

ХАЛЫҚАРАЛЫҚ БІЛІМ БЕРУ КОРПОРАЦИЯСЫ



ӘЛЕУМЕТТІК ДАМУ ДЕПАРТАМЕНТІ

ЭДВАЙЗЕРЛІК САҒАТ
ТАҚЫРЫБЫ:

Іскерлік қатынастардағы харассмент: қарсылық көрсетудің жолдары мен тәсілдері

Алматы 2025

Харассмент

Қатынас жасау (харассмент, ағылш. *Harassment*) - бір адамның басқа адамға қолайсыздық немесе зиян келтіріп, оның жеке өмірінің тұтастығын бұзатын әрекеті. Харассмент – адамды қорлайтын немесе кемсітетін әрекеттердің тұтас тізімін қамтитын жалпы термин. Әдетте, мұндай әрекеттер тұрақты түрде қайталанып отырады, бірақ бұл – міндетті шарт емес.

Кейбіреулер харассментті тек сексуалдық сипаттағы әрекеттер деп қате түсінеді, себебі осындай жағдайлар жиі жария болып жатады. Ал шын мәнінде, бұл ұғым кемінде жеті түрін қамтиды:

- кез келген белгісі бойынша кемсіту,
- ашық жеке антипатия,
- физикалық Зорлық-зомбылық,
- билікті теріс пайдалану,
- психологиялық қысым,
- сталкинг,
- сексторшн.



Харассмент түрлері

Харассмент (harassment) - бұл адамның жеке шекарасын бұзатын және оған қатысты дұшпандық, қорлайтын немесе үрей тудыратын ахуал қалыптастыратын кез келген қалаусыз, навязчивті, қорлайтын әрекеттер. Харассменттің бірнеше негізгі түрі бар:

1. Сексуалдық харассмент

Қалаусыз сексуалдық назармен байланысты.

Мысалдар:

- ☐ рұқсатсыз жанасу, құшақтау;
- ☐ сырт келбетке қатысты арсыз пікірлер;
- ☐ интимдік материалдарды көрсету;
- ☐ интимдік қатынастарды талап ету (оның ішінде жұмыс бойынша «жеңілдіктер» үшін);
- ☐ әдепсіз әзілдер;

2. Психологиялық (эмоциялық)

Психикаға қысым көрсету, өзін-өзі бағалауды төмендету.

Мысалдар:

- ☐ қорлау, қорлау, сарказм;
- ☐ айқайлау, қауіптер;
- ☐ манипуляциялар («егер сен кетсең, сені ешкім алмайды»);
- ☐ газлайтинг.

3. Моббинг (топтық)

Бір адамды ұжымның қудалауы.

Мысалдар:

- ☐ жүйелі түрде қарым-қатынастан тыс қалдыру;
- ☐ қауесеттер тарату;
- ☐ жұмыс жағдайларын қасақана қиындату.

Харассмент түрлері

4. Буллинг (жеке тұлғаға бағытталған)

Бір адам тарапынан тұрақты мазақтау, қорлау.

Мысалдар:

- ☐ мазақтау;
- ☐ мүлікті бүлдіру;
- ☐ әлеуметтік желілердегі кибербуллинг.

5. Экономикалық

Экономикалық тәуелсіздікті шектеу немесе қаржылық қысым.

Мысалдар:

- ☐ жалақыны ұстап қалу;
- ☐ ресурстардан айыру;
- ☐ шығындарды бақылау (отбасыда немесе жұмыста).

6. Ұлтына немесе этникалыққа байланысты

Адамды оның шығу тегі, мәдениеті, тілі немесе тері түсі үшін қорлау.

Мысалдар:

- ☐ нәсілшіл әзілдер;
- ☐ ұлтына байланысты кемсітушілік.

Харассмент түрлері

7. Гендерлік

Жынысы немесе гендерлік сәйкестігіне байланысты қорлау немесе қысым көрсету.

Мысалдар:

- ☐ «Сен әйелсің – бұл істі атқара алмайсың»;
- ☐ трансфобиялық пікірлер.

8. Жасына байланысты

Жасына байланысты кемсітушілік немесе қорлау.

Мысалдар:

- ☐ «Сен бұған тым қартсың»;
- ☐ «Сен тым жассың – ештеңе түсінбейсің».

9. Киберқудалау

Интернеттегі қудалау.

Мысалдар:

- ☐ әлеуметтік желілерде қауіп төндіру;
- ☐ қорлайтын хабарламалар тарату;
- ☐ doxxing (жеке деректерді жариялау);
- ☐ троллинг, қудалау.

Жұмыс орнындағы харассменттің қауіптілігі неде?

- Қазіргі заманғы жұмыс берушілер компанияның тартымды бейнесін қалыптастыруға көп күш жұмсайды. Олар ұжымда өзара құрметке негізделген атмосфера орнатады, қызметкерлерді ынталандыру жүйесін енгізеді, корпоративтік этика кодексін әзірлейді. Алайда харассмент туралы бір ғана айыптаудың өзі ұйымның имиджіне елеулі зиян келтіруі мүмкін.
- Егер қызметкер психологиялық немесе физикалық зорлық-зомбылыққа тап болса, ол бұл мәселені көпшілікке жария етіп, ресми айыптаулар ұсына алады.
- Харассменттің себептері адамға және жағдайға байланысты әртүрлі болады, бірақ олардың қатарына кемсітушілік, өзіне деген сенімсіздік, билікке ұмтылу және алдын ала қалыптасқан теріс көзқарастар жатады.



Оны қалай тануға болады?

- ❑ Харассмент әртүрлі түрде көрініс табуы мүмкін, атап айтқанда: ұлтына, жасына немесе жынысына байланысты жұмысқа қабылдаудан бас тарту, басшының мысқылға толы пікірлері, сексуалдық харассмент, физикалық зорлық-зомбылыққа ұшырау және кемсітушілік. Ол билікті теріс пайдалану, психологиялық қудалау, киберқорқыту және сөзбен қорлау сияқты түрлерді де қамтуы мүмкін.
- ❑ «Зиянсыз әзіл мен қорлау немесе сезімнің қызбалықпен көрінуі мен сексуалдық тиісу арасындағы нақты шекараны жүргізу мүмкін емес! Мұның бәрі субъективті!» – деп айтады қатаң скептиктер. Алайда бизнес ортасында іскерлік қарым-қатынастың шекаралары жеткілікті түрде нақты белгіленген.
- ❑ Көбінесе жүйелі харассмент «бизнесі» жоқ, бірақ ішкі үдерістерді бақылайтын мемлекеттік органдардың белсенді қатысуы бар компанияларда кездеседі. Мұндай ұйымдарда өзгерістерге деген қажеттілік жиі болмайды. Соның салдарынан қызметкерлерде даму мен өзгеру міндеті болмай, олар тек уақыт өткізіп отырады.



Тексеру тізімі

- **Сізге харассмент қатысты болуы мүмкін, егер:**

- ☐ басқа адамдардың сөздері, әрекеттері немесе сізге деген мінез-құлқы орынсыз немесе ренжітуге арналған сияқты көрінсе;
- ☐ сіз мұндай қарым-қатынасты өзіңіз бастамасаңыз.

- **Харассментке айыптауға болады кез келген адамды, егер ол:**

- ☐ басқа адамдарды нәсілге, жынысқа, жасқа, сексуалдық бағдарға, денсаулық жағдайына немесе жұмыс қабілеттеріне қатысы жоқ басқа ерекшеліктеріне байланысты қысым көрсетсе;
- ☐ орынсыз пікірлер айтады, қорлайтын әзілдер жасайды, қорқытады немесе тым көп сын айтады;
- ☐ адамға физикалық түрде әсер етеді немесе қоқан-лоқы жасайды, жеке заттарды сындыру арқылы қорқытады;
- ☐ иерархияда жоғары тұрған болса және орындау мүмкін емес талаптар қояды немесе, керісінше, қызметкердің біліктілігінен төмен тапсырмалар береді;
- ☐ психологиялық қысым көрсетеді – өсек таратты, құрбаны оқшаулауына ұшыратады, идеяларын төмендетеді және кез келген ұсыныстарға қарсы шығады;
- ☐ сексуалдық сипаттағы әрекеттер жасайды – орынсыз әзілдер айтады, жеке және физикалық шекараларды бұзады;
- ☐ қызметтік өсу, жұмыс орнын сақтау немесе басқа жағдайлар үшін сексуалдық қарым-қатынасқа үгіттейді;
- ☐ жұмыстан тыс уақытта қарым-қатынас жасауға және бірге уақыт өткізуге мәжбүрлейді;
- ☐ дене тілін елемейді және ауызша айтылған ескертулерге мән бермейді.

Егер бірінші тізімде екі құсбелгі де қойылса және екінші тізімде кемінде біреуі болса, жауап айқын: бұл харассмент.

Не істеу керек?

- ❑ Харассменттің барлық көріністерін тіркеңіз (диктофон, видео, фото, хабарламалардың скриншоты, қоңырауларды жазу және т.б.). Бұл қиын, бірақ мұндай материалдарсыз обидчиктің кінәсін дәлелдеу өте қиын болады.
- ❑ Қудалаудың сипатын анықтауға тырысыңыз. Тікелей сұрай аласыз. Кейде харассмент жасырын түрде жүреді, және обидчик өз әрекеттерін сіздің жеке шекараларыңызды бұзатын нәрсе деп қабылдамайды.
- ❑ Өзіңізді «куәгерлермен» қоршаңыз. Осы жағдайға назар аударуға кез келген мүмкіндікті пайдаланыңыз. Маңыздысы – бұл сізге мейірімді адамдар болуы керек, олар дереу харассердің дұрыс емес мінез-құлқын байқайды.
- ❑ Жоғарғы басшылыққа немесе HR бөліміне хабарласыңыз. Ерте ме, кеш пе бұл жасауға тура келеді. Жауапты басшы сізді саботаж үшін жұмыстан шығармайды. Ол даулы жағдайды шешуге тырысады. Ірі ресейлік және шетелдік компанияларда қазір өздерінің Кодекстері, «жылу желілері» енгізілуде.



Зорлық-зомбылықтың құрбаны болмау үшін

- Белгісіз ер адамдармен флирт жасамаңыз.
- Ашу тудыратын киім кимеңіз.
- Аз таныс компаниямен белгісіз жерге бармаңыз.
- Киім қозғалысқа, соның ішінде тез қозғалу үшін ыңғайлы болуы керек. Мінез-құлық ашық, еркін болмауы тиіс.
- Өте көзге түсетін, қатты макияж назар аударғысы келетінін көрсетеді.
- Дауыс көтеріп күлу, еркін сөйлесу белгілі бір мінез-құлықтағы адамдардың назарын аударады.
- Қарапайым қорғаныс құралдарын қолыңызда ұстаңыз (шашқа арналған лак бүріккіш, шаш қыстырғыш, сыбызғы, ұнтақталған бұрыш сөмкесі және т.б.).
- Сөйлесуден аулақ болуға тырысыңыз. Егер сөйлессеңіз – сыпайы болыңыз

Компанияда қалай күреседі

- Соңғы жылдары компаниялар ішкі антидискриминациялық саясаттарды жиі енгізіп, этика және комплаенс департаменттерін құруда. Бірақ олар болмаса да, мәселені HR қызметкерлеріне хабарлау керек. Кез келген жұмыс беруші жағдайды реттеу үшін жеткілікті өкілеттіктер мен рычагтарға ие.
- Әдетте, шағымды немесе проблеманы сипаттауға болатын анонимді немесе анонимді емес форма бар. Егер формалар жеткіліксіз болса, қызметкермен сенімге негізделген жеке әңгіме жүргізіледі. Сол әңгімеде нақты қадамдар ойластырылып, жағдайды қалай шешуге болатыны қарастырылады. Мысалы, зардап шеккен қызметкерді басқа департаментке ауыстыруға болады, сол арқылы оны ыңғайсыздық туғызған адаммен байланыстан барынша қорғауға болады.
- Егер жағдай ауыр болса және қысымға ұшыраған қызметкер анонимділіктен шығуға дайын болса, HR маманы обидчикпен әңгіме өткізеді.
- Кішігірім ұйымдарда бұл әрқашан мүмкін болмауы мүмкін. Бірақ жұмыс беруші қызметкерге обидчикпен байланыс мүмкіндігін нөлге дейін азайтатын әрі одан кейінгі мансаптық жолын ұсынуға барлық мүмкіндігін салуы тиіс.

Қазақстанда харассментпен қалай күреседі

Қазақстанда әзірге Қылмыстық кодексте ересектерге қатысты сексуалды қысым көрсетуге (харассментке) арнайы бап жоқ. [Press.kz+1](#)

Қазір қолданыстағы жағдай мынадай:

★ 1. Ересектерге қатысты харассмент үшін тікелей қылмыстық жауапкершілік жоқ.

- Қылмыстық кодексте ересектерге қатысты «харассмент» немесе «жыныстық қол сұғушылық» деп аталатын бөлек бап жоқ. Бұл әдеттегі жағдайларда харассмент бөлек қылмыстық құқық бұзушылық болып саналмайтынын білдіреді. [Press.kz](#)
- Әділет министрлігі ресми түрде түсіндіргендей, мұндай бап әлі Кодекске енгізілмеген, дегенмен өзгерістер енгізу ұсынылған болатын. [Press.kz](#)
- Қылмыстық кодекске харассмент үшін жауапкершілікті енгізуге бағытталған соңғы түзетулерге арналған әрекеттер әлі нақты баптың пайда болуына әкелген жоқ. [Orda](#)

Қазақстанда харассментпен қалай күреседі

★ 2. Қылмыстық кодексте не бар?

- Қолданыстағы баптар зорлық-зомбылық сипаттағы сексуалдық қылмыстарға, мысалы зорлықпен жасалған сексуалдық әрекеттерге қатысты, бірақ бұл зорлық немесе қауіп-қатерге қатысты, ал кең мағынасындағы харассментке қатысты емес. [Қазақстанның кодекстері](#)
- 2024-2025 жылдары Қылмыстық кодекске сталкингке (қудалауға) қатысты өзгертулер енгізілді - кірісіп кететін қудалау туралы жаңа бап настойчивое домогательство жағдайына қолданылуы мүмкін, бірақ бұл кең мағынасындағы харассментпен бірдей емес. [The Times Of Central Asia](#)
- Сондай-ақ балаларды қорғау туралы заңнама шеңберінде 16 жасқа дейінгі балаларға қатысты сексуалдық домогательства үшін жеке қылмыстық жауапкершілік енгізілді. [Kazakhstan Today](#)

★ 3. Жеңіл» зәбір көрсеткені үшін жазалау

- Қылмыстық норманың жоқтығында мұндай жағдайлар жиі жеңіл хулигандық немесе әкімшілік құқық бұзушылық ретінде бағаланады, қылмыстық құқық бұзушылық ретінде емес.

CABAR.asia

★ 4. Заңнаманы әзірлеу

- Қазіргі уақытта әкімшілік құқық бұзушылықтар туралы Кодекс, Еңбек кодексі және басқа да актілерге харассментке, әсіресе жұмыс орнында, жауапкершілік енгізу жөніндегі түзетулер бойынша жұмыс жүргізіліп жатыр, бірақ бұл әлі процесс үстінде.

[ТенгриНьюс](#)

Қысқаша қорытынды:

- ◆ Қазақстанда ересектерге қатысты харассмент жеке қылмыстық құқық бұзушылық ретінде ресми түрде бекітілмеген.
- ◆ Балаларға қатысты құмарлықпен қудалау (сталкинг) және қол сұғушылық әрекеттері үшін қылмыстық жауапкершілік қарастырылған.
- ◆ Қарапайым харассмент әлі күнге дейін көбінесе әкімшілік немесе жұмыс орнындағы ішкі тәртіптік рәсімдер арқылы қарастырылады.

Егер сіз харассментке тап болсаңыз не істеу керек

✓ 1. Дәлелдерді тіркеңіз

Бұл өте маңызды, себебі дәлелсіз шағымды қарастыру қиын болады.

Тиісті дәлелдерге мыналар жатады:

- Хабарламалардың скриншоттары (WhatsApp, Telegram, Instagram және т.б.)
- Аудиожазбалар (Қазақстанда егер сіз әңгімеге қатысушы болсаңыз, сөйлесуді жазуға рұқсат етілген)
- Суреттер/видеожазбалар
- Куәгерлердің көрсетулері
- Қызметтік құжаттар, жұмыс чаттарындағы хат алмасулар

✓ 2. Жұмыс берушіге жүгініңіз (егер бұл жұмыс орнында орын алса)

Тіпті егер елде бөлек қылмыстық бап болмаса да, жұмыс берушілер қауіпсіз еңбек жағдайын қамтамасыз етуге міндетті.

Сіз шағымды бере аласыз:

- HR бөліміне
- Басшыға
- Этика комиссиясына (бар болса)
- Кәсіподаққа

Заңға және ішкі ережелерге сәйкес жұмыс беруші:

- Қызметтік тергеу жүргізе алады,
- Ескерту жасай алады,
- Кінәлі адамды ауыстыра немесе жұмыстан босата алады,
- Алдын алу шараларын енгізе алады.

Ең маңыздысы, қазіргі уақытта үкімет жұмыс берушілерді анти-харассмент процедураларын енгізуге міндеттейтін түзетулерді енгізіп жатыр – бұл қорғауды күшейтеді.

Егер сіз харассментке тап болсаңыз не істеу керек

✓ 3. Полицияға шағым беру (егер қауіп-қатер, қудалау немесе физикалық әрекеттер болса)

Харассмент әрдайым Қылмыстық кодекске кірмейді, бірақ қолданылуы мүмкін баптар бар:

✦ Сталкинг (қудалау, қыспақтау)

Қазір бұл қылмыстық құқық бұзушылық болып табылады.

✦ Зиян келтірумен қорқыту

Егер адам қорқытып жатса — полиция әрекет етуге міндетті.

✦ Жеңіл хулигандық (әкімшілік бап)

Қоғамдық орында қорлаулар, орынсыз ұсыныстар немесе лайықсыз мінез-құлық болған жағдайда қолданылады.

Полицияға жүгіну мына жолдармен мүмкін:

- 102 телефоны арқылы
- «102» қосымшасы арқылы
- eGov арқылы
- Аудандық полиция департаменті арқылы
- Адвокатқа жүгіну (жеке немесе мемлекеттік кепілдіктер аясында тегін)
- Азаптау немесе моральдық зиян үшін азаматтық талап арыз беру
- Қызметтік тергеу жүргізуді талап ету

Егер сіз харассментке тап болсаңыз не істеу керек

✓ 4. Көмек көрсететін ұйымдарға жүгіну

Қазақстанда жұмыс істейді:

◆ Зорлық-зомбылық құрбандарына арналған қолдау орталықтары

Олар көмектеседі:

- арыз жазуға
- дәлелдерді жинауға
- психологиялық қолдау алуға

◆ Ыстық желілер

- 150 – Балалар мен отбасы қызметі
- 111 – Балаларды қорғау қызметі
- 1406 – Еңбек министрлігі (егер жағдай жұмысқа қатысты болса)

✓ 5. Заңгерлік көмек

Сіз мыналарды жасай аласыз:

- Адвокатқа жүгіну (жеке немесе мемлекеттік кепілдіктер аясында тегін)
- Азаптау немесе моральдық зиян үшін азаматтық талап арыз беру
- Қызметтік тергеу жүргізуді талап ету

Деректер көздері

- <https://brainapps.ru/blog/2023/11/preodolenie-problemnyih-otnosheniy-na-rabotea/>
- <https://equalitynow.ru/novosti/vidy-harassmenta/>
- <https://dzen.ru/a/Ys5ndWJtORBCvUxe>
- https://studme.org/1045061719291/etika_i_estetika/harassment
- <https://skillbox.ru/media/management/russkoamerikanskies-traditsii-kharassmenta/>
- <https://challengel.com/article/eto-ne-dopustimo-chek-list-po-kharassmentu/>
- <https://gb.ru/blog/harassment/>
- <https://careerist.ru/news/xarassment-cto-eto-takoe-i-mozhno-li-sotrudniku-sebya-zashhitit.html>
- https://xn--80aidjgwzd.xn--plai/news/kharassment_na_rabote_kak_raspoznat_predotvratit_i_zashchititsya/



Құрастырған:
Халықаралық білім беру корпорациясы
Әлеуметтік даму департаменті