контроль, осуществляемый тюремными надзирателями за ежедневной жизнью женщин, также может привести к насилию в результате требования сексуальной близости в обмен на привилегии, товары или удовлетворение основных нужд.

Таким образом, в международных документах, сексуальные домогательства квалифицируются как форма насилия в отношении женщин, представляющего собой форму дискриминации по гендерному признаку и подчеркивается, что подобная дискриминация является главной причиной совершения такого насилия. В Венской Декларации по искоренению насилия против женщин (1993), Пекинской платформе действий, принятой на IV Всемирной

Конференции по положению женщин в 1995 г., а также в Общей Рекомендации N12, представленной Комитетом КЛДЖ, сексуальное домогательство признано насилием против женщин.

Кроме того, на уровне государств-участников СНГ был принят «Модельный закон о государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»¹⁹ от 18 ноября 2005 г., который должен стать отправной точкой для законодорческих инициатив. В соответствии с этим документом, под сексуальным домогательством следует понимать *понуждение лица к половой связи - аморальное поведение, связанное с недозволенными действиями сексуального характера лиц разного пола путем шантажа, угроз, выраженными словесно или физически, унижающими и оскорбляющими лицо, находящееся в трудовой, материальной или иной зависимости.*

В девяноста государствах имеются некоторые формы законодательных положений, касающихся сексуального домогательства. Из их числа в 11 государствах приняты конкретные законодательные акты о сексуальном домогательстве; еще в 31 государстве в уголовные кодексы внесены поправки, согласно которым сексуальное домогательство является конкретным уголовным преступлением; в 18 государствах положения о сексуальном домогательстве содержатся в трудовых кодексах или законах о занятости; в 18 государствах положение об этом деянии рассматривается в антидискриминационном законодательстве или законодательстве о гендерном равенстве; а в 12 государствах три законодательных элемента объединены в одно положение. Кроме того, в судебных системах двух государств разработаны общие правовые доктрины о сексуальном домогательстве.

Выполнение Кыргызской Республикой обязательств в сфере защиты женщин от сексуальных домогательств, осуществляется в рамках ратифицированных международно-правовых документов, указанных выше. В части **гендерного равенства и запрета дискриминации**, государство должно инкорпорировать принципы равенства между мужчинами и женщинами и недискриминации при осуществлении прав человека, а также предоставить данным принципам преимущественную силу и обеспеченность искомым статусом.²⁰ Законодательство, гарантирующее равенство и запре-

19 Принят в г. Санкт-Петербурге 18.11.2005 Постановлением №26-11 на 26-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ. Доступно по адресу: <https://www.lawmix.ru/abrolaw/4949>

20 КЛДЖ, Общая рекомендация 25, по пункту 1 статьи 4 КЛДЖ о временных специальных мерах, Документ ООН HRI/GEN/1/Rev.7 at 282 (2004 г.).

щающее дискриминацию во всех сферах жизни женщин, должно содержать определение дискриминации, соответствующее КЛДЖ и другим международным договорам, запрещать дискриминацию со стороны, как госслужащих, так и частных субъектов (включая органы власти, судебные органы, частные организации, коммерческие предприятия и физических лиц), а также четко устанавливать надлежащие санкции и средства правовой защиты, включая доступ к судам или трибуналам, созданным на основании закона.²¹ Международное право, в том числе КЛДЖ, не допускает исключений из запрета дискриминации.²² При этом недостаточно обеспечить только то, чтобы законодательство, политика и правоприменительная практика не являлись явной или очевидной дискриминацией в отношении женщин и чтобы они не приводили к последствиям дискриминационного характера. Необходимо принимать эффективные меры, направленные на предупреждение и устранение дискриминации на практике, а также на закрепление реального равенства при осуществлении прав.²³

Необходимо эффективно проявлять должную осмотрительность в целях предупреждения, расследования, наказания и обеспечения доступа к средствам правовой защиты в случаях гендерного насилия со стороны государственных и частных субъектов.²⁴ Данное обязательство имеет целый ряд последствий.

В части предотвращения **гендерного насилия**, Кыргызская Республика должна разработать и имплементировать законодательную базу, запрещающую различные формы гендерного насилия, а также предоставляющую надлежащую защиту всем женщинам и гарантирующую их неприкосновенность, и достоинство. Такая законодательная база должна предусматривать уголовную ответственность нарушителей, гражданско-правовые средства правовой защиты, а также содержать положения компенсаторного и охранительного характера. Если должностные лица не осуществляют безотлагательного, независимого и эффективного расследования случаев гендерного насилия, о которых им становится известно, с целью привлечения виновных к ответственности, данное бездей-

21 КЛДЖ, ст.2; КЛДЖ, *Общая рекомендация 28*, пп.17, 31–34; КПЧ, *Общая рекомендация 28*, п.31.

22 Ст.1, КЛДЖ; КЛДОЖ, *Общая рекомендация 28*, пп.31 и 33.

23 КЛДЖ, *Общая рекомендация 25*; КЛДЖ, *Общая рекомендация № 28*.

24 КЛДЖ, *Общая рекомендация 19*, п.9; статья 4 (с), *Декларация ООН об искоренении насилия в отношении женщин*, 20 декабря 1993 г., *Генеральная ассамблея, Резолюция № A/RES/48/104*.

ствие составит нарушение соответствующих обязательств.²⁵ Эффективное расследование предполагает целый ряд составляющих, но всегда требует от должностных лиц проведения «безотлагательно, тщательного, беспристрастного и полноценного» расследования по жалобам на применение такого насилия.²⁶ Такое расследование должно возбуждаться должностными лицами по собственной инициативе, т. е. без предъявления к потерпевшим требования заявлять ходатайство о производстве расследования. Кроме того, в случаях такого насилия судопроизводство должно учитывать гендерную специфику рассматриваемых дел.²⁷

В части **защиты труда**, женщинам в Кыргызской Республике должна быть предоставлена равная защита и права в сфере трудовых отношений, которые включают в себя право на социальное обеспечение, защиту здоровья и безопасные условия труда.²⁸ Данное требование имеет целый ряд последствий. К примеру, закон должен не только гарантировать равное отношение и отсутствие дискриминации по признаку пола в трудовых отношениях, но и обеспечивать, чтобы те виды работ, которые преимущественно выполняются женщинами (например, домашний труд), подлежали нормативному регулированию и на них распространялись гарантии защиты права на труд и эффективные средства правовой защиты, так чтобы все трудящиеся женщины могли добиваться правосудия и отстаивать свои права.

25 См. ст.2 (3) и 7 МПГПП; ст.2 КЛДЖ; ст.12, 13 и 16 КПП. См. также: КЛДЖ, Общая рекомендация 19, п. 9

26 А.Т. v. Hungary, КЛДЖ, сообщение № 2/2003, Мнение от 26 января 2005 г., Документ ООН № А/60/38 (Приложение III); Fatma Yildirim v. Austria, КЛДЖ, сообщение № 6/2005, Мнение от 6 августа 2007 г., Документ ООН № CEDAW/С/39/D/6/2005.

27 V.K. v. Bulgaria, КЛДЖ сообщение № 20/2008, Мнение от 25 июля 2011 г., Документ ООН № CEDAW/С/49/D/20/2008, nn. 9.9 и 9.11–9.16; Vertido v. The Philippines, КЛДЖ, сообщение № 18/2008, Мнение от 16 июля 2010 г., Документ ООН № CEDAW/С/46/D/18/2008.

28 КЛДЖ, статья 11; МПЭСКП, статьи 2 (2) и 7.

1.2. ЛУЧШИЕ МЕЖДУНАРОДНЫЕ ПРАКТИКИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

На данный момент предотвращение сексуальных домогательств является важной международной проблемой, и в большинстве стран мира такое поведение законодательно запрещено. Только за последнее десятилетие 35-ю странами были приняты соответствующие законы.

Во многих странах понятие сексуальных домогательств, включая ответственность за них, разнится в зависимости от культурного уровня населения и мер, предпринимаемых государством в отношении продвижения гендерного равенства и недопущения дискриминации в отношении женщин.

Пример определения сексуального домогательства из решения Верховного суда Канады:

«Сексуальные домогательства на рабочем месте являются нежелательным поведением природы, которое отрицательно влияет на рабочую среду или приводит к неблагоприятным последствиям, связанным с работой. Требуя от сотрудника, мужчины или женщины, бороться с нежелательными сексуальными действиями, сексуальные домогательства на рабочем месте наносят ущерб достоинству и самоуважению жертвы, как работника, так и человека».

Следует отметить, что каждая вторая женщина, проживающая в **Европейском союзе**, стала жертвой харассмента хотя бы один раз в жизни, начиная с 15-летнего возраста. А каждая пятая подверглась харассменту в течение последних 12 месяцев. Таковы результаты опроса, проведённого в 2015 году Агентством Европейского союза по основным (фундаментальным) правам.ⁱ

В **США** год от года в судах растёт количество дел о сексуальных преследованиях на рабочем месте. Согласно данным Госкомиссии США по равным возможностям в области трудоустройства (ЕЕОС), в 2001 г. было зарегистрировано 15 тыс. 475 исков со стороны жертв сексуальных домогательств в офисе. (Для сравнения: в 1990 г. было зафиксировано 10 тыс. 532 случаев). При этом, как показывает статистика, далеко не все дела заканчиваются судом. Из почти 15,5 тыс. мужчин и женщин, решивших юридически преследовать своих обидчиков, чуть более 7 тыс. человек так и не смогли доказать, что они действительно стали жертвами сексуального преследования. Результаты различных опросов общественного мнения показыва-

ют, что на протяжении жизни 40-70% женщин и 10-20% мужчин подвергались сексуальным домогательствам на рабочем месте. Количество мужчин, подвергшихся сексуальному преследованию, по данным ЕЕОС, выросло с 7,5% в 1991 г. до 12% в 1999 году. Отчеты ЕЕОС показывают, что только сумма выплаченных соглашений и примирений, на которые истцы и обидчики согласились, не доводя дело до суда, в 2001 г. составила \$53 миллиона. Не удивительно, что большинство американских компаний относятся к проблеме секса очень серьезно. Эпицентр движения #MeToo, сексуальные домогательства на рабочем месте приобрели беспрецедентный общественный характер в США с конца 2017 года.

В **России** официальной статистики сексуальных домогательств на работе не существует, что, безусловно, не означает отсутствие самих домогательств. Примечательно, что большинство российских мужчин самонадеянно считают, что представительницами слабого пола их сексуальная агрессия расценивается как ухаживания, а предмет их «обожания» просто обязан чувствовать себя польщенным. В России в «группу риска» входят в основном женщины до 30 лет, но и мужчины не застрахованы от сексуальных домогательств на работе. Кроме того, многие россияне не верят, что домогательства и издевательства являются вопросами, заслуживающими внимания, и примерно 25% респондентов обвиняют самих жертв в случаях преследования, а не преступников. Это согласуется с другими исследованиями, которые обнаружили, что существует широко распространенное мнение, что жертвы провоцируют преследователей, а притеснения и даже насилие являются либо логическим результатом, либо справедливым наказанием за эту [провокацию]».²⁹

Доклад о выполнении положений Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, представленный **Беларусью** на суд международной общественности, датирован январем 2004 года. В Докладе указано, что 30% белорусских женщин подвергались насилию в семье, а 12% - испытывали сексуальные домогательства на работе. Американские феминистки, проводившие исследования в Беларуси, утверждали, что каждая четвертая из числа опрошенных ими женщин призналась в пристальном сексуальном внимании со стороны начальства или сотрудников. Однако уголовные дела по таким делам в судах Беларуси не рассматривались, а значит, с точки зрения юриспруденции проблемы не существует.

29 *Источник- Отчёт Международной ассоциация адвокатов (International Bar Association (IBA))*

По данным глобального исследования, проведенного среди юристов, было получено 129 ответов от юристов **Бразилии**, согласно которым 74% среди пострадавших составили женщины и 26% - мужчины. Большинство из них работало в юридических фирмах. Бразильские респонденты-женщины получили на три процентных пункта большей вероятности быть подвергнутыми издевательствам в сравнении со средним мировым показателем в 55%. У бразильских респондентов мужского пола также было немного больше шансов быть запуганными угрозой харассмента. Уровень сексуальных домогательств в Бразилии оказался схож с глобальным уровнем. Интересно, что в целом бразильские респонденты имели на 14 процентных пункта больше шансов оказаться подвергнутыми сексуальному преследованию клиентами, чем в среднем по миру.ⁱⁱ

Сохраняющиеся проблемы на рабочих местах в **Малайзии**: 57% респондентов женского пола и 50% респондентов мужского пола подвергались издевательствам во время своей юридической работы (выше, чем в среднем в мире). 96% - были запуганы более одного раза и 61% - подвергались издевательствам в прошлом году. Сексуальные домогательства были менее распространены, чем во всем мире - 24% респондентов-женщин и 6% респондентов-мужчин из Малайзии подвергались сексуальным домогательствам.

Почти одна седьмая респондентов проведенного глобального опроса была из **Австралии**, где оказался самый высокий уровень среди всех стран. 58% австралийских респондентов работали в юридических фирмах, 13% из правительства, 12% от Ассоциации адвокатов, 9% внутри компании и небольшой процент от судебной власти. Издевательства и сексуальное преследование распространены на рабочих местах: 73% опрошенных австралийских женщин и 50% австралийских мужчин-респондентов были подвергнуты издевательствам в связи с их работой. Австралийские юристы также сообщают о более высоком уровне сексуальных домогательств, чем в среднем по миру: 47% респондентов указали, что подвергались сексуальным домогательствам (по сравнению с 37% в мире) и 13% респондентов мужского пола (7% в мире).³⁰

Согласно **Отчету Департамента правовой политики и исследований International Bar Association (IBA) «Запугивание и сексуальное домогательство в юридической профессии»** издевательства и сексуальные домогательства широко распространены в

30 *Источник - Отчёт Международной ассоциация адвокатов (International Bar Association (IBA))*

мире. Результаты, полученные от почти 7000 респондентов из 135 стран, нельзя игнорировать - 67% женщин 32% мужчин по всему спектру юридической профессии: юридические фирмы, адвокатские палаты, судебные органы, правительство, подверглись в 57% случаях запугиванию и 75% случаях сексуальному домогательству.ⁱⁱⁱ

С целью предотвращения сексуальных домогательств некоторые государства (Израиль, Украина, Великобритания, Венгрия, Литва, Франция, Хорватия, Румыния, Финляндия) прибегли к криминализации данного деяния и четко определили их составы. К примеру Украина определила, что сексуальные домогательства характеризуются как «действия сексуального характера, выраженные словесно (угрозы, запугивания, непристойные замечания) или физически (прикосновения, похлопывания), унижающие или оскорбляющие лиц, находящихся в отношениях трудового, служебного, материального или иного подчинения». Пострадавшее лицо имеет право обратиться с жалобой в государственные органы, органы местного самоуправления, к Уполномоченному Верховной Рады Украины по правам человека и/или в суд для защиты своих прав. За это деяние нарушитель может привлекаться к *уголовной ответственности по статье 154 Уголовного кодекса Украины, где предусмотрено уплата штрафа в размере до 50 необлагаемых налогом минимумов (850 грн) или ареста на срок до 6 месяцев. Если будут установлены отягчающие обстоятельства, например, совершение подобных действий с угрозами уничтожения, повреждения или изъятия имущества потерпевшего, разглашение сведений, которые позорят потерпевшего или его близких, в качестве наказания предусмотрен арест до 6 месяцев или ограничение свободы на срок до 3-х лет.*

В Великобритании согласно Закону о защите от преследования 1997 года, лицо, совершившее поведение, нарушающее [F5section 1 (1) или (1A)], является виновным в совершении преступления. *Лицо, виновное в совершении преступления, предусмотренного настоящим разделом, подлежит суммарному осуждению к лишению свободы на срок не более шести месяцев или штрафу, не превышающему уровня 5 по стандартной шкале, или обоим.*

В Венгрии. в соответствии с Уголовным кодексом (ст.222), «любое лицо, которое занимается таким поведением, направленным на то, чтобы запугать другого, нарушить неприкосновенность частной жизни или расстраивать, или вызывать эмоциональный стресс у другого человека произвольно, или кто вовлечен в приставании к другому лицу на регулярной основе, виновен в проступке, наказуемом тюремным заключением на срок не более одного года».

В Литве, в соответствии с Уголовным кодексом (ст.152), устанавливается самостоятельный состав преступления: «*Статья 152. Сексуальные домогательства*»:

1. Лицо, которое, стремясь к сексуальному контакту или удовлетворению, преследует человека, подчиненного ему в должности или иным образом, вульгарными или сопоставимыми действиями, или делая предложения или намеки, считается виновным в совершении проступка и наказывается штрафом или ограничением свободы, или арестом. 2. Лицо несет ответственность за деяния, предусмотренные в пункте 1 настоящей статьи, только по жалобе, поданной потерпевшим, или по заявлению его законного представителя или по требованию прокурора.

В Уголовном кодексе Франции (Параграф 3 Сексуальные домогательства ст.ст. 222-33, 222-33-2) установлено: *Преследование другого лица с целью получения услуг сексуального характера наказывается лишением свободы на один год и штрафом в размере 15 000 евро. Преследование другого лица путем неоднократного поведения, которое предназначено или ведет к ухудшению его условий труда, способных нанести ущерб его правам и достоинству, нанести ущерб его физическому или психическому здоровью, или поставить под угрозу его карьерные перспективы, наказывается лишением свободы на один год и штраф в размере 15 000 евро.*

Другие государства (Германия, Бразилия, Австралия, Швеция) выбрали вид *гражданско-правовой ответственности, который налагает на работодателей обязательства предотвращать и принимать соответствующие меры.* В соответствии с трудовым законодательством работодатели несут ряд обязательств, касающихся предотвращения издевательств, домогательств, в том числе обязательства обеспечения надзорных органов знать, как предотвратить и ответить на виктимизацию.

В Германии согласно Закону о защите работников от сексуальных домогательств на рабочем месте (Закон о защите работников), *работодатели и руководители обязаны защищать работников от сексуальных домогательств на рабочем месте. Эта защита также включает профилактические меры: «Сексуальные домогательства на рабочем месте» - это любое преднамеренное сексуальное поведение, оскорбляющее достоинство работников на рабочем месте, включающее: (i) сексуальную активность и поведение, которое наказуемо в соответствии с уголовным законодательством; а также (ii) иные действия сексуального характера или приглашения в этом отношении, сексуально конкретные при-*

косновение тела и замечания с сексуальным содержанием, вместе с показом порнографических изображений, которые сопровождалось явным возражением со стороны пострадавшего. Сексуальные домогательства на рабочем месте - это нарушение обязательств по трудовому договору или нарушение трудовой дисциплины.

Раздел 3 этого Закона предусматривает механизм защиты прав пострадавших. Так, пострадавшие работники имеют право подать жалобу уполномоченным лицам на предприятии или в департаменте, если они считают, что подверглись сексуальным домогательствам со стороны работодателя, их руководителем, других сотрудников или третьих лиц на рабочем месте. Работодатель или управляющий должны расследовать жалобу и принять соответствующие меры для предотвращения продолжения преследования. В случае сексуального домогательства: (i) работодатель должен применять те меры трудового права, которые подходят для конкретного случая, такие как предупреждение, переназначение, передача или увольнение; (ii) руководитель должен применять меры, необходимые с точки зрения законодательства о государственной службе и эффективности персонала. Если работодатель или менеджер не применяет меры для предотвращения сексуальных домогательств или применяет меры, которые явно неадекватны, преследуемые работники имеют право приостановить свою деятельность на соответствующем рабочем месте без потери заработной платы или оклада, до тех пор, пока это необходимо для их защиты. Работодатель или управляющий не вправе дискриминировать работников, подвергшихся преследованиям, поскольку они защищались от сексуальных домогательств и пользовались своими правами в установленном порядке.

В России, за проявление сексуальных домогательств нарушителя можно привлечь к гражданско-правовой ответственности, путем защиты чести и достоинства в суде с взысканием с него морального ущерба (Приложение 4).

Таблица 2

№	Страна	Ответственность
1	Израиль	<p>В Израиле предусмотрена <i>уголовная ответственность за неуставные отношения в офисе, в том числе и за приставания бизнесвумен к сотрудникам-мужчинам</i>. Более того, сексуальным домогательством в этой стране считаются любые интимные связи между начальником и подчиненной, даже по обоюдному согласию.</p>
2	Россия	<p>В российском законе отсутствует определение и статья за сексуальное домогательство. Однако это не означает, что такого явления в стране не существует де-факто. Сейчас максимум, на что может рассчитывать жертва, – это в рамках Гражданского Кодекса (ГК) подать гражданский иск о возмещении морального вреда в соответствии со ст.1068 ГК. Размер морального вреда согласно законодательству, в случае установления факта правонарушения, будет определён судом. Можно попытаться также апеллировать к нормам международного права – организаций ООН и МОТ, которые в соответствии со ст. 15, п. 4 Конституции РФ, являются составной частью правовой системы страны. Поскольку в документах МОТ сексуальные домогательства приравниваются к гендерной дискриминации на работе, то обращение к ст. 3 Трудового Кодекса РФ, устанавливающей запрет дискриминации, а также к Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» могут быть вполне уместными.</p>

3	Украина	<p>Статья 1 Закона Украины «Об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин» сексуальные домогательства характеризуются как <i>«действия сексуального характера, выраженные словесно (угрозы, запугивания, непристойные замечания) или физически (прикосновения, похлопывания), унижающие или оскорбляющие лиц, находящихся в отношениях трудового, служебного, материального или иного подчинения».</i></p> <p>В случае дискриминации по признаку пола или совершения сексуальных домогательств, пострадавшее лицо имеет право обратиться с жалобой в государственные органы, органы местного самоуправления, к Уполномоченному Верховной Рады Украины по правам человека и/или в суд для защиты своих прав.</p> <p><i>Закон предусматривает ответственность за принуждение женщины или мужчины к вступлению в половую связь естественным или неестественным способом лицом, от которого женщина или мужчина находится в материальной или служебной зависимости. Это расценивается как сексуальные домогательства, а нарушитель может привлекаться к уголовной ответственности по статье 154 Уголовного кодекса Украины.</i></p> <p><i>Ответственность за такое преступление предусмотрена в виде штрафа в размере до 50 необлагаемых налогом минимумов (850 грн) или ареста на срок до 6 месяцев. Если будут установлены отягчающие обстоятельства, например, совершение подобных действий с угрозами уничтожения, повреждения или изъятия имущества потерпевшего, разглашение сведений, которые позорят потерпевшего или его близких, в качестве наказания предусмотрен арест до 6 месяцев или ограничение свободы на срок до 3-х лет.</i></p>
---	---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В сфере использования наемного труда ст. 17 Закона о равных правах устанавливает обязанность работодателя применять меры по предотвращению и защите от случаев сексуальных домогательств и других проявлений насилия по признаку пола.

В соответствии со ст. 18 Закона о равных правах, в коллективные договоры и соглашения необходимо включать положения, обеспечивающие равные права и возможности всех сотрудников. Однако внимание законодателя было сконцентрировано лишь на части возможных мер: устранение гендерного дисбаланса, неравенства в оплате труда, введении специального уполномоченного по гендерным вопросам. Поэтому, если работодатель реально хочет избежать случаев харассмента в своей компании, ему придется принимать ряд самостоятельных мер.

В конце 2017 года законодательство о защите от сексуальных домогательств было дополнено следующими нормами. В соответствии с Законом № 2866-IV, насилие по признаку пола - действия, направленные против лиц в зависимости от половой принадлежности, или обычаи или традиции (стереотипные представления о социальных функциях женщин и мужчин), или деяния, касающиеся преимущественно лиц определенного пола, которые наносят физический либо психологический вред, или экономический ущерб (включая угрозы). Также добавлены определения понятий "пострадавший" и "обидчик" (в том числе, несовершеннолетних). Предотвращение насилия по признаку пола - система мероприятий, осуществляемых государством, частными организациями и гражданами и направленных на повышение уровня осведомленности населения относительно насилия по признаку пола, его причин и последствий. Кроме того, законодательство предусматривает программы реабилитации для пострадавшего и перевоспитания обидчика.^{iv}

4	США	<p>С законодательной точки зрения сексуальные домогательства классифицируются как вид дискриминации и являются запрещенным в соответствии с федеральным законом, если это приводит к неблагоприятным или оскорбительным условиям труда или если это связано с неблагоприятным действием занятости. Несколько штатов также приняли законодательство, касающейся этой проблемы.</p> <p>Очевидно, что данное определение не охватывает список возможных вариантов действий, которые считаются харассментом в США. Так, например, Политика по сексуальному харассменту в Сенате штата Алабама, относит к харассменту такие действия:</p> <p>вербальные: сексуальные инсинуации, намеки и комментарии, имеющие сексуальный подтекст, шутки сексуального характера и унижительные замечания;</p> <p>невербальные: сексуальные объекты или картинки, графические комментарии, наводящие, намекающие на что-либо, связанное с сексом, оскорбительные звуки, свист и непристойные жесты;</p> <p>физические: прикосновение к телу человека, волосам или одежде, чрезмерное приближение (нарушение интимных границ) и т.д.</p> <p>Этот американский документ четко проясняет, как поступать в случае харассмента со стороны коллег на работе, что делать, чтобы привлечь к ответственности виновного.</p> <p>С развитием информационных технологий также получил распространение киберхарассмент. Понятие включает в себя <i>нежелательные, оскорбительные, откровенно сексуальные электронные письма или SMS-сообщения; оскорбительное поведение на сайтах, в социальных сетях или в интернет-чатах.</i></p>
---	-----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

5	Австралия	<p>Сексуальные домогательства запрещены на рабочих местах в соответствии с Законом о дискриминации по признаку пола 1984 года, который также предусматривает <i>субсидиарную ответственность для работодателей</i>. Австралия необычна тем, что дополнительно предоставляет конкретные средства правовой защиты от издевательств, с Комиссией по справедливому труду (трибунал по трудоустройству), обладающей юрисдикцией по борьбе с издевательствами.</p>
6	ФРГ	<p>Немецкие законы довольно жёстки, если речь идет о сексуальных домогательствах на рабочем месте. Закон о равном обращении (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz), его ещё называют антидискриминационным, вступивший в силу в 2006 году, среди прочего четко определяет, что является сексуальным домогательством.</p> <p>Помимо наиболее серьезных и очевидных случаев, связанных с физическим нападением, к сексуальным домогательствам на рабочем месте, согласно закону, относятся следующие действия: <i>нежелательный физический контакт, похотливые и непристойные взгляды, комментарии сексуального характера, сексистские шутки или демонстрация порнографических материалов</i>. Работодатель обязан <i>надлежащим образом юридически реагировать на соответствующие заявления сотрудников и защищать их от сексуальных домогательств</i>.</p> <p>Однако в законе до сих пор существуют пробелы, которые необходимо устранить.</p> <p>Одним из его недостатков является то, что обратиться в суд с иском о сексуальном домогательстве можно не позднее двух месяцев с момента инцидента. Этот срок критикуется общественностью, так как жертвам требуется время, чтобы решить, готовы ли они подать иск, особенно, если они психологически травмированы или обеспокоены возможностью потери работы. Другим недостатком закона называют тот факт, что в настоящее время он защищает сотрудников университетов, но не студентов, ставших жертвами сексуальных домогательств.</p>

		Объединения немецких профсоюзов (DGB), которое представляет интересы более шести миллионов человек, также хотела бы увидеть некоторые улучшения закона. «Мы хотим иметь право на подачу иска от коллектива, чтобы профсоюз мог принимать меры против работодателей в случае сексуальных домогательств, - заявила она DW. - Пока это зависит от конкретного лица (пострадавшего), но мы требуем коллективного права».
7	Бразилия	Не существует особых средств защиты от сексуальных домогательств или издевательств в соответствии с бразильским законодательством о занятости. Однако трудовые законы, регулирующие дискриминацию на рабочем месте, предлагают некоторую защиту работникам, и работодатели могут нести ответственность за ущерб в некоторых случаях.
8	Швеция	Швеция имеет репутацию прогрессивной и относительно равноправной страны с высоким качеством жизни. Шведский закон регулирует как издевательства, так и сексуальные домогательства. Сексуальные домогательства регулируются в соответствии с Законом о дискриминации, который налагает на работодателей обязательства предотвращать и принимать соответствующие меры. В соответствии с трудовым законодательством работодатели несут ряд обязательств, касающихся предотвращения издевательств, в том числе обязательство обеспечения надзорных органов знать, как предотвратить и ответить на виктимизацию.

В некоторых странах постсоветского пространства (Россия, Армения, Азербайджан, Таджикистан) законодательство не имеет самостоятельных составов правонарушения, определяющих сексуальные домогательства, но в уголовном законодательстве имеются нормы, оформленные сходным образом. Так, на примере Кыргызстана, подобное деяние квалифицируются, как «Понуждение к действиям сексуального характера» - понуждение лица к половому

сношению, мужеложству, лесбиянству или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей) - наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода, осужденного за период до одного года, либо обязательными работами на срок до четырехсот восьмидесяти часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок. 2) То же деяние, совершенное в отношении несовершеннолетнего (несовершеннолетней), - наказывается принудительными работами на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового либо лишением свободы на срок до пяти лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового (ст.133 УК КР).

В то же время, в Молдове, например, Уголовным кодексом предусмотрен самостоятельный состав: *«Статья 173. Сексуальное домогательство - Сексуальное домогательство, то есть физическое, вербальное или невербальное поведение, ущемляющее достоинство личности либо создающее неприятную, враждебную, подавляющую, унижительную, дискриминационную или оскорбительную обстановку с целью вынуждения лица к половому сношению или иным нежелательным действиям сексуального характера, совершенное путем угроз, принуждения, шантажа, - наказывается штрафом в размере от 650 до 850 условных единиц, или неоплачиваемым трудом в пользу общества на срок от 140 до 240 часов, или лишением свободы на срок до 3 лет.»*

Интересная практика имеется в Узбекистане. Уголовным кодексом Республики Узбекистан предусмотрен следующий состав: *«Статья 121. Понуждение женщины к вступлению в половую связь - Понуждение женщины к половому сношению или к удовлетворению половой потребности в протiwоестественной форме лицом, в отношении которого женщина находилась в служебной, материальной или иной зависимости, — наказывается обязательными общественными работами до трехсот часов или исправительными работами до двух лет.»* Содержание данного состава было разъяснено Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Узбекистан «О судебной практике по делам об изнасиловании

и удовлетворении половой потребности в противоестественной форме» № 13 от 29 октября 2010 года. «7. Не может квалифицироваться по статье 118 (Изнасилование) или 119 (Насильственное удовлетворение половой потребности в противоестественной форме) УК действия лица, которое путем домогательства, обмана или другим подобным способом склоняло потерпевшего к половому сношению или удовлетворению половой потребности в противоестественной форме без применения насилия, угроз или использования беспомощного состояния потерпевшего».

Таким образом, многие государства, признавая сексуальные домогательства серьезным правонарушением, основанным на гендерном неравенстве, а именно дискриминации по признаку пола, установили юридическую ответственность за такие действия. Преобладающее большинство государств установили уголовную ответственность за сексуальные домогательства, определив механизмы обращения и защиты прав потерпевших.

Другие государства развили свое законодательство о труде и занятости и установили гражданско-правовую ответственность за сексуальные домогательства на рабочем месте, как для работников-нарушителей, так и для работодателей, нарушающих трудовую дисциплину.

1.3. НАЦИОНАЛЬНОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩЕЕ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА

В Конституции Кыргызской Республики³¹ определены основные защищаемые права человека, в том числе, и принцип недискриминации (статья 16), который предусматривает, что никто не может подвергаться дискриминации по признаку пола; мужчины и женщины имеют равные права и свободы, равные возможности для их реализации. Права и свободы, установленные Конституцией, не являются исчерпывающими и не должны толковаться как отрицание или умаление других общепризнанных прав и свобод человека и гражданина (ст.ст.16, 17). Запрещается пропаганда национальной, этнической, расовой, религиозной ненависти, гендерного и иного социального превосходства, призывающая к дискриминации, вражде или насилию (ст.ст.4, 31). Важным с точки зрения возможности защиты и восстановления нарушенных прав является положение части 1 ст. 40 Конституции, которая предусматривает, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод, предусмотренных Конституцией, законами, международными договорами, участницей которых является Кыргызская Республика, а также общепризнанными принципами и нормами международного права.

Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»³² был принят в целях реализации конституционных положений и устанавливает государственные гарантии по предоставлению равных прав и возможностей лицам разного пола в политической, социальной, экономической, культурной и иных областях жизнедеятельности человека; призван оградить мужчин и женщин от дискриминации по признаку пола; направлен на утверждение прогрессивных демократических отношений между мужчинами и женщинами. Статья 1³³ Закона дает «сексуальному домогательству» следующее понятие *«сексуальное домогательство - действия сексуального характера, выраженные словесно или физически, унижающие и оскорбляющие лицо, находящееся в трудовой, служебной, материальной, семейной и иной зависимости»*. Данный Закон также дает определение «гендерной дискриминации», которая заключается в любом различии, исключении или предпочтении, которое ограни-

31 Конституция Кыргызской Республики от 27 июня 2010 года (в редакции Закона КР от 28 декабря 2016 года N 218)

32 В редакции Закона КР от 14 июля 2011 года № 97

33 Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Законе

чивает права и интересы лиц по признаку пола; направлено на ослабление или лишение признания, пользования или осуществления равноправия мужчин и женщин в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любых других областях общественной жизни.

В соответствии со статьей 5 Закона налагается запрет прямой и косвенной гендерной дискриминации в любой сфере деятельности. К прямой гендерной дискриминации относятся:

1) дискриминация по причине семейного положения, беременности, потенциальной беременности и семейных обязанностей; 2) сексуальное домогательство; 3) разная оплата за равный труд равной квалификации. К косвенной гендерной дискриминации относятся: воспроизводство гендерных стереотипов через средства массовой информации, образование, культуру; установление условий, требований, которые повлекли или могут повлечь негативные последствия в виде вреда для лиц определенного пола. Лица, осуществляющие прямую или косвенную дискриминацию, привлекаются к ответственности в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Кыргызской Республики. При этом, в случае гендерной дискриминации, граждане вправе обращаться в судебные и иные государственные органы.

Законом предусмотрены нормы, направленные на предупреждение и пресечение домогательств на гендерной основе в трудовой сфере и ответственность за гендерную дискриминацию (ст.21). Так, «Работодатель не имеет права подвергать работающих лиц разного пола давлению или преследованию на основании того, что они отказали работодателю в его сексуальных домогательствах или подали на работодателя жалобу за гендерную дискриминацию». Кроме того, на работодателя накладывается ответственность по недопущению сексуальных домогательств и «работодатель обязан принимать меры по недопущению случаев сексуальных домогательств». Согласно Закону, работодатель привлекается к ответственности, предусмотренной законодательством, «в случаях оказания давления или преследования работников на основе гендерных стереотипов, включая сексуальные домогательства, а также «в случае, если он своими незаконными действиями вынудил работника уволиться». В Законе говорится, что «при установлении факта гендерной дискриминации работнику в судебном порядке возмещается моральный и материальный вред. Суд вправе обязать работодателя принять на работу лицо, которому по причине гендерной дискриминации было отказано в приеме на работу, и восстановить в должности лицо, уволенное по причине гендерной дискриминации».

Закон обязывает уполномоченный государственный орган в области гендерной политики в пределах своих полномочий: - проводить единую государственную гендерную политику; - координировать деятельность государственных органов, органов местного самоуправления и юридических лиц, независимо от форм собственности, по реализации национальной политики, направленной на достижение гендерного равенства в Кыргызской Республике; - обеспечивать информационную и просветительскую деятельность в области гендерного развития; - обеспечивать внедрение гендерных подходов в национальную политику и государственные программы; - оказывать содействие в проведении гендерной экспертизы законодательства и проектов нормативных правовых актов; - содействовать созданию механизмов, обеспечивающих достижение гендерного равенства и равноправия во всех сферах социально-экономической и общественно-политической жизни; - осуществлять регистрацию и учет всех фактов нарушения гендерного равенства; - координировать деятельность органов по разрешению споров о нарушении гендерного равенства; - осуществлять мониторинг за исполнением Закона и международных обязательств Кыргызской Республики в области гендерного развития; - ежегодно составлять и публиковать отчеты об исполнении Закона, направлять рекомендации в государственные органы и органы местного самоуправления.

Законом определен порядок обращения граждан по фактам нарушения гендерного равенства. Так, «лица, подвергающиеся гендерной дискриминации, вправе одновременно обращаться к Омбудсмену (Акыйкатчы), в органы прокуратуры, судебные и иные государственные органы, органы местного самоуправления», а также указана необходимость указанным субъектам осуществлять рассмотрение фактов гендерной дискриминации в порядке и сроки, установленные законодательством (ст.30). В случае неправомерных действий государственных органов и органов местного самоуправления и их должностных лиц, а также юридических лиц, независимо от форм собственности, повлекшие дискриминацию прав и свобод граждан по половому признаку, Закон предусматривает возможность их обжалования и восстановления прав в судебном порядке.

В Статье 32³⁴ Закона указано о необходимости осуществления органами прокуратуры надзора и контроля за его точным и единообразным исполнением, а также дана возможность организациям гражданского общества осуществлять общественный контроль за

34 *Статья 32. Осуществление надзора и контроля за исполнением настоящего Закона*

исполнением Закона. Кроме того согласно Закона³⁵ органы контроля и надзора в случаях выявления фактов нарушения гендерного равенства имеют право: - направлять государственным органам, органам местного самоуправления и руководителям юридических лиц, независимо от форм собственности, письменные предписания по устранению выявленных фактов нарушения гендерного равенства с указанием срока исполнения; - привлекать к ответственности лиц, виновных в нарушении положений Закона; - обнародовать в средствах массовой информации названия юридических лиц, независимо от форм собственности, нарушающих Закон.

Трудовой Кодекс Кыргызской Республики³⁶ напрямую не регулирует вопросы «сексуального домогательства», однако в своих положениях определяет принципы осуществления трудовых прав граждан и работодателей, в числе которых *создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых правоотношений* (ст.ст. 1, 2).

Работодатель в соответствии со ст. 20 Кодекса обладает рядом прав и обязанностей, в том числе и принимать локальные нормативные акты, направленные на организацию труда; соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; обеспечивать в организации безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда; возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами и др.

В данном контексте видится актуальным расширить и закрепить норму обязывающую работодателя независимо от формы собственности принимать локальные нормативные акты в целях «обеспечения в организации безопасности труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда» с целью предотвращения сексуальных домогательств на рабочем месте. Причем согласно Статьи 20937 Кодекса под «охраной труда» понимается «система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономи-

35 *Статья 33. Последствия неисполнения настоящего Закона*

36 *Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 года № 106 (в редакции Закона от 26 июня 2018 года N 62)*

37 *Статья 209. Основные понятия*

ческие, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия» и «рабочим местом» признается «место, на котором работник должен находиться или на которое ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Глава 6³⁸ Кодекса регулирует такой важный механизм выстраивания взаимоотношений между работниками и работодателем как «коллективные договоры и соглашения». Этот механизм практически не применяется на практике. Видится целесообразным во исполнение норм³⁹ трудового законодательства в которых говорится, что «в коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений» предусмотреть необходимость обязательного заключения коллективных договоров по вопросам предотвращения сексуальных домогательств.

Гражданский кодекс Кыргызской Республики, часть I.⁴⁰, определяет личные неимущественные права и другие нематериальные блага, принадлежащие гражданину: жизнь и здоровье; достоинство личности; личная неприкосновенность; честь и доброе имя; деловая репутация; неприкосновенность частной жизни; личная и семейная тайна; возможность свободного передвижения, выбора места пребывания и жительства; иные нематериальные блага, которые защищаются законодательством в случаях, когда в соответствии с существом этих нематериальных благ могут быть использованы способы защиты гражданских прав, предусмотренные Кодексом.

В числе таких способов защиты прав выступает компенсация морального вреда. Возможность получения денежной компенсации морального вреда в судебном порядке, возникает в случае, если гражданину причинен моральный вред (физические или нравственные страдания) действиями, нарушающими его личные неимущественные права либо посягающими на принадлежащие гражданину нематериальные блага, либо личные неимущественные права, а также в других случаях, предусмотренных законом. Моральный вред возмещается в денежной форме, размер которого определя-

38 Глава 6. Коллективные договоры и соглашения

39 Статьи 42. Содержание и структура коллективного договора

40 Гражданский кодекс Кыргызской Республики. Часть I от 8 мая 1996 года № 15 (Введен в действие Законом КР от 8 мая 1996 года № 16) (в редакции Законов КР от (введен в действие Законом КР от 8 мая 1996 года № 16)

ется судом в зависимости от характера причиненных потерпевшему физических и нравственных страданий, а также степени вины нарушителя; моральный вред возмещается независимо от подлежащего возмещению имущественного вреда.

Гражданский процессуальный кодекс Кыргызской Республики,⁴¹ определяет, что установленный законом порядок гражданского судопроизводства должен обеспечивать правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел, вынесение законных судебных актов, способствовать укреплению законности, правопорядка и предупреждению правонарушений. Статья 542 Кодекса определяет, что суд возбуждает гражданское дело по заявлению лица, заинтересованного в защите своих прав, свобод и охраняемых законом интересов. Статья 65 Кодекса возлагает обязанность доказывания на лицо, участвующие в деле, которые должны доказать те обстоятельства, на которые они ссылаются как на основания своих требований и возражений, а также дает права иным сторонам и другим лицам, участвующим в деле, представить дополнительные доказательства.

Уголовный кодекс Кыргызской Республики,⁴³ указывает, что систему преступлений, связанных с сексуальным насилием, последующим после сексуальных домогательств, образуют следующие составы: Насильственные действия сексуального характера (ст. 162 УК КР); Понуждение к действиям сексуального характера (ст.163 УК КР); Развратные действия (ст.165 УК КР) и другие.

Насильственные действия сексуального характера (ст. 162 УК КР). Основной объект насильственных действий сексуального характера аналогичен объекту изнасилования, но потерпевшим от этого преступления может быть лицо и мужского, и женского пола. Объективная сторона рассматриваемого преступления характеризуется действиями — совершением мужеложства, лесбиянства или иных действий сексуального характера с применением насилия или с угрозой его применения к потерпевшему (потерпевшей) или к другим лицам либо с использованием беспомощного состояния потерпевшего (потерпевшей). В случае добровольного согласия партнеров при совершении указанных в законе действий сексуального характера состав преступления отсутствует. Под иными действиями

41 *Гражданский процессуальный кодекс Кыргызской Республики от 25 января 2017 года № 14 (в редакции Законов КР от 141, 17 мая 2019 года N 63)*

42 *Статья 5. Возбуждение гражданского дела в суде*

43 *Уголовный кодекс Кыргызской Республики от 2 февраля 2017 года № 19 (в редакции Закона от 02.03. 2017 года)*

сексуального характера следует понимать любые иные способы насильственного удовлетворения половых потребностей между мужчинами, между женщиной и мужчиной, между женщинами в иных других формах, кроме изнасилования, мужеложства и лесбиянства.

Понуждение к действиям сексуального характера (ст.163 УК КР). Основным объектом преступления выступают половая свобода или половая неприкосновенность личности, а факультативным могут быть честь, достоинство, деловая репутация потерпевшего, его право собственности. Потерпевшими могут быть только взрослые лица мужского либо женского пола. Объективная сторона преступления характеризуется активными действиями и выражается в понуждении лица к половому сношению, мужеложству, лесбиянству или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей). Понуждение должно быть явно выраженным требованием, предложением, означает определенное психическое воздействие, давление на потерпевшего (потерпевшую) с целью заставить совершить такие действия против воли, служит способом получения вынужденного согласия. Форма понуждения может быть любой — письменной, устной или иной. Характер угрозы отличает данное преступление от изнасилования или насильственных действий сексуального характера, при которых виновное лицо угрожает применением физического насилия и непосредственно в данный момент, а не разглашением позорящих сведений, уничтожением, повреждением или изъятием имущества, или ущемлением материальных или иных интересов потерпевшего (потерпевшей) в будущем. Уголовный закон содержит строго ограниченный перечень форм понуждения, подавления воли потерпевшего (потерпевшей). Под материальной зависимостью понимается нахождение потерпевшего (потерпевшей) на полном или частичном иждивении у виновного лица, проживание на принадлежащей ему жилой площади и т.п., на основании закона либо с добровольного согласия. Под иной зависимостью понимается любая иная, но не материальная зависимость, подчиненность, подконтрольность по работе, по службе, по учебе, родственная зависимость и т.д., ограничивающая свободу выбора, например, между начальником и подчиненным, между преподавателем и учеником, между служащим и заявителем, между обвиняемым и следователем и т.д. Понуждение с использованием материальной или иной зависимости для совершения указанных в законе действий сексуального характера признается преступным лишь тогда, когда виновное лицо угро-

жает законным интересам потерпевшего (потерпевшей), например понижением в должности, увольнением со службы или работы, невыплатой заработной платы, полагающихся премий, лишением жилища. Если виновное лицо обещает потерпевшему (потерпевшей) за согласие на совершение действий сексуального характера предоставить какие-либо материальные блага, льготы, преимущества, то такие действия не рассматриваются как принуждение. Не образует состава комментируемой статьи получение согласия потерпевшего (потерпевшей) на совершение действий сексуального характера иным способом, например, путем обещания оказать покровительство, какую-либо помощь, незаслуженные льготы, путем обмана, обещания заключить брак и т.д.

Развратные действия (ст.165 УК КР). Основным объектом преступления является половая неприкосновенность несовершеннолетних, их нормальное нравственное и физическое развитие, здоровье. Объективная сторона характеризуется развратными действиями, совершаемыми без применения насилия в отношении несовершеннолетнего, не достигшего указанного в законе возраста и половой зрелости. Развратными являются действия, направленные на удовлетворение половой страсти виновного лица или на возбуждение у не достигшего 16-летнего возраста нездорового полового влечения, не связанные с совершением полового акта, мужеложства, лесбиянства или иных действий сексуального характера. Развратные действия могут быть как физическими, так и интеллектуальными. Типичными физическими развратными действиями являются обнажение половых органов виновного или потерпевшего лица, прикосновения к ним, ощупывание, принятие непристойных форм, совершение непристойных жестов полового акта, иных действий сексуального характера в присутствии несовершеннолетнего, склонение к занятию онанизмом, мастурбацией и т.п. Типичными развратными действиями интеллектуального характера являются демонстрация порнографических материалов, предметов, аудио-, кино- или видеозаписей, изображений порнографического характера, чтение порнографической литературы, ведение бесед, разговоров, рассказов на сексуальные темы циничного характера и т.д.

Анализ норм Уголовного кодекса показывает, что существует довольно много норм, направленных на защиту женщин от сексуального насилия и домогательства. Однако понятие «сексуальное домогательство», установленное международными договорами, как виды нежелательного сексуально мотивированного поведения, в виде физического контакта и приставания, реплик с сексуальным

подтекстом, показ порнографических материалов и сексуальных притязаний, будь то в форме высказываний или действий, в вышеуказанных статьях не раскрыто. Имеются какие-то квалифицирующие признаки, но не в полном объеме.

Как показывает практика, сексуальные домогательства не попадают под квалифицирующие признаки таких составов уголовных преступлений, как «Изнасилование», «Насильственные действия сексуального характера», «Половое сношение и иные действия сексуального характера с лицом, не достигшим шестнадцатилетнего возраста» и «Понуждение к половому сношению, мужеложству, лесбиянству или иным действиям сексуального характера». Совершение подобных действий более всего охватывается статьей 163 УК - Понуждение к действиям сексуального характера. Однако, действующий Уголовный кодекс в основном защищает жертву от физического насилия, преступление считается совершенным тогда, когда жертва активно сопротивлялась, преступник применял насилие или угрожал ей. Что же касается ситуации, когда к женщине прикасаются физически, то есть хватают за грудь или другие части тела, то привлечь за это насильника к уголовной ответственности невозможно.

Таким образом, возможно внесение в статью 163 Уголовного кодекса дополнения, чтобы данный состав преступления полностью охватывал все признаки «сексуального домогательства», предусмотренные международными договорами, а также Законом «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», либо необходимо разработать самостоятельный состав преступления «Сексуальное домогательство». Защите должны подвергаться не только физические страдания жертвы, но и нравственные. При этом необходимо установить четкую грань между дозволенным и домогательством.

Уголовно-процессуальный кодекс Кыргызской Республики⁴⁴ устанавливает порядок привлечения лиц к уголовной ответственности, совершивших преступления, связанные с сексуальным насилием, (УПК). Досудебное производство по делам частного-публичного обвинения начинается не иначе как по заявлению потерпевшего или его законного представителя и может быть прекращено за примирением сторон. Необходимо отметить, что по ранее действовавшему УПК по всем делам, относящимся к категории менее тяжких, допускалось прекращение дела в связи с примирением сторон. За-

44 *Уголовно-процессуальный кодекс Кыргызской Республики от 2 февраля 2017 года № 20 (в редакции Закона от 15).*

частую это приводило к тому, что жертва шла на примирение, под угрозами, давлением и т.д. В связи с этим, в новом УК закреплена норма о том, что не все менее тяжкие преступления могут быть прекращены в связи с примирением сторон, а только те, которые указаны в УПК (ч.3 ст.23).

Многие формы насилия в отношении женщин являются преступлениями и требуют привлечения представителей правоохранительных органов для расследования случаев и защиты их прав. Досудебное производство по уголовным делам начинается с момента внесения сведений в Единый реестр преступлений и проступков. Уполномоченное должностное лицо органа дознания, следователь, прокурор безотлагательно, не позднее 24 часов с момента получения заявления, сообщения о совершенном преступлении либо проступке или при непосредственном обнаружении обстоятельств, которые свидетельствуют о совершенном преступлении, проступке, обязаны внести соответствующие сведения в Единый реестр преступлений и проступков (ЕРПП). (ст. ст.148, 149 УПК КР). Органы, осуществляющие досудебное производство, обязаны принять, зарегистрировать и рассмотреть заявление или сообщение о любом совершенном или готовящемся преступлении и (или) совершенном проступке.

Согласно п.6, ч.4 статьи 41 УПК потерпевший имеет право иметь представителя. В соответствии со статьей 51 УПК лица, имеющие право на получение гарантированной государством юридической помощи за счет государства, обеспечиваются адвокатом в соответствии с законом Кыргызской Республики.

Согласно Закона «О гарантированной государством юридической помощи» от 16 декабря 2016 года был расширен перечень лиц, имеющих право на получение гарантированной государством юридической помощи. В частности, в соответствии со статьей 8 право на получение квалифицированной юридической помощи в сфере гражданского, административного и уголовного судопроизводства предоставляется истцам, ответчикам, подозреваемым, обвиняемым, подсудимым, осужденным, оправданным, потерпевшим, несовершеннолетним свидетелям, годовой доход которых не превышает 60-кратного размера минимальной заработной платы, ежегодно устанавливаемого законом о республиканском бюджете. Таким образом, потерпевший по делам, связанным с сексуальным насилием, может иметь адвоката по системе ГГЮП только тогда, когда его годовой доход не превышает 60-кратного размера минимальной заработной платы, в остальных случаях «бесплатный» адвокат не может быть предоставлен.

Еще одним важным элементом защиты, потерпевшей от сексуального насилия, является возмещение ей материального ущерба и морального вреда. В досудебном производстве необходимо заявить о материальном ущербе и (или) моральном вреде, причиненном преступлением. В соответствии со статьей 123 УПК КР потерпевший имеет право подать ходатайство следственному судье об аресте имущества с целью обеспечения возмещения материального ущерба и (или) морального вреда. В случае компенсации морального вреда суд устанавливает денежную компенсацию, которая назначается в размере от 50-кратного до 1000-кратного расчетного показателя в зависимости от тяжести причиненного вреда. При применении положений данной статьи сроки исковой давности, установленные Гражданским кодексом Кыргызской Республики, не применяются.

Таким образом, согласно нормам, нового УПК больше нет необходимости заявлять гражданский иск в уголовном деле, либо отдельно инициировать гражданское разбирательство о взыскании материального ущерба и морального вреда. Теперь вопросы возмещения ущерба и морального вреда должны быть решены при вынесении приговора в отношении виновного лица.

В отношении потерпевшей, подвергшейся сексуальному домогательству, чаще всего назначают судебно-психологическую экспертизу. Однако уровень экспертов зачастую является недостаточно высоким, а в регионах таковые вообще отсутствуют. В связи с чем, необходимо регулярно повышать уровень экспертов, проводящих судебно-психологическую и другие виды экспертиз, в том числе рассмотреть возможность проведения таких экспертиз экспертами частных организаций.

Закон Кыргызской Республики «О репродуктивных правах граждан и гарантиях их реализации»⁴⁵ дает определение терминам «16) *сексуальное здоровье* - состояние физического, психического и социального благополучия, определяющее безопасно вести половую жизнь, в которой отсутствуют элементы насилия, дискриминации или принуждения;» и «18) *сексуальные права* - неотъемлемая часть прав человека, основанных на принципах свободы, достоинства и равенства;». Закон определяет, что сексуальные права и сексуальное здоровье граждан «независимо от пола, расы, возраста, этнической принадлежности, языка, инвалидности, семейного

45 Закон Кыргызской Республики «О репродуктивных правах граждан и гарантиях их реализации» от 4 июля 2015 года № 148 (в редакции Законов КР от 6 июля 2016 года N 99, 15 января 2019 года N 5)

положения, вероисповедания, политических или других убеждений, образования, происхождения, имущественного или иного положения, имеют право на охрану и защиту».

Национальная стратегия Кыргызской Республики по достижению гендерного равенства до 2020 г., принятая Правительством Кыргызской Республики во исполнение Закона «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин», а также в целях эффективной реализации государственной политики по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике⁴⁶. Национальный план действий по достижению гендерного равенства в Кыргызской Республике для достижения ставит перед собой следующие Задачи на 2019-2020 гг.: 15.1. Провести мониторинг реализации гендерной политики с целью выявления дискриминационных практик в трудовых и служебных отношениях в пилотных министерствах (МЧС, ГКС, МЗ); 15.2. образовать межведомственную рабочую группу для выработки предложений по внесению изменений в некоторые законодательные акты (Уголовный кодекс Кыргызской Республики, Кодекс Кыргызской Республики о проступках, Кодекс Кыргызской Республики о нарушениях, Уголовно-процессуальный кодекс Кыргызской Республики, Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях обеспечения равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин»), предусматривающих ответственность за гендерную дискриминацию, насилие на основе рекомендаций мониторинга; 15.3. Разработка межведомственной рабочей группой предложений о внесении изменений в некоторые законодательные акты Кыргызской Республики, в том числе по вопросам искоренения гендерной дискриминации, насилия, включая проблемы обеспечения трудовых прав женщин, защиты от сексуальных домогательств в сфере трудовых и служебных отношений.

По итогам выполнения вышеуказанных задач, должны быть подготовлены рекомендации для внесения изменений в действующее законодательство, в том числе и по уголовной ответственности за гендерную дискриминацию и насилие в сфере трудовых и служебных отношений, в части предупреждения гендерной дискриминации и гендерного насилия.

ГЛАВА 2. ОЦЕНКА МАСШТАБОВ СОВЕРШЕНИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ ПО РЕСПОНДЕНТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

Всего было опрошено 877 женщин и девушек, из них женщины/девушки, работающие 726 (83%) гг. Бишкек (53%), Ош (29%), Кара-Балта (9%) и Токмок (9%)) и студенток 151 (17%) (гг. Бишкек и Ош).

Таблица 1. Основные качественные показатели по респондентам

Наименование	Бишкек	Ош	Кара-Балта	Токмок	Всего
Занятость Женщины					
Государственные и муниципальные служащие	35,5%	44,8%	45,6%	26,0%	38,1%
Сотрудники правоохранительных органов	27,3%	28,6%	44,1%	42,5%	31,0%
Бюджетные организации	18,6%	26,0%	8,8%	12,3%	19,0%
Сотрудники предприятий частного сектора	18,6%	5,0 %	1,5%	19,2%	11,9%
Студентки					
Студентки	63,5%	36,5%			100%
Семейное положение					
Женат / замужем	42,1%	52,8%	56,9%	65,3%	48,9%
Не замужем	42,9%	24,4%	34,7%	18,1%	34,4%
Разведен/а	11,5%	17,6%	8,3%	12,5%	12,9%
Вдова/вдовец	3,0%	4,1%	,0%	2,8%	3,0%
Другое	,5%	1,0%	,0%	1,4%	7%
Возраст					
18-23 лет	11,5%	13,5%	9,2%	6,7%	11,3%
24-29 лет	32,0%	26,4%	27,6%	30,7%	29,9%
30-35 лет	23,2%	29,0%	36,8%	28,0%	26,8%
36-41 лет	14,5%	14,0%	14,5%	17,3%	14,6%
42-47 лет	18,9%	17,1%	11,8%	17,3%	17,5%
Уровень образования					
Начальное	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
Незаконченное среднее	,0%	,5%	,0%	,0%	,1%
Среднее	3,8%	2,6%	9,7%	9,7%	4,7%
Средне-специальное	11,7%	17,6%	27,8%	23,6%	16,2%
Незаконченное высшее	4,6%	4,7%	6,9%	9,7%	5,4%
Высшее	79,2%	69,9%	55,6%	56,9%	72,0%
Ученая степень	,5%	4,7%	,0%	,0%	1,6%

Всего было опрошено женщин (83%) из них (i) государственные и муниципальные служащие (38%); (ii) сотрудники правоохранительных органов (31%); (iii) бюджетные организации (19%); (iv) сотрудники предприятий частного сектора (12%); и (v) 17 % студентки ВУЗов гг. Бишкек и Ош. В среднем у 72% опрошенных респондентов высшее образование, замужем почти 50%, не замужем 34,4%, разведенных почти 13%, больше опрошено женщин в возрасте от 24 до 35 лет (56,7%). 23% женщин и девушек имели опыт сексуальных домогательств и ответили на вопросы основной анкеты, которые далее и анализировались.

По глубинным интервью, было опрошено 48 женщин, подвергшихся сексуальным домогательствам из целевых групп, и 11 лиц, принимающих решения (руководителей учреждений, организаций, муниципалитетов).

2.1. МАСШТАБЫ И ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА МАСШТАБЫ СОВЕРШЕНИЯ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Одна из первых задач исследования – определение масштабов данной проблемы, степени ее распространенности. Всего было опрошено 877 женщин и девушек, из них женщины/девушки, работающие 726 (83%) гг. Бишкек (53%), Ош (29%), Кара-Балта (9%) и Токмок (9%) и студенток 151 (17%) (гг. Бишкек и Ош).

Существует очевидная проблема харассмента на рабочем месте и в ВУЗах страны. Однако данная тема является достаточно чувствительной, и жертвы не хотят говорить о ней, пытаются забыть. Практически 69% опрошенных подтверждают, что такая проблема существует. 76% женщин не рассказали бы про сексуальное домогательство на рабочем месте, если бы это случилось/или уже случилось на этом интервью. Каждая четвертая опрошенная женщина/девушка (23%) имела собственный опыт сексуальных домогательств на рабочем месте, которым они поделились, а более 20% не захотели об этом рассказать.

Таблица 3. Количество и процент респондентов, ответивших на вводные и основные анкеты

	женщины	студентки	итого женщины/ девушки
количество респондентов, ответивших на вводную анкету	726	151	877
количество респондентов, ответивших на основную анкету	169	33	202
Процент респондентов, ответивших на основную анкету	23,3%	21,9%	23,0%
Процент респондентов, имевших опыт сексуального домогательства, но не пожелавших отвечать на основную анкету	21%	14%	20%

Преимущественно это были женщины в возрасте от 20 до 38 лет, не состоявшие в браке, и занимающие должность рядовой сотрудницы (70%). Женщины, обладающие меньшей властью на рабочем месте, чаще подвергаются сексуальным домогательствам, чем женщины, обладающие большей властью на рабочем месте и студентки, в основном 2,3 курсов. Приведенные ниже данные свидетельствует о достаточно широкой практике сексуальных домогательствах на работе/учебе, однако эта проблема носит преимущественно латентный характер.

Важно было выявить и определить во время исследования основные факторы, влияющие на масштабы совершения сексуальных домогательств в Кыргызстане, влияющих на решение жертв обращаться/не обращаться в правоохранительные и иные органы. Исходя из опроса и глубинных интервью, были определены следующие факторы с приведением наиболее часто встречающихся высказываний.

1. Реакция общества на сексуальные домогательства

В случаях сексуального домогательства, любое решение об огласке таких случаев влечет за собой значительные душевные издержки и огромное нервное напряжение, женщину ждет общественное порицание, вторжение в личную жизнь, могут обвинить в том, что она спровоцировала данную ситуацию и т.д. Опрос показал, что даже женщины, считают, что виновата сама женщина (25,7%) в г. Ош (50%). Необходимо отметить, что подобную реакцию общества озвучил почти каждый респондент с разными нюансами, для примера приводятся наиболее часто встречающиеся несколько высказываний из глубинных интервью:

«Как-то непринято у нас в обществе говорить об этом вслух, это же позор для семьи, для женщины. Ведь у нас всегда мнение, что у нас женщина или девушка сама виновата. И чтобы не вызвать разговоров, избежать толков каких-то, женщины стараются не распространяться об этом. Поэтому я тоже никуда по этому поводу не обращалась, так как мне стыдно было об этом говорить и даже вспоминать». Женщина 28 лет.

«Я не обращалась, потому что я была молода, не опытна, не знала своих прав, боялась где-то сказать, потому что у нас город маленький, боялась, что это может предаться огласке, но конечно хотелось бы, чтобы женщины могли обратиться в нужные на то органы, чтобы их права были защищены в этой сфере, на данное время — это, конечно, отсутствует». Женщина 39 лет.

«Публично никуда не обращалась, так как это у нас обсуждается и не одобряется, меня еще и обвинят. Многие этого не могут понять и скажут, что мол сама виновата, сама такая». Студентка 19 лет.

«Ну да, женщина всегда во всем виновата, она же женщина. Если эту тему поднимать в обществе, то мы должны быть готовы к тому, что про женщин начнут говорить всякие гадости, что так мы строим свою карьеру или решаем вопросы своего экономического положения. Мне уже так сказали» Женщина 32 года.

Понятно, что многие факты сексуального домогательства не сообщаются по разным причинам, но основная причина — это боязнь осуждения общества, в том числе возможных последствий.

2. Замалчивание случаев сексуального домогательства администрацией организации и отношение коллег.

Опрашиваемые женщины отмечали, что зачастую об этом знала администрация, и даже когда они напрямую обращались к непосредственному руководителю, то сталкивались с равнодушием, замалчиванием, некоторые пытались тихонько поддержать жертву, но все молчали и давали совет смириться либо использовать «женские хитрости», чтобы защититься, либо уволиться, и некоторые (24,3%) были вынуждены уволиться. Либо заставляли подписывать соглашения о примирении. Опрошенные женщины считают, что администрация должна нести ответственность за случаи сексуального домогательства на рабочем/учебном месте в лице отдела кадров (32,6%), в лице руководителя подразделения (48,9%), руководство организации (71,9%), профсоюза (18,3%), коллег (16,9%).

Для примера приведем наиболее часто встречающиеся несколько высказываний из глубинных интервью:

«Я не знала, что делать при неприятных таки домогательствах, как поступить, и чувствовала себя незащищенной, униженной. Несколько сотрудников знали и были свидетелями домогательств, однако они молчали, и делали вид словно ничего не происходило. Да, они были все зависимы от него, но никто даже не поддержал. Терпела домогательства, надеясь, что руководитель успокоится и отстанет, однако с каждым разом внимание усиливалось и пришлось уволиться». Женщина 27 лет.

«Ни я, ни мои знакомые, об этом публично не заявляли, кроме куратора на учебе, которая в принципе была в курсе об его похождениях. Но и она предпочла ничего с этим не делать. Не обращалась никуда и я, потому что думаю, что общество не примет это за оскорбление моей чести, да и стыдно как то в этом признаваться. Мы привыкли, что всегда нас обвиняют. Мол женщина всегда сама провоцирует подобные ситуации. Я думаю при домогательствах мы в норме должны обращаться в правоохранительные органы. У них должны быть механизмы наказания. Но, этого нет. Все останется также, так как всем наплевать на это».

Студентка 18 лет

«У нас был один начальник, который приставал ко всем, доставалось от него всем молодым девушкам, потом пришел новый руководитель, сильный и все сразу прекратилось, после первой же жалобы. Потом его перевели и пришел новый руководитель, не рыба, ни мясо и все началось по новой и с меня. Оказывается, очень сильно зависит от позиции руководства по этому вопросу». Женщина 31 лет

3. Замалчивание проблемы самими женщинами, подвергшимся сексуальным домогательствам.

Случаи сексуального домогательства сильно замалчиваются из-за стыда и страха женщин перед порицанием общества/семьи/мужа/коллег. Есть статистика, что только 10% случаев изнасилования доходят до суда, а харассмент, stalking (преследование по половому признаку) и многое другое вообще судом не рассматривается.

«Работаем, молчим, а что еще можно сделать. Айла жок. Больше всего не знаю, как правильно себя повести, вдруг он меня вызовет к себе в кабинет или вечером будет оставлять, как мне быть, скорее боюсь, чтобы таких ситуаций не возникало. Все время этот страх сидит». Женщина 30 лет

«Никуда не обращалась, единственное, только среди подруг можно посидеть, поплакаться. Да и куда бы я обратилась, если на работе главный он – руководитель и он все решает. А если в правоохранительные органы, то как доказать, что мой начальник пристаёт и домогается. У нас даже попытку изнасилования тяжело доказать, практически невозможно, не то что домогательство. Приходится терпеть и искать работу». Женщина 35 лет

4. Безнаказанность

Пока не будет четкого определения, что такое сексуальное домогательство, что такое харассмент, то и не будет предмета совершения противоправного деяния, что приводит к безнаказанности. Безнаказанность всегда приводит увеличению и усилению сексуального домогательства. По результатам исследования сексуальные домогательства чаще всего происходят со стороны руководителей (44%)

«От мужчин-руководителей во время проведения различных мероприятий всегда поступают какие-то намеки, взгляды похабные, сальные, прикосновения как бы невзначай или долго держат руку и не можешь ее вырвать, приглашения какие-то с двусмысленными намеками, а есть и такие, которые сразу предлагают что-то. Противно. Пока удастся как-то убежать, но я так долго не выдержу. Уволюсь, наверное.» Женщина 27 лет.

«По работе пришлось зайти к руководителю, и он начал странно себя вести, тон голоса поменял (противно вспоминать), брал меня за руку и показывал якобы ошибки в документах, начал приобнимать. Я думала, ладно черт с ним, не так уж и страшно, потерплю, больше ведь к нему не буду заходить. Он у меня выспрашивал замужем или нет, комментировал мои внешние данные, ну типа что красивая и т.д. я честно не придала этому значение, потом он у меня спросил разрешение меня поцеловать, и я взбесилась. Я сообщила родным, подняли шумиху. Но, он до сих пор там работает, его не уволили, дали понять, что мне не верят, так как заявление я не писала, это бесполезно, да и честно говоря не хотелось об этом говорить и с него, как с гуся вода, все равно его не накажут». Женщина 29 лет.

«Если женщина разведенная, это для них как зеленый свет, как красная тряпка для быка. Начальник обычно с этими женщинами не церемонился. Зачастую, эти женщины, по отношению к которым он себе такое позволял, уходили, увольнялись. А он дальше работает, преспокойно на своей должности. Он позволял себе высказывания в отношении девушек даже при коллективе, они потом себя неудобно чувствуют, как будто она с ним в отношениях состоит и поэтому у нее все хорошо. Все начинают на нее смотреть, подозревать, шептаться. Потом она увольняется. Из-за него столько хороших кадров среди девушек потеряли, текучесть огромная, ведь если кадры хорошие, они себе цену знают, они в любом месте работу найдут, не будут там держаться за работу». Женщина 43 года.

5. Влияние сексуального домогательства на экономический фактор развития как индивидуума, так и организации.

Очевидно, что многие жертвы предпочитают не сообщать о происшедшем, страшась потерять место, вызвать негативное отношение коллектива или даже испортить дальнейшую карьеру. Неустойчивое положение на рынке труда (высокий уровень безработицы,

ограниченные возможности найма) означает, что увольнение с работы - это реальная угроза для многих женщин.

«Я зависима от своего работодателя, работы нет, если уволюсь, кто будет кормить меня и моих детей, приходится терпеть» Женщина 29 лет.

«Вы не представляете, как эти сексуальные домогательства мешают работать, ты даже дышать не можешь, ни то, чтобы развивать свои способности, наоборот, это тормозит твое развитие и понижается продуктивность команды, коллег, это создает большие интриги в коллективе и вызывает сомнение, люди подозревают друг друга, и каждая женщина боится, что она будет следующей жертвой». Женщина 34 года.

Также это влияет на рабочую атмосферу, продуктивность и сплоченность коллектива, сотрудников. Сотрудники начинают разводить интриги, плохо координируют задачи, повышается уровень напряженности, недоверие к руководству и в результате падают результаты работы и финансовые показатели организации.

6. Низкое гендерное образование

Согласно опросу, больше половины из опрошенных женщин (66,2%) взяли вину на себя, считая, что как-то спровоцировали, при этом из-за того, что молодые, привлекательные, веселые, за собой следят, красиво одеваются и т.д. Данный факт еще раз свидетельствует о сохранении и сильном влиянии гендерных стереотипов на сознание и поведение, как женщин, так и мужчин, и о критическом отношении женщин к себе и своему поведению.

“Я думаю, что эта проблема довольно распространена в нашем обществе. И это не только в трудовых отношениях, но и в целом в других сферах общества. Наверное это связано с тем, что эта тема табуирована и о ней не принято говорить. Не могу сказать, что это явление увеличивается или уменьшается, но как и ранее так и сейчас я от девушек и женщин постоянно слышу подобные случаи приставания, домогательств от родственников, соседей, знакомых, это только говорит о том, что у них не хватает знаний, духу, информации.”. Женщина 43 года.

“Мужчины знают, что женщины промолчат и часто пользуются этим. Ну, а нам всегда трудно кому то об этом признаться, все-таки не принято и это больше всего угнетает”. Женщина 27 лет.

7. Государство не дает сигнал, что сексуальное домогательство – это преступление

Все права, свободы и обязанности, установленные Конституцией, должны реализовываться каждым человеком и гражданином беспрепятственно, независимо от их половой принадлежности. В этой связи, все государственные институты, действующие в соответствии со своей компетенцией, установленной законами, должны поддерживать это равноправие и не допускать дискриминации по половому признаку.⁴⁷

Мой преподаватель предложил вступить с ним в связь. За это он обещал помощь, я была ошарашена честно говоря. Как девушка замечала его мужские взгляды. Особенно он любил здороваться за руку и долго ее держать при этом. Говорил, что он как мужчина нуждается в ласке и хотел чтобы я ему ее дала. Я чувствовала себя так низко и мерзко. Человек, профессор, которого я уважала мне девушке, которая ему во внуки годится, предлагает вступить с ним в связь за вознаграждение. Об этой ситуации я рассказала своему куратору женщине. Она ахнула, но как будто не была особо удивлена, потому что за ним и ранее были замечены такие действия в отношении студенток. Мы все молчали. Я думаю, если бы я нашла в себе силы и подала в вышестоящие структуры в Вузе жалобу, то в его отношении были бы, наверное, приняты меры. Его как минимум уволили бы, я думаю. Хотя таких примеров я не видела. Но я не стала этого делать, мне было бы стыдно в этом признаться. Да и уверенности, что меня в этом поддержат не было". Студентка 20 лет.

"Ему как мужчине я приглянулась и все и началось. Еле отбилась, уволилась короче. В целом в этом виноваты мы, сами женщины, общество, которое молчит, в котором принято молчать, сами руководители, которые также зная это предпочитают умалчивать, не выносить сор из избы, не создавать скандала. В моем случае было так. Виноваты все. Плюс законодательство КР не предусматривает наказание за домогательства. Что говорить если даже изнасилюют нередко жертву винят, мол нечего было вызывающе одеваться, сама спровоцировала". Женщина 38 лет.

47 https://www.undp.org/content/dam/kyrgyzstan/Publications/gender/Analyticheskiy_Otchet_po_Gendernomy_Nasiliyu_RU.pdf

«Никуда не обращалась за помощью, потому что это бесполезно. Я вначале пыталась, ситуация ухудшилась, начали запугивать, шантажировать, поэтому это бесполезно. Еще хуже станет. Наверно, есть такие организации, которые занимаются защитой женщин. Ну, если прям сильно доставать будут, наверно, можно найти куда обратиться. Я не нашла пути и уволилась». Женщина 32 года.

«Сколько было таких случаев, и кстати, ни одна не обратилась за помощью. В первую очередь, из-за мнения общества, потому что у всех сидит такая мысль, что винить будут самих жертв, что они спровоцировали насильника. Если подумать, то, честно говоря, я сейчас не вижу, куда можно обратиться. Потому что я сама, даже будучи специалистом, не знаю никаких горячих линий кроме кризисного центра «Сезим». Нет такого места. Мне кажется, что было бы удобно иметь ящики для анонимной почты, чтобы отдел кадров или руководство могли предпринять что-то, чтобы знали, что есть закон». Женщина 44 года.

8. Недружественная атмосфера в государственных, правоохранительных органах к пострадавшим от сексуального домогательства

Женщине признаваться в том, что она стала жертвой харассмента, чрезвычайно невыгодно и даже опасно. Такое откровение может повлечь за собой потерю работы и урон репутации. Удручающим фактом является то, что потери несет не мужчина, потрогавший кого-либо без разрешения за грудь, а чаще всего женщина, пытающаяся защитить свои границы.

«У меня был случай, когда преподаватель начал меня домогаться, я сразу обратилась в милицию, они сказали нужны доказательства, я стала искать других девочек, нашла, мы прошли и гинекологов, и допросы, и очные ставки. Итог, его не уволили, просто перевели на другой факультет, и он продолжает работать. Зачем тогда все это мы проходили, до сих пор все это аукается» Студентка 21 год.

«Со мной был случай, но я знаю, что никому верить нельзя, особенно милиции, они сами такие, у нас законы не работают, судьи могут обвинить девушку, так как у нас не такой уж справедливый суд. Я недавно видела новости на счет этого, там обвинили девушку, но девушка была не виновной». Женщина 28 лет.

9. Нет информации и нет четкого определения понятия сексуального домогательства/харасмента в обществе

Во время исследования женщины давали разные характеристики харасменту, и было видно, что не все четко понимают, что это такое, каждая понимала по-своему и разделяла на флирт и сексуальное домогательство. Но все были едины во мнении, что, если есть насильственное физическое воздействие, попытки поцеловать, изнасиловать после неоднократных отказов женщины, то это сексуальное домогательство. Также нет четкого определения сексуального домогательства/харасмента с правовой точки зрения, и на это участницы опроса указывали постоянно.

10. Пострадавшие не знают к кому обращаться, при этом сохранив анонимность

Мысль обратиться в какую-то вышестоящую инстанцию, привлечь на свою сторону коллектив или каким-либо другим образом оказать открытое сопротивление, вызывает у женщин страх, боязнь и недоверие к государственной власти, так как они уверены, что в ситуациях такого рода ни вышестоящее начальство, ни коллектив, ни закон женщине не поможет, но в большинстве своем женщины признавались, что они просто не знают куда и к кому обращаться. И если бы были уверены, что их выслушают, помогут и защитят, они бы обратились к правоохранительным органам (31,5%), к руководству (38,7%), в профсоюз или правозащитную организацию (33,3%).

«По этому поводу я никуда не обращалась, мне было очень стыдно, хотя я еще раз отмечу что я никогда не давала повода, а не обращалась потому, что некуда было обращаться, я об этом поделилась со своей лучшей подругой и мне стало намного легче, которой я очень доверяю, в нашей стране нету места куда можно обратиться». Женщина 24 года.

«На моем примере, я чувствовала себя униженной, мне было противно смотреть на своего старого обрюзгшего шефа, на работу шла как на каторгу. Но так как я с трудом устроилась на работу, мне приходилось терпеть. Я все переводила в шутку. Мило ему улыбалась. И не знаю, чем бы это закончилось, если бы его не перевели на повышение. Если бы я знала куда обратиться и мне там помогут, обратилась бы, не задумываясь» Женщина 27 лет.

«Без понятия куда может с таким вопросом обратиться женщина, вряд ли в милицию или пойдет к руководству. Мы же понимаем, что станем центром слухов и подозревать будут и меня тоже, скажут, что я сама видимо планировала так, чтобы удержаться на работе или жду повышения». Женщина 32 года

11. Отсутствие осознания своих прав женщинами, подвергшихся сексуальному домогательству

В рассуждениях многих опрошенных женщин – отсутствует осознание необходимости защиты своих прав, и не только в плане «домогательств», но и в других сторонах жизни, таких, например, как прием женщины, имеющей или не имеющей детей, на работу, требования работодателя к ее внешности и т.д.

«Вот я и несколько девушек, которые от него пострадали, но мы в замешательстве, считаем, что может и мы тоже виноваты, красиво и модно одевались, хохотушки. Боялись кому-либо рассказывать и думали, что ничего нельзя изменить. Я думаю, что таких случаев много, просто боятся об этом говорить, думая, что их обвинят.» Студентка 18 лет.

«Ой, даже психологически очень тяжело это переносить, не то, что физически, терпишь». Женщина 23 года.

«Когда домогатель занимается вышестоящую должность, это несет какую-то опасность, переживания – скажется ли это на твоём положении, работе и с этим ничего не можешь поделать». Женщина 34 года.

«Если домогается начальствующий состав, то не знаешь, как себя вести в такой ситуации – боишься за место, за работу». Женщина 29 лет.

12. Психологическое давление на женщин, запугивания.

На сегодня так выстроены отношения между мужчинами и женщинами, что зачастую жертва не понимает, что она является жертвой сексуального домогательства. Она принимает их за некие ухаживания в грубой форме или в форме понуждения. Если бы было четкое определение, что такое сексуальное домогательство, то мы могли бы понимать, что с этим делать. Харассмент для многих переживших – это настоящая травма, многие после этого чувствуют себя в небезопасности. Используя властный ресурс, мужчина-начальник может шантажировать женщину, тем самым подавляя ее волю и создавая неблагоприятные условия для работы. При опросе выяснилось, что наиболее распространенными последствиями становятся: постоянное чувство бессилия (88%), чувство унижения (56,6%), чувство вины (50%), чувство гнева (49,5%), потеря концентрации и интереса к работе (44,4%), появление комплексов (31,4%), ограничение своего участия в общественной жизни (32,4%), избегают мужского общества (35,7%) уволилась (25,4%), в семье появились подозрения и проблемы (30%) и т.д.

«Это мешает очень серьезно, потому что в случае сексуального домогательства, если женщина не отвечает, то она будет подвержена каким-либо наказаниям, вплоть до увольнения, то есть если у них состоялся психологический конфликт на этом уровне, то ее противостояние выразится только в негативе, естественно, ни о какой работе говорить уже нельзя, потому что уже там почти не сможешь работать». Женщина 36 лет.

«Мне, к сожалению, тоже попался такой руководитель, который будучи старым и толстым, годящийся мне в отцы, тоже приставал ко мне, мог запросто илепнуть по мягкому месту, пощупать, и в один день открыто предложил мне деньги. Мне это было противно. В основном, такие ситуации создают мужчины руководители, в редких случаях создают женщины, которые не скромно себя ведут, кокетничают. Я думаю, общество тоже виновато, что порицает женщин, не разобравшись и даже не представляют какие потом муки переносит женщина». Женщина 25 лет.

«Когда начал приставать, не смогла нормально работать, все время дерганая ходишь, когда вызовет и что скажет. Есть тип мужчин которые не пропускают ни одну юбку. В моем случае мой начальник такой. В основном молодые, красивые девушки всегда интересуют мужчин. У меня уже депрессия и комплексы, ходишь и думаешь...» Женщина 27 лет.

13. Тяжелые формы сексуального домогательства (кроме доказанного изнасилования) уголовно не наказуемы

Наиболее чувствительными правонарушениями в сфере нарушения прав женщин являются действия/преступления против половой неприкосновенности личности, и вопросы в данном контексте были для многих болезненными. В ходе исследования были выявлены и случаи изнасилования (1,3%), которые остались безнаказанными.

«Одна моя знакомая сильно пострадала от сексуального домогательства, не обращалась никому, несмотря на свое психологическое состояние. И мне пришлось посоветовать не обращаться к каким-либо организациям, лучше уволиться, если данное отношение мешает жить и работать. В таком состоянии она не смогла бы себя защитить, еще и воспользоваться могли. Я считаю, что в городе нет центров по защите женщин, по оказанию им помощи. А к правоохранительным органам у женщин нет доверия. Даже в случаях изнасилования, если женщина обратиться в правоохранительные силы, то они обвинят саму женщину и не помогают. Таким образом, женщины им не доверяют и больше не обращаются». Женщина 45 лет.

«Она не обращалась никому и никуда, очень боялась, что муж узнает. В правоохранительные органы не обращалась, так как боялась огласки, но ее состояние было просто ужасное». Женщина 41 год

«Никуда не обращалась, так как боялась угроз насильника, устала...». Женщина 36 лет.

«У моей подруги до сих пор присутствует страх того, что она может встретить насильника, и он может рассказать ее мужу или будет шантажировать. Также она изменилась, стала недоверчивой, задумчивой и пугливой. Она до сих пор не оправилась от психологической травмы». Женщина 39 лет

«Готова была повеситься, нет он меня не изнасиловал, но так словами оскорблял, выходками своими, постоянно унижал, и уволиться не могла, работу бы такую не нашла, а потом, когда совсем тяжело стало, уволилась и вздохнула. Но, до сих пор если увижу его, у меня начинается паника» Женщина 39 лет.

«Я знаю одну женщину, она была беззащитной и кроткой, ее использовали против ее воли, несколько абортотв и все, теперь она как тень, жалко ее и никому она не нужна». Женщина 42 года.

14. Сложность доказательной базы сексуального домогательства

Всегда тяжело доказать факты сексуального домогательства, ведь перед обращением в правоохранительные органы нужно взвесить все доказательства, которые можно представить. И это большая проблема, если: а) нет свидетелей, б) нет никаких следов этого сексуального домогательства, в) нет ни аудиозаписи, ни видео. Опрошенные женщины не представляют, каким образом это можно доказать, и еще раз указывали на несовершенство законодательства в области прав женщин. С другой стороны, есть и риски, когда женщины могут обвинить кого-то в угоду своим интересам.

15. Использование сексуальных домогательств в своих интересах

Есть случаи, когда сексуальные домогательства используют для своей выгоды, эти связи дают очень простой и доступный канал мобильности в реализации и продвижении карьеры, получении других бонусов, в комфортном проживании, секса и т.д. (2,5%). Эти связи зачастую более удобны для обеих сторон (работодателя и работника). При этом женщина чаще оказывается в полной зависимости от работодателя.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что все эти факторы влияют на масштабы совершения сексуальных домогательств в сфере трудовых отношений и на решение жертв обращаться/не обращаться в правоохранительные органы.

2.2. ВИДЫ И ФОРМЫ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ В КЫРГЫЗСТАНЕ

Во время исследования были выявлены все виды сексуального домогательства, как в чистом виде, так и смешанном: (i) физическое; (ii) психологическое; (iii) сексуальное; (iv) экономическое. Были выявлены следующие формы сексуального домогательства на рабочем месте, которые опрашиваемые женщины непосредственно испытали на себе.

Диаграмма № 1. Наиболее распространенные формы сексуального домогательства на рабочем месте исходя из опыта опрашиваемых женщин и девушек.



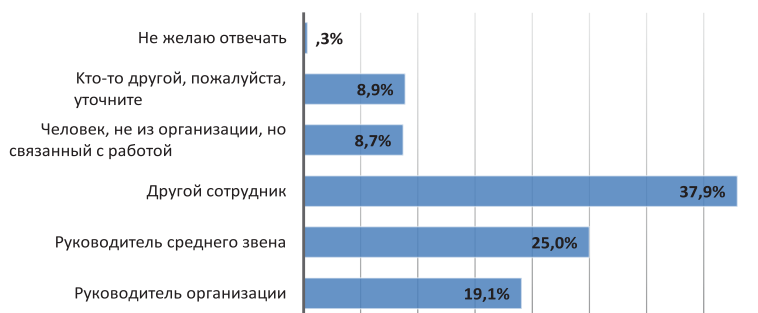
Как видно из диаграммы, наиболее распространенными формами являются признания, в том, что женщина нравится с подтекстом (79,9%), комментарии тела и фигуры женщин (72,6%), обнимание намеренно за талию, поглаживание спины, руки и т.д. в ситуации, когда в касаниях не было необходимости (61,2%). Но больше поражает и показывает масштабность то, что почти половина опыта приходится на такие формы как намеки или прямые предложения провести вместе свободное время, несмотря на предыдущий отказ (52,4%), попытки поцеловать против воли (46,6%), приглашения на свидание, с дальнейшими намеками на сексуальную близость (45,7%), навязывание мнения, что надо сейчас погулять «отдастся», чтобы потом не жалеть об упущенных возможностях (34,1%).

Также полное использование механизмов давления через власть показывают такие формы, как предоставление каких-либо услуг продвижения по профессиональной, карьерной лестнице, увеличения зарплаты, международные командировки и т.д. взамен на

«сексуальные ответные» услуги почти каждой четвертой женщине (30%), настойчивое прикосновение к грудям, ягодицам и т.д. испытали 26,1% женщин. Через попытки изнасилования прошли 11,2% женщин, но ни одна из них не обратилась в соответствующие органы и 1,3% женщин были изнасилованы и эти случаи также остались безнаказанными. Если рассматривать по городам, то разницы особо большой нет, что в больших городах, что в маленьких городах, что на севере, что на юге в среднем разницы по видам и формам сексуальных домогательств особой нет.

Из полученных данных можно увидеть, что сексуальные домогательства воспринимаются женщинами в первую очередь как сексуальный шантаж – предложение интимной связи в обмен на льготы в профессиональной деятельности. Сопоставив понимание сексуальных домогательств как предложение физической близости в обмен на бонусы в профессиональной деятельности с данной характеристикой, можно предположить, что под унижением и оскорблением женщины понимается ее унижение как работника и профессионала. Оскорбительной для женщин является возможность повышения карьеры не за счет ее профессиональных, деловых, личностных качеств, а за счет того, что она вступит в интимные отношения с начальником. Почти 70% женщин отметили, что сексуальное домогательство (как физическое насилие) – это насилие над женщиной.

Диаграмма № 2. Кто виноват в создании такой ситуации? (среднее значение в %)



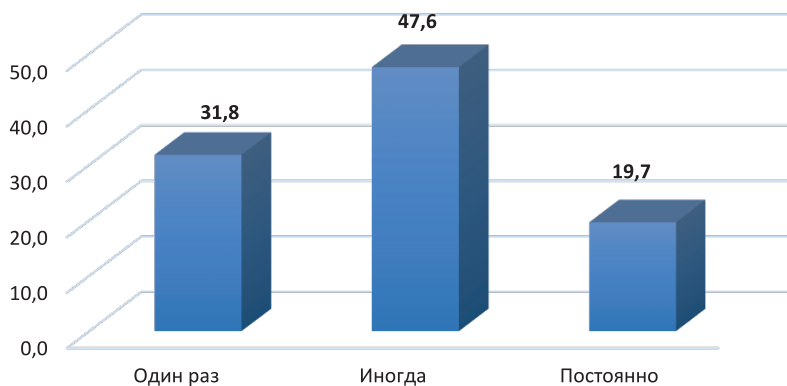
Как показывает диаграмма, такую ситуацию создают руководители (44%), другие сотрудники (37,9%), человек не из организации, но связанный с работой (8,7%) и другие (8,9%).

Диаграмма № 3. Кто создал ситуацию сексуального домогательства (руководитель/сотрудник)



Диаграммадан көрүнүп тургандай, сексуалдык асылуунун көбүрөөк «жеңил» формаларын кызматкерлер колдонушат, ал эми көбүрөөк бийликке таянган, тезирээк натыйжага багытталган формаларды жетекчилер колдонушат. Бул дене бойлук байланышка макул болуу кызмат көрсөтүүлөрү (72,7%), өзүнүн үйүнө чакыруу (53,3%), кысым көрсөтүү, коркутуу (52,9%) ж.б. Бийлик ресурсун колдонуу менен эркек жетекчи аялды шылдыңдоосу мүмкүн, ал аркылуу анын эркин басынтат жана жумуш иштөө үчүн жагымсыз шарттарды түзөт. Реалдуу жашоодо көпчүлүк учурда эркектин ага сексуалдык асылуу жасагандыгы үчүн аялдын өзүн күнөөлөшөт. Демек, аял өзү белги берген же ага карата мындай жүрүм-турум жасоо мүмкүн экендигин түшүнгүдөй кылган дешет.

Диаграмма № 4. Как часто происходит? (среднее значение в %)



Динамика временных интервалов сексуального домогательства показывает такую картину, что один раз было у 31,8%, иногда происходит, то есть время от времени у 47,6% и у 19,7% женщин постоянно. Эти данные показывают, что в целом во время рабочего процесса сексуальные домогательства происходят почти регулярно.

ГЛАВА 3. ОЦЕНКА ВОСПРИЯТИЯ МАСШТАБОВ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. ОЦЕНКА ВОСПРИЯТИЯ ЖЕНЩИНАМИ/ДЕВУШКАМИ МАСШТАБОВ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Во время исследования женщинам/девушкам, был задан вопрос, оценить насколько проблема сексуального домогательства мешает работе/учебе.

Диаграмма № 5. Оценка влияния проблемы сексуального домогательства на работе/учебе



Выяснилось, что это большая проблема для работающих женщин (50,9%) и для студенток (78,8%) и как проблему обозначили 41,9% женщин и 15,2% студенток. В итоге, как проблема она обозначена почти у 92% женщин и 94% студенток. Это говорит о том, что данная проблема сильно мешает работе/учебе. Однако, выяснилось, что реальностью любого коллектива является использование харассмента в виде обращения мужчины в рабочей обстановке уменьшительно-ласкательными формами имени женщины и отпускание сексуальных комплиментов, взглядов, намеков в ее сторону. Восприятие женщин на эти виды харассмента лояльное.

«Мешает, очень мешает. Не можешь делать определенные действия, заходить к этому человеку, неприятно, особенно в начале, когда было. Говорят, что я хорошенькая, симпатичная, поэтому ко мне такое внимание. Создают такую ситуацию мужчины, независимо от ранга, просто руководители могут надавить, есть рычаг давления, а остальных можно послать куда подальше. С начальником все сложнее получается».

Женщина 27 лет.

При исследовании важно было понять, что именно понимают женщины под сексуальными домогательствами на работе? Для более глубокого понимания сексуальных домогательств мы попытались выявить понимание женщинами сущности данного явления. Выяснилось, что женщинами как сексуальное домогательство не воспринимаются: комплименты (92,9%), восторги (84%), повышенное внимание (70,9%), анекдоты и непристойные шутки (61,1%). Сексуальное домогательство связывается женщинами с такими действиями как: обнимание за талию, держание за руку (72,9%), отпускание комментариев насчет тела, фигуры (54,2%), прижимание во время рабочего процесса (86,7%), показывание непристойных жестов с намеком на интимную связь (87,6%), приглашение на ужин, на свидание вне рабочего времени с определенными желаниями (86%), навязывание в социальных сетях (81,7%), прикосания к груди, ягодицам и т.д. (94,2%), попытки поцеловать (93,5%), активное домогательство вплоть до изнасилования (93,6%).

Таким образом, сексуальное домогательство воспринимается женщинами, прежде всего, как моральное насилие, выражающееся в сексуальном шантаже, как избыточное, навязчивое внимание со стороны мужчины, которое женщине неприятно, что сексуальное домогательство – это оскорбление и унижение женщины.

69% женщин, считают, что недопустимо, чтобы на рабочем месте были сексуальные домогательства. Следует обратить внимание на то, что 2,5 % считают, что это нормально и оценили сексуальные домогательства как проявление симпатии. Это может быть связано со стереотипным пониманием того, что любое внимание, даже навязчивое и избыточное, со стороны любого мужчины, должно быть приятно женщине и восприниматься как комплимент. Однако столь незначительное количество выборов данной позиции свидетельствует о достаточно критическом отношении женщин к отношениям с коллегами и начальниками-мужчинами. 42% женщин не мирятся бы с сексуальными домогательствами на работе, но в тоже время признались, что не знают, как действовать и куда обращаться при сексуальных домогательствах.

«Знаете, в Инстаграмм есть такой блок, называется «бабский блок», там все анонимно все выкладывают такие случаи. Там очень много таких случаев, начиная от безобидных и кончая такими, серьезными. Многие женщины обращаются, что не могут рассказать обществу, рассказывают анонимно, чтобы снять груз с себя, и там уже все обсуждается. Даже некоторые организации, врачи, психологи пишут, этому автору что вы можете обратиться к такой-то организации анонимно, никому не будем рассказывать. Получается из средств массовой информации больше узнаем о таких случаях». Женщина 26 лет.

При проведении исследования мы попросили женщин выяснить причины, почему именно с ней это произошло, кто в большей степени провоцирует сексуальные домогательства.

Диаграмма № 6. Почему именно к Вам было такое повышенное внимание? *



Интересно, что больше половины респондентов (66,2%) отметили что прямой или косвенной причиной является, сама женщина/девушка, из-за того, что она самая молодая (25,9%), привлекательная (7,6%) что могла спровоцировать (5,7%), что о ней могли нелестно отозваться (3,8%), то есть все те варианты, которые женщина/девушка берет вину на себя (в сумме 65,2%), затруднились ответить (19%) и другие варианты (15,8%). Это еще раз свидетельствует, во-первых, о сохранении и сильном влиянии гендерных стереотипов на сознание и поведение женщин; во-вторых, о критическом отношении женщин к себе и своему поведению. Тем не менее, обобщая полученные результаты, необходимо подчеркнуть, что в основе сексуальных домогательств лежит власть и дискриминация.

Женщине дают понять, что она, прежде всего женщина, а не работник и должна быть использована в этом качестве. Принуждение к сексу на работе выступает, таким образом, одним из утонченных методов злоупотребления властью.

В том, что Кыргызстан не исключение из повсеместного явления харассмента в университетах, сомневаться не приходится. К сожалению, вопрос о домогательствах в вузах поднимается в обществе настолько редко, что едва ли можно говорить о вообще какой-то полноценной дискуссии.

«Насколько распространено в нашей стране я не знаю, но то, что в нашем Вузе имеет место сплошь и рядом, я могу вас в этом заверить». Студентка 19 лет.

«Я – студентка и могу говорить о ситуациях в ВУЗах, в частности в нашем. К сожалению, сексуальные домогательства есть и их количество увеличивается. Девушек домогаются парни-студенты старших курсов, парни из вне. Особенно жертвами становятся девушки первокурсницы. Они приезжают «в розовых очках», такие доверчивые и не умеющие защитить себя. Парни этим пользуются». Студентка 19 лет.

«В нашем ВУЗе были случаи домогательств. Один из случаев случайно открылся, хотя за стены ВУЗа это не вышло, свидетельницей домогательств стала одна из заместителей руководства. Преподавателя уволили в результате. Она своим влиянием добилась, чтобы домогатель не работал больше в этом ВУЗе... а если бы студент сказал не знаю, поверили бы?» Студентка 19 лет.

Случаи с увольнениями преподавателей, конечно же, случаются, некоторые даже появляются в средствах массовой информации. К примеру, из-за обвинений в домогательствах в прошлом потерял работу преподаватель в Кыргызско-Российском Славянском университете. Однако, сколько еще преподавателей за такие действия увольняют или переводят никто не знает. Рассматривая этот феномен в общих чертах, условно можно обозначить его двухуровневую природу: замалчивание проблемы происходит и на уровне «преподаватель-студент», и на уровне самого ВУЗа. А значит до признания этой проблемы, ее распространенной практики до организации кампании по борьбе с сексуальными домогательствами нашим вузам еще далеко.

При исследовании также было опрошено 10 мужчин, которые подверглись сексуальному домогательству, как со стороны женщин-руководителей, так и со стороны мужчин-руководителей. Мужчины менее охотно раскрываются и рассказывают, так как находиться в положении жертвы им тяжело. Исследование показало, что все зависит от распределения власти, от зависимости положения, если мужчина зависим, то такие факты есть. Но у мужчин в сексистском обществе власти больше по умолчанию, поэтому в подобной ситуации у женщины должен быть гораздо больший ее «власти» перевес. Трудно себе представить, что девушка домогается равного по статусу коллегу, а если и так, то, скорее всего, для него это не будет проблемой: он либо посмеется, либо ее отвергнет, но на 99 процентов не останется после этого в униженном положении. С женщинами все по-другому.

3.2. ОЦЕНКА ВОСПРИЯТИЯ МАСШТАБОВ СЕКСУАЛЬНЫХ ДОМОГАТЕЛЬСТВ В ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕВУШЕК В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ ЛИЦАМИ, ПРИНИМАЮЩИМИ РЕШЕНИЯ

Глубинные интервью с лицами, принимающими решения показали, что они хорошо знают эту проблему и согласны с тем, что надо уже принимать меры на законодательном уровне. В то же время, высказывания женщин старшего возраста более критичны и более осуждающие к женщинам, подвергшихся сексуальному домогательству, проходит как бы канва разделения женщины есть порядочные, а есть разные. Женщины среднего возраста наоборот, знают проблему очень хорошо, некоторые сами сталкивались с этим и за принятие решительных мер на правовом уровне. Мужчины более сдержанны, считают, что эта проблема есть, но не в таком масштабе, и что есть более приоритетные проблемы, которые надо решать. В этом вопросе хватает принятия каких-то положений, информирование и т.д. Вот несколько высказываний из этих глубинных интервью о масштабности данного явления:

«Да. Эта тема найдет отклик у каждой женщины. Я думаю, каждая женщина до 30 лет хоть раз столкнулась с домогательствами».

«Да, распространено в госслужбах, везде в трудовых коллективах, в частных организациях есть такое явление. Самое страшное, что это норма, что руководитель домогается, И знаете, жизнь построена так, что деньги в нашей стране решают все».

«Хороший вопрос. Я на самом деле пытаюсь вспомнить такие случаи и кроме случая с депутатом Сурабалдиевой Э. больше на ум ничего не приходит. Это, наверно, говорит о том, что это явление имеет латентный характер, когда и жертвы такого харассмента и их родственники или знакомые предпочитают об этом не распространяться. С другой стороны, я думаю, что у нас очень часто практикуется примирение, когда жертвы дают встречное заявление, если они обращались в правоохранительные органы, чтобы привлечь лицо к ответственности. Встречным заявлением они забирают предыдущее заявление, мирятся с насильниками. И поэтому об этом общественность не знает. Поэтому я не исключаю, что есть такие случаи, но как-то, чтобы об этом было бы широко известно, как о серьезной проблеме, я не знаю».

«Честно говоря, не столкнулся ни разу. Например, если брать секретаршу и начальника, чтобы ей было хорошо, чтоб ее не увольняли, чтобы была прибавка она идет сама на такое отношение по собственному согласию. Ради повышения, карьерного роста, ради материального благосостояния. Как в служебном романе».

«Видимо у меня круг такой, я особо таких вещей не замечала, поэтому я точно не могу утверждать. Но этот факт есть конечно, в СМИ дают, но в каком количестве я не знаю».

«40-50% думаю - показатель, который говорит о том, что домогательства имеют места быть. Я считаю, что этот показатель состоит из количества тех женщин, которые промолчали, не сообщили куда следует, а также тех случаев, которые до нас не дошли по каким-либо причинам».

Исследование показало, что сексуальные домогательства чаще всего происходят со стороны мужчин руководителей среднего и высшего звена (44%). Опрос показал, что наиболее часто встречаются следующие виды домогательств руководителей среднего и высшего звена: предоставление каких-либо услуг продвижения по профессиональной, карьерной лестнице, увеличения зарплаты, международные командировки и т.д. взамен на «сексуальные ответные» услуги (72,7%), обнимание намеренно за талию, поглаживание спины, руки и т.д. в ситуации, когда в касаниях не было необходимости (61,2%), «приглашение» к себе домой против воли женщины (53,3%), давление вступить в сексуальную связь против воли женщины (52,9%), прямые предложения провести вместе свободное время, несмотря на предыдущий отказ (48%), навязывание мнения, что надо сейчас погулять «отдастся», чтобы потом не жалеть об упущенных возможностях (45,8%), приглашения на свидание, с дальнейшими намеками на сексуальную близость (44,9%), попытки поцеловать против воли (42,8%), и т.д.

Причины, по которым данное явление имеется в сфере трудовых отношений, согласно глубинному интервью лиц, принимающих решение

«Были у меня случаи, когда обращались ко мне жертвы девушки, когда руководители служб пользуясь своим положением насилуют и заставляют их быть зависимыми и это неправильно. И эта женщина или девушка должна задуматься и открыто заявить, что его отношение неправильное. Почему это происходит – из-за социальных проблем как безработица, из-за страха остаться без работы, они вынужденно идут на такие шаги».

«На рост – замалчивание, табуирование темы, порицание жертвы, обвинение ее в испорченности, в провоцирующем поведении, перекладывание на нее вины за произошедшее со стороны общества, групп из окружения жертвы (сослуживцы, семья и т. п.). непонимание мужчинами и вообще значительной частью общества, что такое домогательства, как они воспринимаются жертвой, какие имеют последствия. даже некоторые женщины воспринимают это, как норму. В целом отношение к женщине в обществе – гендерная дискриминация у нас повсеместно. Зависимость жертв».

«Большинство руководители. Когда повод кто-то дает, иногда бывает среди служащих, а так в основном руководители. В сфере трудовых отношений, это скорее всего зависит от руководителя, все-таки это регулируемый вопрос и это все в коллективе не утаить, обязательно можно отрегулировать, это зависит от руководителя. Если в частных структурах, то от личного пристрастия, хозяина. И кое какая доля зависит и от женщины, потому что женщина может и спровоцировать на это мужчину».

«В первую очередь это руководители или люди, которым власть, влияние позволяет это делать. И, конечно, общество своим отношением к этому явлению».

Исследование показало, что реальность такова, что даже если жалоба на руководителя/преподавателя все-таки была составлена и дошла до администрации, это совершенно не означает, что эти проблемы решатся. За долгие годы наши организации/университеты успели выработать целый комплекс защитных мер, чтобы скандал не вышел за рамки заведения, так как репутация организации/ВУЗа может значительно пошатнуться. То, что организации/вузы беспо-

коятся о своем авторитете куда более, чем о безопасности и благополучии работников/студентов, не является новостью, и в этом, возможно, и кроется корень зла всего явления.

Во-первых, когда жалобы и письма поступают в администрации, она прибегает к гарантированному способу заставить обе стороны замолчать, подписывая с ними соглашения о неразглашении, которые являются действенным механизмом и процветают в сфере высшего образования в том числе. Следовательно, пока не будет придуман и внедрен механизм наказания за использование этих соглашений, нельзя говорить о прекращении их активного использования.

Во-вторых, особые трудности с разрешением подобных дел возникают в связи с отсутствием механизмов, способных разрешить проблему или хотя бы довести ее до уровня расследования и потерпевшим попросту непонятно, куда идти и к кому обращаться. Зачастую происходит так, что руководители/преподаватели/работники или администрация, выслушивая историю потерпевшего, проникаются сочувствием и желанием помочь, но не имеют возможности как-то повлиять на исход дела, ибо полномочия каждого крайне ограничены.

В-третьих, много вопросов возникает на этапе расследования, в подавляющем большинстве случаев проводимой самой организацией/университетом. Ставя первостепенной задачей - не нанести ущерб репутации своей организации, администрация скорее оставит виновным жертву, чем признает, что в штате организации/университета числятся помогающие руководители/профессора. Усложняет разрешение вопроса в правовом русле и неполное законодательство о порядке привлечения к ответственности за харассмент, и практическая невозможность собрать аргументативную базу, способную послужить вещественным доказательством произошедшего.

Насколько сексуальное домогательство на рабочем месте воздействует на женщину, согласно глубинному интервью лиц, принимающих решение:

«Конечно риски есть. Морально, психологически. Дома, в семье. Отношения с мужем испортятся. Они же не поймут».

«Риски обязательно есть. Во-первых, женщина чувствует себя незащищенной, если она замужем, ее психологический, моральный фон страдает, дети страдают, потом она не сможет этим поделиться ни с кем, никуда обратиться, нет у нас анонимных организаций, НПО, к которым можно было бы обратиться с такой болью. Поэтому такие частые случаи остаются незамеченными, поэтому у нас и нет статистики, поэтому и в местные органы не обращались, скрыто от глаз. В целом будет страдать государство».

«Риск потери работы, неудач в карьере, разлада в семье, вплоть до развода. Возможное порицание со стороны коллектива и общества, в случае раскрытия факта домогательств. Риск для психологического/психического здоровья жертвы. риск агрессии против домогателя со стороны родных жертвы - например, муж, брат или отец захотят наказать домогателя».

«Женщина боится. Женщина боится общественного мнения. Мужчине поверят, женщине вряд ли. Пока женщина не почувствует свою независимость, только тогда она сможет сказать: «НЕТ» и уже уверенно защитит свое право».

«Я бы не сказал, что это прям такая проблема, что если сейчас ничего не сделать, то станет еще хуже. По моему мнению, в обществе есть много других проблем. Но чтобы и эта не стала очередной проблемой, просто надо информировать, на примерах других стран, возможно, где и как эта практика ведется, как другие страны с этим борются».

Если сравнить итоги вопросов куда обращались и куда надо обращаться, то мы увидим совершенно удручающую картину. В случае проявления харассмента женщины чаще всего за помощью и советом обращаются к подругам, друзьям (48,4%), к семье, близким (11%) к вышестоящему руководству (7,7%), руководителю управления (6,6%) в профсоюз (2,2%) к другим (психологу, врачу и т.д.) 8,8%. При этом нет ни одного случая обращения в правоохранительные и иные государственные органы. Это говорит о том, что у женщин нет никакого доверия к государству по защите и чести и достоинства.

Предложения, поступившие во время проведения глубинных интервью, от лиц, принимающих решение:

«Очень много из своей практики знаю, что мужчины выходят из этого положения. Надо информировать, женщин о своих правах, насколько ее трудовые отношения узаконены с работодателем и вести определенную работу в этой сфере. Показать, что четко прописанные инструкции и договор, который все это регламентирует исключит какие-либо домогательства. Если дойдет до суда должно быть участие каких-то представителей НПО, либо представителей ассоциации женщин и дело обязательно должна вести женщина, потому что ментальность мужчин совсем другая, т.е. у нас все сходит к тому, что ты сама была не против».

«во-первых, социальные ролики, телевидение, социальные отнять по сексуальному домогательству. Во-вторых, при приеме на работу функции отдела кадров, завотдела кадров увеличить, чтоб они предупредили, чтоб он сразу подписал договор как в частных и госструктурах, вот такой выход».

«Расстабурировать тему - говорить об этом открыто, обнародовать случаи домогательств, публично порицать домогателей. Подвергать их позору. Вести ответственность за домогательства, четко прописав все в законодательстве. Показать «стоимость домогательства», как в исследовании показана была стоимость/цена семейного насилия. Сколько денег теряет государство в каждом случае домогательства из-за его последствий (вред здоровью, семье, карьере женщины, вред организациям, проектам и так далее и тому подобное)».

«Мне кажется, любые другие действия сексуального характера у нас в УК уже есть. То есть, не квалифицируя это как работодатель и работник, в УК есть норма, которая любые действия сексуального характера квалифицирует как преступление. Поэтому что-либо новое придумывать не надо, просто надо работать. Возможно ли прекращение уголовного дела в связи с примирением. То есть, если есть возможность примириться, и виновник не понесет никакого наказания, то бороться с этой проблемой будет сложнее. Потому что виновное лицо будет чувствовать безнаказанность».

«Это должен быть закон о гос.кадровой муниципальной службе, обязательно ввести туда, что есть ответственность и сама ответственность должна быть расписана исключительно в УК. УК – это угроза для мужчин. Они должны категорично знать, что за это есть ответственность. Это надо внести как отдельную статью, не дополнение. Он должен знать, за что штраф, за что посидеть нужно будет, за что исключить с работы. Вот такие должны быть последствия. И конечно внести нормы, чтобы и у женщин была ответственность за незаконный донос, ее органы должны ознакомить с этой нормой закона и если она незаконно донесла, то ее, привлекут к ответственности, чтобы она об этом знала и расписалась. Следовательно должна быть женщина, потому что мужчина все равно окажет психологическое давление, и она откажется написать заявление, просто этот закон не будет работать. Как только этот закон внесут в действие, закон пройдет в ЖК, то нормальный руководитель поставит камеры».

«Законодательство предусматривает закрытый режим проведения слушаний. Я к тому, что даже если в суд дойдет, то насколько позиция жертвы не повлияет на исход дела. Если она забрет свое заявление, то он из суда уйдет безнаказанным».

Респонденты считают, что необходимо вопрос сексуального домогательства решать в правовом поле, однако без правовой базы невозможно это сделать. Если же будут разработаны и приняты НПА, то любой руководитель побоится нарушить закон, поскольку могут начаться судебные разбирательства. Девушки смогут защитить себя, опираясь на законодательство. Важно при разработке законов обратить внимание на отсутствие всяких лазеек, благодаря которым руководители смогут оправдаться и оказаться совершенно невиновными.

Согласно глубинным интервью с лицами принимающими решения о готовности правоохранительных, государственных органов, общества к изменению законодательства в части сексуальных домогательств были разные мнения:

«Я думаю, нет. Надо время, чтобы работать и работать, чтобы донести до них. Кто-то же может манипулировать. Как ты докажешь, что кто-то домогался. Они же при свидетелях домогаться не будут, как факты собирать? Если только человек целенаправленно не идет и включает видео и аудио запись, только в таких случаях. Доказательной базы нет».

“Готовы или не готовы это неважно, нужно сейчас перестраиваться и другие ценности у нашей молодежи, мы развиваемся и нужно в срочном порядке поднимать этот вопрос”.

“Как исполнительный орган законов, МВД не готов. В МВД 18 тыс. сотрудников, надо их самих обучать, к этике. Все знают, что сотрудники МВД сами насильники, если на работе неведение, то в семье, через жену выводят свой гнев. В МВД мало женщин работают, если с пресс-службы придет девушка, все будут приставать».

«Есть риск шантажа со стороны жертвы. Девушка/женщина намеренно может провоцировать ситуации, которые могут привести к домогательствам и подавать в суд».

«В уголовном кодексе есть попытка изнасилования, в принципе, эта статья вообще не работает, потому что не расписаны нормы, как можно доказать, что именно это являлось попыткой. Факта изнасилования нет, экспертиза не доказала эту попытку, все. А как эту попытку можно доказать? Это как при получении взятки, то есть человек перед тем, как дать взятку, его достают, домогаются и человек идет пишет заявление, потом опять заходит, и, если опять домогаются и здесь в рамках заявления раскрывается это преступление. То есть если, например, ее домогаются, и она это доказать не может, то это тоже нельзя доказать. Эту процедуру надо прописывать, проводить семинары, объяснять, что, если женщину домогаются, она должна идти в соответствующие органы и написать заявление. И должен пройти какой-то период, чтобы она в рамках этого заявления могла доказать, чтобы специалисты смогли прицепить камеру. Это систематично и в правовом поле. Вся процедура должна быть прописана, планироваться, разъясняться в реабилитационных центрах, на это потребуется время».

«Риск о не исполнения закона, есть. Почему я уверенно говорю это, мы сейчас изучаем итоги работы статьи 178 УК по ранним бракам, и видим, что следователи милиционеры стараются этих религиозных представителей, которые зарегистрировали нике не привлекать, это уже не подчинение закону. Когда мы пытаемся остановить ранний брак, они делают наоборот, укрывая все это. Такая же участь может быть и с сексуальными домогательствами».

«Думаю, не стоит принимать законопроект о сексуальном домогательстве, нет. Просто переписать в этике госслужащего надо указать, за это будут приниматься какие-то меры».

«Ну, не знаю, просто два юриста- три мнения, как говорится. Как этот закон будет применяться потом на практике? Не будет ли злоупотреблений со стороны самих же служащих? Насколько закон будет это четко регламентировать? Если у нас будет немного не дописано, недосказано в законе и будет возможность манипулировать им. Тогда это будет возможность манипулировать любой из сторон, и сотрудниками и руководством также. Эти нормы должны быть четко прописаны, у нас обычно законы прописываются, но нет механизмов их применения, кто и каким образом будет это делать. В каких случаях это наступает и как будет это делаться? То есть, без четкого регламентирования будут опять проблемы, либо закон не будет действовать, либо будут злоупотребления».

Вопрос о готовности/не готовности правоохранительных и иных государственных органов принять и исполнять закон в части наказания за сексуальное домогательство вызывает как у женщин, так и у чиновников большие сомнения. Но все они почти единогласны в том, что необходимо предпринимать уже реальные шаги и законодательно все закрепить.

3.3. ОЦЕНКА ВОЗДЕЙСТВИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ СЕКСУАЛЬНОГО ДОМОГАТЕЛЬСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ И СЛУЖЕБНЫХ ОТНОШЕНИЙ

Сексуальные домогательства имеют глубокие последствия. Это поведение имеет прямые профессиональные, психологические и финансовые последствия для отдельных женщин/девушек.⁴⁸ Это связано со снижением удовлетворенности работой, их чувство уверенности в себе падает и желание продолжать работать пропадает, и вследствие всего этого снижается производительность, они чаще отсутствуют на рабочем месте, ухудшаются отношения с коллегами и все заканчивается уходом с работы.⁴⁹ Сексуальные домогательства также могут вызывать депрессию, беспокойство и другие проблемы со здоровьем.⁵⁰ Агрессивная обстановка сексуального харассмента снижает энтузиазм сотрудниц, ухудшает их рабочие показатели, иногда приводит к состоянию депрессии и паники. На организационном уровне последствия сексуальных домогательств включают повышение текучести кадров, увеличение расходов на набор, обучение и развитие, а также возможные судебные разбирательства.

Сексуальные домогательства со стороны преподавателей вузов опасны тем, что предполагают наличие фактора власти и, следовательно, давления на жертву. Переживший харассмент студент помимо нарушенного психического и, вероятно, физического здоровья, придав случай огласке, рискует остаться как минимум с «испорченной» успеваемостью и разрушенными связями внутри заведения. Как правило, жертвы харассмента, не выдерживая нагрузки, меняют направление деятельности, переводятся в другой вуз, либо вовсе уходят из академической сферы.

Это мешает работе/учебе, делает жизнь некомфортной, а порой представляет прямую опасность для жертвы харассмента. Интервью с мужчинами показывают, что они не принимают проблемы

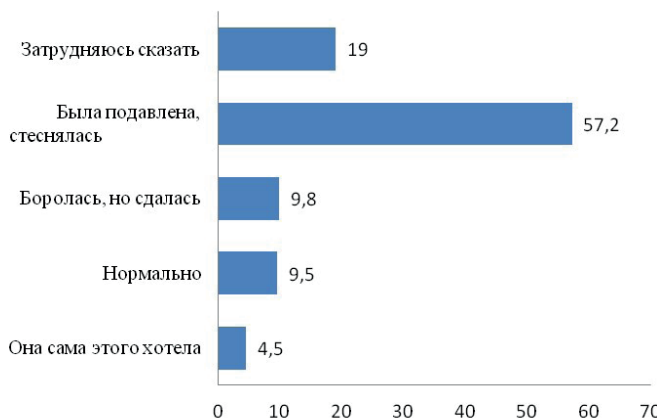
48 See McDonald (n 23) 4. See also Jennifer Freyd, 'When Sexual Assault Victims Speak Out, Their Institutions Often Betray Them', *The Conversation* (London, 11 January 2018) <https://theconversation.com/when-sexual-assault-victimsspeak-out-their-institutions-often-betray-them-87050> accessed 5 April 2019.

49 See McDonald (n 23) 4; Heather McLaughlin, Christopher Uggen and Amy Blackstone, 'The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women' (2017) 31 *Gender & Society* 333, 335.

50 See Chelsea Willness, Piers Steel and Kibeom Lee, 'A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment' (2007) 60 *Personnel Psychology* 127, 138–139; Morten Birkeland Nielsen and Ståle Einarsen, 'Prospective Relationships Between Workplace Sexual Harassment and Psychological Distress' (2012) 62 *Occupational Medicine* 226, 226–228.

харассмента и считают, что это надуманная проблема, считают, что комплименты только радуют женщин. Однако, под комплиментом в этом контексте может пониматься вообще все что угодно, даже прямое предложение разведенной/замужней женщине решить свои проблемы через секс здесь и сейчас.

Диаграмма № 7. Как себя чувствовала женщина/девушка, которая была подвергнута сексуальному домогательству со стороны руководителя, сотрудника?



У большинства женщин (57%) после сексуального домогательства наступала подавленность, угнетенность, депрессия, 9,8% женщин стали постоянными жертвами, 4,5% сами согласились на это. 16% женщин удалось дать отпор домогателям и сохранить свое женское достоинство, а 24,3% женщинам пришлось уволиться со своей работы, из-за преследования со стороны руководителя, 6% студенток пришлось перевестись.

В ходе исследования выявлены факты не только сексуального домогательства, но и изнасилования, за которые никто не понес наказание. Причиной почему женщины не обращаются за наказанием поведения домогателя/насильника, по мнению опрошенных женщин, является их не информированность куда и как можно обратиться в случае сексуального домогательства/изнасилования на работе, при этом сохраняя свою репутацию и во избежания осуждения со стороны коллег/семьи/мужа/общества данного случая. Каждая пятая женщина не обращалась никуда (23%), потому что ей было стыдно (20%), не хотели вспоминать (22,3%), боялись общественного осуждения и порицания (61,2%), не доверяют никому (10,6%) и были запуганы, что руководитель устроит проблемы (2,4%).

Таблица 4. Чувства опрошенных женщин/девушек, подвергшихся сексуальному домогательству, насколько постоянно они это испытывают, и кто им помогает

Наименование	% женщин, испытывающих эти воздействия	постоянно из % женщин, исп-х эти возд-я	женщина сама справляется	помогают подруги/друзья
Негативные переживания	24,9	52,6	50	9,5
Постоянное чувство бессилия	36,1	88,1	31,1	27,9
Постоянное чувство гнева	50,9	49,5	58,1	22,1
Постоянное чувство вины	31,4	50	39,6	15,1
Постоянное чувство унижения	52,7	56,6	51,7	48,3
Нарушения сна и питания	23,7	24,4	47,5	50
Стала замкнутой	26,6	27,7	35,6	62,2
Не могу сконцентрироваться на работе/чем-либо	30,2	44,4	33,3	64,7
Появились комплексы	26,6	31,4	60	35,6
Ощущение, что я грязная	16,0	18,8	44,4	51,9
Избегаю мужского общества	25,4	35,7	41,9	55,8
Приходится терпеть и не знаю, что делать	24,3	24	68,3	29,3
Ограничила свое участие в общественной жизни	23,1	32,4	38,5	59
Вынуждена была уйти с работы	24,3	31	68,3	29,3
Вынуждена была переехать	25,4	50	2,3	2,3
В семье появились проблемы и подозрения	24,3	30	7,3	
Это стало влиять на детей, я на них срываюсь, не отслеживаю их интересы, обучение	12,4	2,6	33,3	61,9

Стала равнодушной к сексу	9,5	2,5	68,8	
Все время боюсь, что узнают знакомые, коллеги	16,6	19,1	42,9	53,6
Мысли/попытки о суициде	24,9	28,9	47,6	50
Депрессия, подтвержденная медицинским учреждением	7,7	2,2	38,5	53,8
Инфекция половых путей	9,5	4,5	18,8	75
Нежелательная беременность	5,9	2,2	30	60
Боязнь ВИЧ/ВИЧ	6,5	2,1	27,3	

Процент помощи от семьи был очень низким и только по 4 пунктам, поэтому в таблице данный сегмент не отражен.

Харассмент для многих переживших – это настоящая травма, что многие после этого чувствуют себя в небезопасности. Используя властный ресурс, начальник может шантажировать женщину, тем самым подавляя ее волю и создавая неблагоприятные условия для работы.

При опросе выяснилось, что наиболее распространенные последствия это:

- чувство бессилия (88%) это постоянно ощущают 36,1% женщин, из них 31,1% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
- чувство унижения (56,6%), это постоянно ощущают 31,4% женщин, из них 39,6% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
- чувство вины (50%), это постоянно ощущают 52,7% женщин, из них 58,1% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
- чувство гнева (49,5%), это постоянно ощущают 50,9% женщин, из них 51,7% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
- потеря концентрации и интереса к работе (44,4%), это постоянно ощущают 30,2% женщин, из них 33,3% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
- появление комплексов (31,4%), это постоянно ощущают 26,6% женщин, из них 60% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.

- ограничение своего участия в общественной жизни (32,4%), это постоянно ощущают 23,1% женщин, из них 38,5% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
- избегают мужского общества (35,7%) это постоянно ощущают 25,4% женщин, из них 41,9% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
 - уволились (24,3%) или переехали (25,4%)
 - в семье появились подозрения и проблемы (30%), это постоянно ощущают 24,3% женщин, из них 7,3% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.
 - Появились нехорошие мысли (суицид) (28,9%), это постоянно ощущают 24,9% женщин, из них 47,6% справляются сами, а также помогают подруги/друзья.

Обычно наблюдаются следующие последствия харассмента: кумулятивный стресс, травматический стресс, выгорание, депрессия, расстройства адаптации, острое стрессовое расстройство, посттравматическое стрессовое расстройство. Связи между харассментом и психическим здоровьем четко прослежены в многочисленных исследованиях (Leymann & Gustafsson, 1996; Quine, 1999; Zapf, 1999; Paterniti et al., 2002; Mikkelsen & Einarsen, 2002; Kendler et al., 2003; Tehrani, 2004; Matthiesen & Einarsen, 2004; Niedhammer et al., 2006; Hansen et al., 2006; Nolfе et al., 2008). Все вышеперечисленные проблемы могут сопровождаться суицидальными или гомицидальными тенденциями⁵¹ Все вышеперечисленные ощущения женщин, если они будут постоянными могут привести к таким серьезным последствиям.

Нижеприведенные высказывания женщин о последствиях сексуальных домогательств, очень хорошо раскрывают суть того, что ними происходит:

«Естественно, это отразилось на моем психологическом, моральном состоянии, потому что хотелось бы приходиться на работу с удовольствием, а просыпаясь утром тебе не хочется идти, потому что снова возможно вызовет твой начальник, снова будут какие-то намеки, снова будут неприятные взгляды твоих коллег, которые будут думать, что у тебя с ним отношения и т.д. Всем же не расскажешь, что он тебя домогается, а ты ему сопротивляешься. Мне кажется, это сильно отражается на состоянии девушки, она чувствует себя очень плохо».

«В моей деятельности в милиции, практически все женщины подвергались в своей жизни когда-либо сексуальному домогательству со стороны руководителей. В силу своего характера, в основном в милиции работают властные мужчины, которые считают, что им можно все и возьмут они это любым путем, наверно, по этой причине».

«Это очень огромное психологическое испытание, так как ты с этим человеком будешь работать дальше и видаться или сталкиваться с этим человеком, конечно не хочется идти на работу. Каждый раз, когда видишь этого человека портится настроение, если даже руководитель, но к сожалению, с ним тебе дальше работать и с каждым днем все хуже и хуже».

«Девушки боятся, что им будут мешать, учиться, или еще хуже сделают так что их отчислят. Был страх, отвержение. Даже сейчас, я, вспоминая этот период, передергиваюсь. Я недавно встретилась с ним случайно на улице, у меня ноги затряслись и сердце стало стучать чаще. Боюсь, наверное, и неприятна вообще эта ситуация».

«Естественно повлияло и очень сильно, что мою работу просто запароли из-за того, что я не целовалась с ним. Я была в состоянии бессилия и обиды, что мужчины-руководители не видят в нас равных специалистов, а большие, как возможность удовлетворить свои потребности. Как это улетает, я все время нервничаю».

«Долгое время моя подруга не могла прийти в себя, она забросила учебу, не могла сосредоточиться на чем-то определенном. Она была разочарована в жизни, поскольку я была полностью информирована о случившемся, то старалась поддерживать ее, одну не оставляла. Психологически она была полностью сломлена».

«Если у человека слабая психика, мне кажется, он может даже на самоубийство пойти. Меня он просто обнял за талию, но после этого меня долгое время преследовал страх. Даже если мужчина просто рядом проходит и просто посмотрит на меня, у меня «мурашки» по коже. Такое ощущение было, что он меня сейчас схватит. Постоянный страх и барьер какой-то».

«Каждый день, выходя на работу бояться, что в итоге за свое место нужно будет расплачиваться таким вот образом или искать новое место работы. Даже сейчас, по происшествии стольких лет, прежде чем устроиться на работу, я оцениваю своего руководителя именно как морально устойчивого человека. Боязнь осталась на всю жизнь, при том, что он не изнасиловал меня».

«Самый худший – это суицид. Даже до суицида может прийти, если довести девушку. Если это молодая девушка, это может быть нежелательная беременность. Если ее принудят к сексуальному контакту. Это может быть какой-то стресс психологический, особенно, если это первое место работы. Это может быть комплекс на всю жизнь, страх работать дальше. Менять место работы в результате домогательств – это риск потерять работу и средства к существованию. А жить в этих условиях – тоже постоянный стресс. Если кто-то узнает о домогательствах, возможно осуждение со стороны коллег, родственников. Это такой конфликт с обществом, не только со знакомыми, но и с родными людьми. С этим тяжело жить».

Надо отметить, что проблема харассмента существует в отношениях людей, где присутствует экономическая зависимость. В разных странах существуют свои подходы к решению данной проблемы.

По оценкам, в 2015 году жалобы на сексуальные домогательства, поданные в Комиссию по равным возможностям при трудоустройстве США, стоили организациям 46 млн. долл. США (32 млн. фунтов стерлингов).⁵² Согласно другому исследованию, для каждого работника, подвергшегося сексуальному домогательству, связанные с этим потери производительности в среднем обходятся их работодателю 22 500 долл. США (17 000 фунтов стерлингов).⁵³ Наряду с этими прямыми расходами неспособность принять меры по борьбе с культурой сексуальных домогательств может нанести ущерб репутации организации.⁵⁴

Существует исследование⁵⁵, согласно которому в коллективах, где допускаются непрошенные сексуальные комментарии, продуктивность оставляет желать лучшего: сотрудники часто ссорятся, не оказывают друг другу поддержку и плохо координируют задачи, в результате чего падают финансовые показатели. Зачастую харассмент доводит сотрудниц до увольнения. Из этого следует простой вывод: харассменту не место в рабочей обстановке, это травматично для женщин и невыгодно для бизнеса в целом.

В нашем исследовании не стояла задача провести расчеты экономических и финансовых потерь от сексуального домогательства, но некоторые вышеизложенные выводы, сделанные в некоторых исследованиях на западе, подтверждают, что эмоциональное, психологическое, физическое состояние женщины, как работника, воздействует на экономические показатели. Усилия, затрачиваемые на развитие людей (формирование эффективной корпоративной культуры, обучение персонала, развитие лидерских компетенций, пересмотр подходов к мотивации и вовлечению) как со стороны компаний, так и государства нивелируются наличием сексуальных домогательств в рабочей среде. Для подготовки таких людей, государство и организации затрачивают значительные средства и время.

52 See *McLaughlin, Uggen and Blackstone (n 29) 335.*

53 See *Willness, Steel and Lee (n 30) 127–162.*

54 See *McLaughlin, Uggen and Blackstone (n 29) 335; Serena Does, Seval Gundemir and Margaret Shih, 'Research: How Sexual Harassment Affects a Company's Public Image', Harvard Business Review (Brighton, 11 June 2018), <https://hbr.org/2018/06/research-how-sexual-harassment-affects-a-companys-public-image> accessed 5 April 2019.*

55 https://www.jstor.org/stable/20159666?seq=1#page_scan_tab_contents

ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ

ВЫВОДЫ

1. Кыргызская Республика ратифицировала все основные международные договоры по правам человека и обязуется осуществлять свое правовое регулирование в соответствии с международными стандартами.

В международных документах сексуальные домогательства квалифицируются как форма насилия в отношении женщин, представляющая собой дискриминацию по гендерному признаку, являющуюся главной причиной совершения такого насилия. В Венской Декларации по искоренению насилия против женщин (1993), Пекинской платформе действий, принятой на IV Всемирной Конференции по положению женщин (1995), а также в Общей Рекомендации N12, представленной Комитетом по КЛДЖ, сексуальное домогательство признано насилием против женщин. Международные органы относят сексуальные домогательства к двум формам насилия в отношении женщин, таким, как 1) насилие в общине и 2) насилие, совершаемое при попустительстве государства, и в зависимости от места совершения подразделяют на сексуальные домогательства: а) на рабочем месте, в образовательных учреждениях и в спорте; б) в условиях содержания под стражей, учреждениях социального обеспечения, иммиграционных центрах и других государственных учреждениях.

Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий отмечает, что сексуальные домогательства представляют собой серьезную форму дискриминации по признаку пола, двум видам которых необходимо уделять пристальное внимание:

1) (*quid pro quo* – «услуга за услугу»), а именно: любые физические, словесные или несловесные формы поведения сексуального характера и другие формы поведения, основанные на признаке пола, которые посягают на достоинство женщин и мужчин и которые являются для адресатов непрошеными, неразумными и оскорбительными; сопротивление или подчинение лица такому поведению явно или неявно используется в качестве повода для принятия решения, касающегося его рабочего места;

2) (враждебная рабочая среда): поведение, которое провоцирует создание устрашающей, враждебной или унижающей рабочей среды в отношении адресата.

Таким образом, сексуальные домогательства, как форма гендерного насилия, в основе которого лежит дискриминация по признаку пола, международным сообществом осуждается и признается серьезным нарушением прав человека, что, безусловно, должно быть отражено в национальных законодательствах стран-участниц международных договоров.

Кыргызская Республика, как субъект вышеуказанных международных договоров, берет на себя обязательства уважать, защищать, поощрять и соблюдать все права человека, включая право женщины быть свободными от дискриминации. В этой связи Кыргызская Республика должна создать условия, способствующие тому, чтобы:

- женщины знали свои права и имели возможность требовать их осуществления;
- граждане просвещались в вопросах прав человека и ответственности за соблюдение прав других;
- обеспечивался доступ женщин к правосудию и равной правовой защите, с тем, чтобы лица, совершающие насилие в отношении женщин, не оставались безнаказанными;
- признавалось и защищалось право женщин распоряжаться своим телом и сексуальностью и другие.

Государство при выполнении своих обязательств эффективно защищать женщин от насильственных действий, должно исходить из такой меры, как должная заботливость (Общая рекомендация №19 Комитета КЛДЖ). Она заключается в том, чтобы государство действовало имеющимися в его распоряжении средствами для пресечения как отдельных актов насилия в отношении женщин, так и устранения причин, обуславливающих применение насилия, с тем, чтобы предотвратить насильственные действия в дальнейшем.

Женщины часто сталкиваются с дополнительными и особыми препятствиями в доступе к правосудию, связанными с их половой принадлежностью. Поэтому в целях выполнения международных обязательств в части обеспечения равного доступа к правосудию, государство должно принять конкретные меры в отношении тех особых обстоятельств и ситуаций, с которыми сталкиваются женщины при попытках добиться правосудия, в частности:

- признания женщин в качестве равных носителей прав и предоставление им равной правоспособности и защиты закона во всех сферах и обстоятельствах;
- пересмотр дискриминирующего законодательства;
- введение в действие надлежащих и доступных средств пра-

новой защиты от дискриминации и неравного обращения, как на уровне закона, так и на практике;

- обеспечение того, чтобы определение и содержание закрепленных в законе прав принимало во внимание особые потребности женщин, которые могут быть связаны, к примеру, с их биологическими особенностями, а также социальными и культурными различиями;

- обеспечение того, чтобы законодательство и правоприменительные процедуры эффективно запрещали нарушения прав человека, с которыми сталкиваются женщины как в публичной, так и в частной сфере, либо которые затрагивают их интересы особым и несоразмерным образом;

- разработка процессуальных норм и судебных процедур, учитывающих гендерный фактор, и обеспечение таких средств правовой защиты, которые отвечают особым потребностям женщин;

- принятие мер по устранению широкого спектра факторов социального и практического характера, которые нередко мешают женщинам отстаивать свои права, включая статус женщин, отсутствие у них независимого доступа к ресурсам, а также распространенные в обществе уничижительные гендерные стереотипы, предрассудки и нормы;

- законодательная база должна предусматривать уголовную ответственность нарушителей, гражданско-правовые средства правовой защиты, а также содержать положения компенсаторного и охранительного характера;

- эффективное расследование должно возбуждаться должностными лицами по собственной инициативе, т.е. без предъявления к потерпевшим требования заявлять ходатайство о производстве расследования.

Кроме этого, в случаях такого насилия судопроизводство должно учитывать гендерную специфику рассматриваемых дел.

2. На данный момент предотвращение сексуальных домогательств является важной международной проблемой, и в большинстве стран мира такое поведение законодательно запрещено. Во многих странах понятие сексуальных домогательств, включая ответственность за них, различается в зависимости от культурного уровня населения и мер, предпринимаемых государством в отношении продвижения гендерного равенства и недопущения дискриминации в отношении женщин. Только за последнее десятилетие 35-ю странами приняты соответствующие законы.

Количество лиц, обращающихся за правовой защитой от сексуальных домогательств, за последние годы значительно выросло, однако значительная их часть не может получить должную защиту, в силу неурегулированного в полной мере законодательства.

Практики установления юридической ответственности за сексуальные домогательства и механизмы привлечения к такой ответственности в разных странах применяются по-разному.

К примеру, в государствах Израиль, Украина, Великобритания, Венгрия, Литва, Франция, Хорватия, Румыния, Финляндия введена уголовная ответственность за такое деяние и четко отмечены самостоятельные составы преступления. При этом, в некоторых странах в зависимости от характера преступления, предусмотрены еще и меры дисциплинарного воздействия, применяемые администрациями предприятий и учреждений по месту работы пострадавшего лица.

Другие страны, к примеру, Германия, Бразилия, Австралия, Швеция, выбрали вид гражданско-правовой ответственности за харассмент, который налагает на работодателей обязательства предотвращать и принимать соответствующие меры. В соответствии с их трудовым законодательством работодатели несут ряд обязательств, касающихся предотвращения издевательств, домогательств, в том числе обязательства обеспечения надзорных органов знать, как предотвратить и ответить на виктимизацию. Они считают, что сексуальные домогательства на рабочем месте - это нарушение обязательств по трудовому договору или нарушение трудовой дисциплины.

В странах постсоветского пространства (Россия, Армения, Азербайджан, Таджикистан, Узбекистан) законодательство не имеет самостоятельных составов правонарушения, определяющих сексуальные домогательства и их чаще всего, по уголовному закону квалифицируют как «Понуждение к действиям сексуального характера». Данный подход не дает в полной мере защитить права жен-

щин в случае с сексуальными домогательствами, поскольку доказательственная база несовершеннолетняя и поэтому не побуждает женщин обращаться за защитой в суд и правоохранительные органы.

3. Законодательство Кыргызской Республики, в части установления ответственности за гендерное насилие, принято в соответствии с международными договорами, участницей которых является Кыргызская Республика, а также общепризнанными принципами и нормами международного права. Конституция Кыргызской Республики гарантирует основные права и свободы человека, в том числе и соблюдение принципа недискриминации по гендерному признаку.

Согласно законодательству, в сфере гендерного равенства и недопущения дискриминации, сексуальное домогательство является одним из видов дискриминации. Специальный Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» содержит в себе определение что такое «сексуальное домогательство», предусматривает нормы, направленные на предупреждение и пресечение домогательств на гендерной основе в трудовой сфере и ответственность работодателя за гендерную дискриминацию. Однако Трудовой кодекс, регулирующий правоотношения в сфере труда, не отражает положения норм Закона Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» по вопросам сексуального домогательства, чем усложняется реализация предоставленной законом гарантии защиты прав женщин.

В Трудовом кодексе содержится общее описание принципов равенства между мужчинами и женщинами в трудовых отношениях. Однако, он не содержит прямого указания на запрет сексуальных домогательств на рабочем месте между лицами, состоящими в трудовых правоотношениях, не обеспечивает четко выраженных мер по предотвращению сексуальных домогательств на рабочем месте, не закрепляет эффективные механизмы защиты от сексуальных домогательств на рабочем месте и порядок рассмотрения жалоб на домогательства. В кодексе отсутствуют прямые установления о необходимости включения в регламенты по безопасности и гигиене труда механизмов защиты от сексуальных домогательств, принятие которых является обязанностью работодателя. Такая обязанность вытекает из прямой обязанности работодателя по созданию надлежащих условий по обеспечению безопасности работников. Более того за неисполнение такой обязанности, не определена ответственность работодателя. Однако, следует отметить, что отдельные нормы Трудового кодекса могут лечь в основу для дальнейшего их

развития, например, через принятие локальных нормативных актов, заключение коллективных договоров.

Анализ Уголовного кодекса, Кодекса о проступках, Уголовно-процессуального кодекса показал, что данные кодексы содержат в себе отдельные нормы, направленные на защиту потерпевших от сексуального домогательства, однако данные нормы не полностью охватывают все признаки данного деяния.

В соответствии с национальным законодательством жертвы сексуального домогательства могут защитить свои нарушенные права в гражданском либо уголовном производстве. Однако, какое бы производство для защиты не выбрала жертва актуальными остаются следующие препятствия: экономическая ограниченность по оплате государственной пошлины за иск; финансовая ограниченность для найма квалифицированного адвоката для защиты; бремя доказывания ложиться на жертву сексуального домогательства в случае, если она выберет для восстановления нарушенного права путь через гражданское судопроизводство; страх за свою безопасность и отсутствие поддержки сообщества; женщина-жертва не защищена от повторной виктимизации в процессе следственных мероприятий и судебного разбирательства.

4. В результате проведенного исследования выяснилось, что существует очевидная проблема харассмента на рабочем месте и в вузах страны, где 68,4% опрошенных подтвердили, что такая проблема существует. Каждая четвертая опрошенная женщина имела собственный опыт сексуальных домогательств на рабочем месте. Преимущественно это были женщины в возрасте от 20 до 38 лет, не состоявшие в браке, и занимающие должность рядовой сотрудницы (70%). Женщины, обладающие меньшей властью на рабочем месте, чаще подвергаются сексуальным домогательствам, чем женщины, обладающие большей властью на рабочем месте.

Сексуальные домогательства чаще всего происходят со стороны мужчин руководителей среднего и высшего звена. Опрос показал, что наиболее часто встречаются следующие виды домогательств руководителей среднего и высшего звена: предоставление каких-либо услуг продвижения по карьерной лестнице, увеличения зарплаты, международные командировки и т.д. взамен на «сексуальные ответные» услуги (72,7%); обнимание намеренно за талию, поглаживание спины, руки и т.д. в ситуации, когда в касаниях не было необходимости (61,2%); «приглашение» к себе домой против воли женщины (53,3%); давление вступить в сексуальную связь против воли женщины (52,9%); прямые предложения провести вместе

свободное время, несмотря на предыдущий отказ (48%); навязывание мнения, что надо сейчас погулять «отдастся», чтобы потом не жалеть об упущенных возможностях (45,8%); приглашения на свидание, с дальнейшими намеками на сексуальную близость (44,9%); попытки поцеловать против воли (42,8%).

Больше всего подвергаются сексуальному домогательству замужние женщины, разведенные и одинокие.

В случае проявления случаев харассмента женщины чаще всего за помощью и советом обращаются к подругам, друзьям (48,4%), к семье, близким (11%) к вышестоящему руководству (7,7%), руководителю управления (6,6%) в профсоюз (2,2%) к другим (психологу, врачу и т.д.) 8,8%. При этом нет ни одного случая обращения в правоохранительные органы. Опрос показал, что администрации организаций зачастую замалчивают факт харассмента и ограничиваются мирным соглашением между жертвой и домогателем. Необходимо отметить, что в среднем 36% сексуальных домогательств было один раз, 43% иногда и время от времени повторяются и 21% происходит постоянно.

В случае обращения женщины с жалобой на сексуальные домогательства, чаще всего саму жертву обвиняют в этой ситуации, что она сама является причиной домогательства и своим поведением спровоцировала данный случай. Это является основной причиной, почему жертвы не обращаются в правоохранительные органы. Боязнь общественной огласки случаев сексуального домогательства, сформированная общественное мнение, что женщина сама виновата становятся причиной того, что жертвы не заинтересованы в наказании домогателя. Женщины боятся рассказывать, чтобы их не превратили в обвиняемых.

В ходе исследования выявлены факты не только сексуального домогательства, но и изнасилования, за которые никто не понес наказание. Причиной того, почему женщины не обращаются за наказанием поведения домогателя/насильника, по мнению опрошенных женщин, является их не информированность куда и как можно обратиться в случае сексуального домогательства/изнасилования на работе, при этом сохраняя свою репутацию и во избежание осуждения со стороны коллег/семьи/мужа/общества данного случая. Каждая пятая женщина не обращалась никуда (23%), потому что ей было стыдно (20%), не хотели вспоминать (22,3%), боялись общественного осуждения и порицания (61,2%), не доверяют никому (10,6%) и были запуганы, что руководитель устроит проблемы (2,4%).

Более патриархальное общество в большей степени в случае харассмента осуждает поведение женщин (г. Бишкек (14,1%) г. Ош (50%), г. Кара-Балта (28,6%)), чем насилие мужчин.

Пока не будет четкого определения, что такое сексуальное домогательство, что такое харассмент, не будет предмета совершения противоправного деяния, что приводит к безнаказанности и соответственно к увеличению и усилению сексуального домогательства. Более «легкие» формы сексуального домогательства используют сотрудники, а более властные, ориентированные на быстрый результат - руководители. Это услуги на согласие физического контакта (72,7%), приглашение к себе домой (53,3%), давление, запугивание (52,9%) и т.д. Используя властный ресурс, мужчина начальник может шантажировать женщину, тем самым подавляя ее волю и, создавая неблагоприятные условия для работы. По результатам исследования сексуальные домогательства, чаще всего, происходят со стороны руководителей (44%).

Большинство случаев сексуального домогательства происходят в государственных учреждениях и государственных органах. В среднем уровень сексуального домогательства в государственных органах намного выше (80%), по сравнению с частными организациями. По мнению опрошенных женщин, это связано с безнаказанностью руководителей-чиновников и политиков и их личными связями в правоохранительных органах. 2,5% опрошенных женщин использовали сексуальное домогательство как возможность для карьерного, профессионального роста.

5. У большинства женщин (57%) после сексуального домогательства наступала подавленность, угнетенность, депрессия, 8% женщин стали постоянными жертвами, 16% женщин удалось дать отпор домогателям и сохранить свое женское достоинство, а 5,2% женщинам пришлось уволиться со своей работы из-за преследования со стороны руководителя.

Сексуальные домогательства воспринимаются женщинами в первую очередь как оскорбление, сексуальный шантаж – предложение интимной связи в обмен на льготы в профессиональной деятельности. Оскорбительной для женщин является возможность повышения карьеры не за счет ее профессиональных, деловых, личностных качеств, а за счет того, что она вступит в интимные отношения с начальником. Почти 70% женщин отметили, что сексуальное домогательство (как физическое насилие) – это насилие над женщиной.

Харассмент для многих переживших – это настоящая травма,

что многие после этого чувствуют себя в небезопасности. Наиболее распространенными последствиями харассмента были чувство бессилия (88%), чувство унижения (56,6%), ощущение, что я грязная (51,9%), чувство вины (50%), чувство гнева (49,5%), потеря концентрации и интереса к работе (44,4%), появление комплексов (31,4%), ограничение своего участия в общественной жизни (32,4%), избегают мужского общества (35,7%), срывы на детей, потеря внимания к их интересам и обучению (61,9%), уволились (24,3%) или переехали (25,4%), в семье появились подозрения и проблемы (30%), появились нехорошие мысли (суицид) (28,9%).

Случаи сексуального домогательства влияют на рабочую атмосферу, продуктивность и сплоченность коллектива, сотрудников. Сотрудники начинают разводить интриги, плохо координируют задачи, повышается уровень напряженности, недоверие к руководству и в результате падают результаты работы и финансовые показатели организации.

Согласно опросу, больше половины респондентов (66,2%) взяли вину на себя, считая, что как-то спровоцировали, из-за того, что молодые, привлекательные, веселые, за собой следят, красиво одеваются и т.д. Данный факт свидетельствует о том, что в силу низкого уровня осведомленности о своих правах, сохраняется сильное влияние гендерных стереотипов на сознание и поведение, как женщин, так и мужчин, и о критическом отношении женщин к себе и своему поведению.

6. Случаи сексуального домогательства влияют на рабочую атмосферу, продуктивность и сплоченность коллектива, сотрудников. Сотрудники начинают разводить интриги, плохо координируют задачи, повышается уровень напряженности, недоверие к руководству и в результате падают результаты работы и финансовые показатели организации.

В этом исследовании не стояла задача провести расчеты экономических и финансовых потерь от сексуального домогательства, однако все вышеизложенные материалы, проведенные на западе исследования, доказывают, что эмоциональное, психологическое, физическое состояние женщины воздействует на экономическую составляющую. Сексуальные домогательства на рабочем месте приводят к потере производительности и прямым расходам, и даже обходятся как государству, так и работодателю.

7. В ходе исследования выявлены следующие основные факторы влияния на масштабы совершения сексуальных домогательств в сфере трудовых отношений: (i) реакция общества на сексуальные

домогательства; (ii) замалчивание случаев сексуального домогательства администрацией организации и отношение коллег; (iii) замалчивание проблемы самими женщинами, подвергшихся сексуальным домогательствам; (iv) безнаказанность; (v) влияние сексуального домогательства на экономический фактор развития как индивидуума, так и организации; (vi) низкое гендерное образование женщин/девушек; (vii) государство не дает сигнала, что сексуальное домогательство – это преступление; (viii) недружественная атмосфера в государственных, правоохранительных органах к пострадавшим от сексуального домогательства; (ix) отсутствие информации и четкого определения харассмента в обществе; (x) пострадавшие не знают кому обращаться, при этом сохранив анонимность; (xi) отсутствие осознание своих прав женщинами, подвергшихся сексуальному домогательству; (xii) психологическое давление на женщин, запугивания; (xiii) тяжелые формы сексуального домогательства (кроме доказанного изнасилования) уголовно не наказуемые; (xiv) тяжесть доказательной базы сексуального домогательства.

Опрошенными женщинами были предложены следующие меры для уменьшения случаев сексуального домогательства на рабочем месте: информировать общество, что такое сексуальное домогательство (61,9%), информировать общество что есть законы ответственности за сексуальное домогательство (26,8%), внести в законы ответственность руководителей за сексуальные домогательства в организации кем бы то ни было (23,8%), общество само должно начать порицать такие вещи (14,3%) вписать в правила внутреннего распорядка организации (19%) указать в этике госслужащего (14,3%) указать в законе «О госслужащих» (11,3%), обязать правоохранительные органы отслеживать такие случаи (8,3%). Они считают, что необходимо принимать меры, так как сексуальные домогательства на работе сильно влияют на физическое, психологическое и экономическое состояние женщины/девушки.

РЕКОМЕНДАЦИИ

Для снижения масштабов сексуальных домогательств и повышения информированности общества о данном явлении рекомендуется:

1. Государственным органам, уполномоченным выполнять международные обязательства в сфере гендерного равенства и защиты прав женщин, следовать международным стандартам и имплементировать в национальное законодательство понятие сексуального домогательства, эффективные механизмы профилактики и реагирования.

2. Совершенствовать национальное законодательство, используя лучшие международные практики, регулирующие защиту от сексуального домогательства. В этой связи следует внести дополнения в Закон Кыргызской Республики «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей для мужчин и женщин» в части уточнения определения сексуального домогательства;

3. Внести дополнения в Трудовой кодекс Кыргызской Республики, предусматривающие определение сексуальных домогательств, а также наложение обязанности на работодателя по обеспечению безопасности условий труда для работников, которые должны включать в себя и защиту от сексуальных домогательств на рабочем месте. В дополнениях также должен быть предусмотрен механизм обращения пострадавшего сотрудника в соответствующий уполномоченный орган, способный разрешить такую ситуацию на основе принятого локального нормативного акта. Эти же положения должны отражаться как одно из существенных условий коллективных договоров, а также включаться в правила внутреннего распорядка. Борьба с харассментом должна стать частью социальной ответственности работодателей, конкурентным преимуществом в борьбе за лучшие кадры.

4. Внести дополнения в Закон «О государственной гражданской службе и муниципальной службе», предусматривающие запрет на осуществление сексуального домогательства, а также механизм рассмотрения жалоб со стороны лиц, пострадавших от сексуального домогательства;

5. Внести в Кодекс Кыргызской Республики о проступках самостоятельный состав о сексуальных домогательствах, охватывающий все квалифицирующие признаки, указанные в международных стандартах, а также предусмотреть адекватные санкции, вплоть до лишения свободы лиц, совершивших сексуальные домогательства.

6. Внести соответствующие дополнения в Уголовно-процессуальный кодекс Кыргызской Республики, связанные с внесенным новым составом о сексуальных домогательствах в Кодекс о проступках;

7. Внести изменения в Закон «О гарантированной государством юридической помощи» и предоставить возможность потерпевшим по делам, связанным с сексуальным насилием и сексуальным домогательством, право на получение помощи по системе ГГЮП независимо от их материального положения;

8. На постоянной основе повышать уровень квалификации экспертов, проводящих судебно-психологическую и другие виды экспертиз, в том числе рассмотреть возможность проведения таких экспертиз экспертами частных организаций;

9. После принятия законодателем вышеуказанных изменений в трудовое законодательство, подготовить обучающий модуль по системе контроля за охраной труда для сотрудников Государственной инспекции по технической и экологической безопасности Кыргызской Республики, компетентной осуществлять контроль в сфере обеспечения безопасности условий труда во всех организациях.

10. После принятия вышеуказанных изменений в законодательство, подготовить обучающий модуль для сотрудников Государственной кадровой службы, профсоюзных организаций о его применении в случаях совершения сексуальных домогательств, чтобы они могли в рамках контроля и мониторинга за исполнением законодательства о государственной и муниципальной службе, требовать с государственных органов и органов местного самоуправления соблюдать принятый порядок, направленный на предотвращение харассмента.

11. После принятия вышеуказанных изменений в законодательство, подготовить обучающий модуль для сотрудников правоохранительных органов, прокуроров и судей, а также адвокатов по эффективному применению нового законодательства;

12. В целях сокращения случаев харассмента работодатели могут устанавливать на рабочих местах прозрачные стены, не запираемые помещения, устанавливать видеоконтроль.

13. Необходимо проводить широкие информационные кампании среди населения, формирующие общественное мнение, что сексуальное домогательство — это преступление против чести и достоинства женщины, которое является нарушением ее прав и дискриминацией. Информационные кампании могут проводиться посредством публикаций в СМИ, мероприятий в вузах, школах, крупных компаниях и т.д.

14. После принятия изменений в законодательство необходимо создать социальные видеоролики, брошюры, рассказывающие в дружелюбной форме, каким образом женщины, подвергшиеся сексуальному домогательству, могут защитить свои права. Необходимо разработать четкий алгоритм куда, к кому и в какие сроки она может обратиться.

15. Омбудсмену Кыргызской Республики предусмотреть возможность определения одного отдела или нескольких лиц, специализирующихся на правах женщин, нарушаемых дискриминацией по признаку пола. Обучить этих лиц механизмам защиты прав женщин, в том числе и новому законодательству, чтобы они могли в рамках дискреции Омбудсмена КР включать злободневные проблемы нарушения прав женщин, в том числе и посредством харассмента, в ежегодные доклады Омбудсмена или же готовить специальный доклад для парламента.

16. На сегодня самым эффективным способом информирования о харассменте, как женщин, так и студенток, показывает себя внедрение системы анонимных сообщений о домогателях на «горячие линии», в ящики для анонимного сбора информации, устанавливаемые в ВУЗах. Такие заявления могли бы приниматься также кризисными центрами, где потерпевшая получает всю необходимую психологическую и медицинскую помощь. Кроме того, в особо тяжелых случаях центры помогают составить и передать заявления в милицию.

17. Пересмотреть роль и функции различных женсоветов. Превратить институт женсоветов в реальный инструмент взаимодействия, лидерства с различными заинтересованными сторонами. Развивать деятельность женсоветов, как органов воздействия на государственные и общественные структуры, для принятия управленческих решений, ориентированных на результат по всем вопросам касающихся их функционала (насилия и сексуального домогательства в том числе). На постоянной основе повышать потенциал женсоветов.

ⁱ <https://www.ilf-ua.com/ru/blog/sprosite-iurista-kak-protivostoiat-kharassmentu-narabote/>

ⁱⁱ *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession*

ⁱⁱⁱ *Us Too? Bullying and Sexual Harassment in the Legal Profession*

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. АНКЕТА

Вводная и основная часть

ВВОДНАЯ АНКЕТА № _____

(ЗАПОЛНЯЕТСЯ ИНТЕРВЬЮЕРОМ)

ПРОЕКТ	Исследования о масштабах совершения сексуальных домогательств в отношении женщин и девушек в сфере трудовых и служебных отношений
ИНТЕРВЬЮЕР	ФАМИЛИЯ _____ КОД _____
МЕСТО ОПРОСА	1. ГОРОД (ЗАПОЛНЯЕТСЯ ИНТЕРВЬЮЕРОМ) _____ КОД _____ (заполняется кодировщиком) 2. УЧРЕЖДЕНИЕ _____ (ЗАПОЛНЯЕТСЯ ИНТЕРВЬЮЕРОМ)
ДАТА ИНТЕРВЬЮ	ЧИСЛО _____ МЕСЯЦ август ГОД 2019
НОМЕР АНКЕТЫ ВНУТРИ МАССИВА	(ЗАПОЛНЯЕТСЯ КОДИРОВШИКОМ) _____

Здравствуйте, меня зовут _____.

Я обращаюсь к Вам от имени Кыргызской ассоциации женщин судей, которая занимается обеспечением равного и справедливого доступа всех лиц к правосудию, особенно уязвимых групп населения для достижения справедливости и равенства. В данное время проводится исследование о масштабах совершения сексуальных домогательств в отношении женщин и девушек в сфере трудовых и служебных отношений.

Мы понимаем, что тема очень чувствительная, поэтому все данные, которые мы получим, будут обработаны и использованы ТОЛЬКО для анализа и целей исследования. Мы Вам гарантируем анонимность и конфиденциальность полученной информации. Все результаты будут представлены в обобщенном виде.

Нам это необходимо, для того, чтобы рекомендовать превентивные меры, введение необходимых правовых норм, защищающих наши права в законодательстве страны.

Мы приглашаем Вас принять участие в опросе. Это очень важно так как мы поможем тем женщинам, девушкам, которые испытывают последствия сексуального домогательства и предотвратят подобные факты в будущем.

1. Данные о респонденте:

Возраст	Пол	Семейное Положение	Уровень Образования
18-23=1	Муж=1	Женат / замужем=1	Начальное=1
24-29=2	Жен=2	Не замужем=2	Незаконченное среднее=2
30-35=3		Разведен/а =3	Среднее =3
36-41=4		Вдова/вдовец=4	Средне-спец =4
42-47=5		Другое=5	Незаконченное высшее=5
			Высшее=6
			Ученая степень=7

2. Род занятий/Занимаемая должность

ИНТ: примите ОДИН вариант ответа

- 1) На государственной службе
 - 2) На муниципальной службе
 - 3) В правоохранительной сфере
 - 4) По найму в частной компании, предприятии, в организации
- a. Директор/руководитель организации
 - b. Заместитель
 - c. Мэр
 - d. Вице-мэр
 - e. Начальник/заведующий управления/департамента
 - f. Начальник/заведующий отдела/сектора
 - g. Главный специалист
 - h. Старший специалист
 - i. Специалист
 - j. Заведующий отделением
 - k. Врач
 - l. Медсестра
 - m. Преподаватель/учитель
 - n. Заместитель управляющего/директора
 - o. Бухгалтер
 - p. Администратор/ресепшн
 - q. Официант/горничная
 - r. Стажер/референт/ученик/практикант
 - s. Другое_____

3. В последнее время в СМИ проходят новости о серии скандалов и разоблачений, связанных с сексуальными домогательствами. Вы слышали об этих скандалах и разоблачениях или слышите сейчас впервые, и что Вы думаете об этом.

- 1) Да, слышала, это недопустимо
- 2) Да, слышала, это нормально
- 3) Да, слышала, мне все равно
- 4) Слышу впервые
- 5) Нет, не слышала

Инт: дать карточку вводной анкеты №1 респонденту и отмечать ответы

4. В связи с этим, не могли бы вы сказать, что Вы понимаете под сексуальным домогательством и как бы Вы к этому относились на рабочем месте?

№	Наименование	Да	Нет	Мирилась бы на рабочем месте	Не мирилась бы на рабочем месте
1	Делал бы Вам комплименты	1	2	3	4
2	Восторгался бы Вами	1	2	3	4
3	Относился бы к Вам с повышенным вниманием	1	2	3	4
4	Рассказывал бы пикантные анекдоты, непристойные шутки	1	2	3	4
5	Обнимал бы Вас за талию, держал бы за руку, прикасался бы к спине	1	2	3	4
6	Комментировал бы Ваше тело, фигуру	1	2	3	4
7	Прижимался бы к Вам во время рабочего процесса (в лифте, в подсобке и т.д.)	1	2	3	4
8	Показывал бы Вам непристойные жесты, намекал бы на интимную связь	1	2	3	4
9	Говорил бы Вам, что Вы нравитесь ему, звал бы на ужин, домой к себе, на свидание, на встречу вне рабочего времени с определенными желаниями	1	2	3	4
10	Пытался бы навязчиво общаться с Вами в социальных сетях, на порталах знакомств, писал бы СМСки, определенного характера	1	2	3	4
11	Трогал бы Вашу грудь, ягодицы и т.д.	1	2	3	4

12	Предпринимал бы попытки поцеловать	1	2	3	4
13	Активно домогался бы Вас	1	2	3	4
14	Не было таких случаев	1	2	3	4

5. Если Вы нечто подобное слышали от своих подруг/знакомых или произошло это с Вами, вы бы рассказали об этом на этом интервью?

- 1) Да = переход к основной анкете
- 2) Нет = пробуем уговорить респондента на интервью
- 3) Не знаю

Если соглашается, объясняем, что такое сексуальное домогательство

Внимание! Инт: даем карточку с определением

Сексуальное домогательство на рабочем месте определяется как:
сексуальные предложения, требования «сексуальных услуг» и прочие «вербальные» или физические действия сексуального свойства, выдвигаемые в качестве условия приема на работу или сохранения работы;
когда вынужденное согласие или отказ женщины от подобных предложений становится определяющим при вынесении решения о найме на работу или сохранении работы;
когда целью или результатом таких действий является влияние на производительность труда или создание устрашающей, враждебной или оскорбительной обстановки на рабочем месте.
Поэтому, когда обсуждается сексуальное домогательство, ключевые слова при этом - власть и дискриминация . Женщине дано понять: знай свое место, ты прежде всего женщина и должна быть использована в этом качестве. Для женщины непристойное предложение в обмен на работу или другие льготы является не только оскорбительным, оно подчеркивает ее неравное положение с мужчиной.

Сексуальное домогательство могут испытывать как мужчины, так и женщины, лица, подвергнувшиеся сексуальному домогательству, субъективно воспринимает нежелательное поведение как унижительное.

ОСНОВНАЯ АНКЕТА № _____

1. Есть ли, по Вашему мнению, на работе, где Вы работаете, проблемы с сексуальным домогательством?

Оценка	это большая проблема	скорее это проблема	скорее это не проблема	это не проблема	затрудняюсь сказать
Сексуальное домогательство на рабочем месте	1	2	3	4	99

Внимание! Инт. дать карточку для основной анкеты №2 респонденту и отмечать ответы!

2. Во время рабочего процесса были ли следующие ситуации, когда руководитель или другой сотрудник организации сделал что-либо подобное, из-за чего Вы чувствовали неудобство (мужчина, женщина)?

	Наименование	Да, был такой опыт	Не было такого опыта	Кто создал такую ситуацию. 1. Руководитель организации 2. Руководитель среднего звена 3. Другой сотрудник 4. Человек, не из организации, но связанный с работой 5. Кто-то другой, пожалуйста, уточните 6. Не желаю отвечать	Периодичность 1.Один раз 2.Иногда 3.Постоянно
1	Комментировали ли Ваше тело, фигуру	1	2		
2	Рассказывали ли пикантные анекдоты с сексуальным подтекстом или двусмысленным намеком против Вашего желания	1	2		
3	Отпускали ли непристойные шутки в Ваш адрес	1	2		

4	Обнимали ли Вас за талию, дотрагивались ли намеренно до Вас в других местах (например, рука, плечо, спина) в ситуации, когда в касаниях не было необходимости	1	2		
5	Прижимались ли к Вам во время рабочего процесса (в лифте, в подсобке и т.д.) против Вашей воли	1	2		
6	Показывали ли Вам непристойные жесты или говорили ли непристойным тоном	1	2		
7	Сказали ли Вам, что Вы нравитесь ему	1	2		
8	Отправляли ли Вам двусмысленные письма или сообщения с сексуальным подтекстом	1	2		
9	В течение рабочего процесса намекали ли или предлагали ли Вам быть вместе или провести свободное время, несмотря на Ваш предыдущий отказ	1	2		
10	Пригласили ли Вас на свидание, с дальнейшими намеками на сексуальную близость	1	2		
11	В течение рабочего процесса предлагали ли Вам какие-либо услуги, вызывающие неудобство, в обмен на Ваши уступки или «ответные» услуги (например, более высокая заработная плата, или содействие продвижению по служебной лестнице иным способом)	1	2		
12	Пытались ли навязчиво общаться с Вами и преследовать Вас в социальных сетях с сексуальным подтекстом	1	2		
13	Пытались ли общаться с Вами на каком-нибудь портале знакомств с сексуальным подтекстом	1	2		
14	Организовали ли встречу с Вами вне рабочее время (ужин, прогулка и т.д.)	1	2		

15	Навязывали ли Вам мнение, что надо сейчас погулять «отдастся», чтобы потом не жалеть об упущенных возможностях	1	2		
16	Пригласили ли Вас к себе домой против Вашей воли	1	2		
17	Трогали ли Вашу грудь, ягодицы и т.д. против Вашей воли	1	2		
18	Предпринимали ли попытки поцеловать против Вашей воли	1	2		
19	Предлагали ли Вам кто-либо или оказывал ли давление на Вас вступить в сексуальную связь против Вашей воли	1	2		
20	Были ли попытки принуждения к сексуальной связи/попытки изнасилования	1	2		
21	Были ли случаи изнасилования	1	2		

Внимание! Инт: если большинство ответов указывает, что были попытки сексуального домогательства, только тогда спрашивать данный вопрос. Варианты ответов не читать!

3. Почему именно к Вам было такое повышенное внимание?

- 1) Самая молодая в коллективе
- 2) Привлекательная
- 3) Может где-то спровоцировала
- 4) Может кто-то, что-то сказал обо мне
- 5) Не знаю
- 6) Другое_____
- 7) Затрудняюсь сказать

4. Знаете ли Вы у себя в коллективе женщин, девушек, которые были подвергнуты сексуальному домогательству со стороны руководителя, сотрудника?

- 1) Да, я знаю в своем коллективе девушку, женщину, подвергшихся сексуальному домогательству => **переход к 6 вопросу**
- 2) Нет => **переход к 7 вопросу**
- 3) Затрудняюсь сказать => **переход к 7 вопросу**

Внимание! Инт: Варианты ответов не читать!

5. Как себя чувствовала женщина/девушка, которая была подвергнута сексуальному домогательству со стороны руководителя, сотрудника?

- 1) Она сама этого хотела
- 2) Нормально
- 3) Боролась, но сдалась
- 4) Была подавлена, стеснялась
- 5) Уволилась
- 6) Не знаю
- 7) Другое _____
- 8) Затрудняюсь сказать

6. Знаете ли Вы в своем коллективе мужчин, которые подверглись сексуальному домогательству?

- 1) Да
- 2) Нет
- 3) Затрудняюсь

7. Были ли сотрудники, которые расценивали Ваши действия как сексуальное домогательство в отношении себя?

- 1) Да, Кто _____
- 2) Нет

Внимание! Инт.: дать карточку для основной анкеты №3 респонденту и отмечать ответы

8. Как Вы думаете, кто должен нести ответственность в организации, если служащий подвергается на работе сексуальному домогательству? (кроме № 1 остальные все ответы переход к 10 вопросу)

№	Субъекты	Точно несет ответственность	Скорее несет ответственность	Скорее не несет ответственность	Точно не несет ответственность	Затрудняюсь сказать
1	Женщина, девушка, подвергшиеся сексуальному домогательству	=> переход к 9 вопросу	=> переход к 9 вопросу	3	4	5
2	Тот человек, который совершил домогательство	1	2	3	4	5

3	Другие коллеги, которые об этом знают	1	2	3	4	5
4	Сотрудники организации, которые были свидетелями домогательства	1	2	3	4	5
5	Отдел персонала (УЧР) организации	1	2	3	4	5
6	Руководство отдела, где работает женщина, девушка	1	2	3	4	5
7	Профсоюз	1	2	3	4	5
8	Руководство организации	1	2	3	4	5
9	Другие					

Внимание! *Инт: Варианты ответов не читать!*

9. Если несет ответственность женщина/девушка, то почему?

- 1) Сама спровоцировала эту ситуацию
- 2) Сразу не пресекла эти попытки
- 3) Сразу не сообщила куда следует
- 4) Не предпринимала никаких попыток решить эту ситуацию
- 5) Не знаю
- 6) Другое _____

Внимание! *Инт: Варианты ответов не читать!*

10. Куда, по Вашему мнению, может обратиться женщина, девушка за помощью, если чувствует, что подвергается сексуальному домогательству?

- 1) К руководителю отдела/управления
- 2) В профсоюз
- 3) К руководителю организации
- 4) В правоохранительные органы (милиция, прокуратура, суд и т. п.)
- 5) В организацию, занимающуюся защитой прав человека
- 6) К подругам, друзьям
- 7) К семье, близким
- 8) К кому-то другому, пожалуйста, уточните _____

Мы бы хотели задать более уточняющие вопросы, если Вы не против. Нам это необходимо, для того, чтобы рекомендовать превентивные меры, необходимые правовые нормы, защищающие наши права в законодательстве страны.

Для описания возможных случаев сексуального домогательства на рабочем месте, просим Вас выбрать из опыта Ваших знакомых/ Вашего один случай из вышеописанных или из запомнившегося Вам случая.

Внимание! Инт: выбор случаев из карточки № 2 и отметьте номер случая

11. Какой случай Ваших знакомых/или Ваш Вы бы хотели рассказать более подробно?

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10. 11. 12. 13. 14. 15. 16. 17. 18. 19. 20. 21.

Внимание! Инт: подробно запишите

12. Как Вы думаете, почему это случилось?

Причины _____

Результат/итог _____

Внимание! Инт: Варианты ответов не читать!

13. По этому поводу обращались ли Ваши знакомые/Вы куда-нибудь за помощью?

1) Если да, то куда?

| Варианты | код |
|-----------------------------------------------------------------|------------|
| К руководителю отдела/управления | 1 |
| В профсоюз | 2 |
| К руководителю организации | 3 |
| В правоохранительные органы (милиция, прокуратура, суд и т. п.) | 4 |
| В организацию, занимающуюся защитой прав человека | 5 |
| К подругам, друзьям | 6 |
| К семье, близким | 7 |
| К кому-то другому, пожалуйста, уточните | 8 |
| Не знала куда и кому обращаться | 9 |

2) Если нет, то почему?

| Варианты | код |
|-----------------------------------------------------|-----|
| Нет, не хочу отвечать | 1 |
| Нет, это так стыдно | 2 |
| Не хочу вспоминать | 3 |
| Нет, так как общество, семья обвинит меня | 4 |
| Нет, так как нет справедливости | 5 |
| Нет, руководитель сказал, что у меня будут проблемы | 6 |
| Нет, я никому не верю | 7 |
| Другое | 8 |

Внимание! Инт: дать карточку для основной анкеты № 4 респонденту и отмечать ответы.

14. Какие последствия после этого сексуального домогательства Ваших знакомых/Вас больше стали беспокоить?

| № | Наименование | Постоянно | Иногда | Что Вы сделали, чтобы выйти из этой ситуации?
1. Ничего, сама справляюсь
2. Помощь друзей/подруг
3. Помощь семьи/родственников
4. Помощь психолога
5. Помощь врачей
6. Другое | Затр. отв./нет |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1 | Постоянное чувство бессилия | 1 | 2 | | 99 |
| 2 | Постоянное чувство гнева | 1 | 1 | | 99 |
| 3 | Постоянное чувство вины | 1 | 2 | | 99 |
| 4 | Постоянное чувство унижения | 1 | 2 | | 99 |
| 5 | Нарушения сна и питания | 1 | 2 | | 99 |
| 6 | Стала замкнутой | 1 | 2 | | 99 |
| 7 | Не могу сконцентрироваться на работе/чем-либо | 1 | 2 | | 99 |
| 8 | Появились комплексы | 1 | 2 | | 99 |
| 9 | Ощущение, что я грязная | 1 | 2 | | 99 |
| 10 | Избегаю мужского общества | 1 | 2 | | 99 |
| 11 | Приходится терпеть и не знаю, что делать | 1 | 2 | | 99 |
| 12 | Ограничила свое участие в общественной жизни | 1 | 2 | | 99 |
| 13 | Вынуждена была уйти с работы | 1 | 2 | | 99 |
| 14 | Вынуждена была переехать | 1 | 2 | | 99 |
| 15 | В семье появились проблемы и подозрения | 1 | 2 | | 99 |
| 16 | Это стало влиять на детей, я на них срываюсь, не отслеживаю их интересы, обучение | 1 | 2 | | 99 |
| 17 | Стала равнодушной к сексу | 1 | 2 | | 99 |
| 18 | Все время боюсь, что узнает муж, семья | 1 | 2 | | 99 |
| 19 | Все время боюсь, что узнают знакомые, коллеги | 1 | 2 | | 99 |
| 20 | Мысли/попытки о суициде | 1 | 2 | | 99 |
| 21 | Депрессия подтвержденная медицинским учреждением | 1 | 2 | | 99 |
| 22 | Инфекция половых путей | 1 | 2 | | 99 |
| 23 | Нежелательная беременность | 1 | 2 | | 99 |
| 24 | ВИЧ | 1 | 2 | | 99 |
| 25 | Другое | 1 | 2 | | 99 |

Внимание! Инт: Варианты ответов не читать!

15. Какие меры необходимо принять, чтобы решить проблему сексуального домогательства на рабочем месте?

- 1) Информировать общество, что такое сексуальное домогательство
- 2) Информировать общество, что есть законы ответственности за сексуальное домогательство
- 3) Вписать в правила внутреннего распорядка организации
- 4) Указать в законе «О госслужащих»
- 5) Указать в этике госслужащего
- 6) Общество само должно начать порицать такие вещи
- 7) Внести в законы ответственность руководителей за сексуальные домогательства в организации, кем бы то ни было
- 8) Обязать профсоюзы тщательно отслеживать такие случаи
- 9) Обязать правоохранительные органы отслеживать такие случаи
- 10) Блок передач на ТВ должны быть
- 11) Внедрять пресс-код
- 12) Не провоцировать, вызывающе не одеваться, громко не смеяться
- 13) Накладывать штрафы
- 14) Другое _____

СПАСИБО ЗА ИНТЕРВЬЮ

