

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРЛІГІ

«Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ

**Студенттер мен жас ғалымдардың
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
XVIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**PROCEEDINGS
of the XVIII International Scientific Conference
for students and young scholars
«GYLYM JÁNE BILIM - 2023»**

**2023
Астана**

УДК 001+37
ББК 72+74
G99

**«GYLYM JÁNE BILIM – 2023» студенттер мен жас ғалымдардың
XVIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XVIII
Международная научная конференция студентов и молодых
ученых «GYLYM JÁNE BILIM – 2023» = The XVIII International
Scientific Conference for students and young scholars «GYLYM JÁNE
BILIM – 2023». – Астана: – 6865 б. - қазақша, орысша, ағылшынша.**

ISBN 978-601-337-871-8

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001+37
ББК 72+74

ISBN 978-601-337-871-8

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2023**

диагнозы кеңінен зерттеліп, қазіргі таңда оның арнайы әдіс тәсілдері ойластырылып жатыр, алайда бұл аурудың емі әлі табылмады.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Франческа А. «Введение в психологическую теорию аутизма» Москва, «Теревинф» 2016, 18-28 стр. https://www.osoboepravo.ru/files/book/file/vvedenie_v_psih_teoriyu_autizma.pdf
2. A. Tolstikova Disorders of the affective spectrum in dementia of late age (clinical-psychopathological and immunological approaches) <https://cyberleninka.ru/article/n/autizm-istoriya-razvitiya-situatsiya-v-kazahstane-obzor-literatury>
3. Швецова Е.А. Феномен аутизма. Симптоматика отсутствия другого в свете феноменологической философии <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-autizma-simptomatika-otsutstviya-drugogo-v-svete-fenomenologicheskoy-filosofii>
4. Габдуллина К. «Проблемы детского и подросткового аутизма в г. Аксай и г. Уральск Западно-Казахстанской Области» <https://www.soros.kz/wp>
5. . https://www.elibrary.ru/download/elibrary_47290281_85915200.pdf
6. <https://ozimplatform.com/media?utm=ru>

УДК 364.122.8

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СИТУАЦИЯХ ХАРАССМЕНТА

Аралбай Аружан Аскаркызы

askarkyzyar@mail.ru

Магистр социальной работы 1 курса ЕНУ имени Л. Н. Гумилева 7М11405 социальная работа
Астана, Казахстан

Научный руководитель – Урузбаева Г.Т.

Для казахстанского общества «харассмент» является словом абсолютно новым, и для подавляющего большинства совсем непонятным, чем-то «американским» или «западным». Для Соединенных Штатов данное понятие отнюдь не «новичок»: женщины-феминистки США активно ведут борьбу против харассмента с 70-х годов прошлого столетия. Суть и истина состоят в том, что отсутствие и непонимание термина в стране, не означает отсутствие харассмента как социального явления, которое имеет негативный характер [1, стр. 2].

Следует подчеркнуть, что в последние десятилетия проблема харассмента становится болезненным вопросом, который остро затрагивает не только отдельные лица, но и большие группы и целые организации. Несмотря на свою актуальность, нет полного и достаточно четкого определения данного термина. К тому же, необходимо учитывать, что в зависимости от страны и её менталитета, такой всеобъемлющий термин как «харассмент» приобретает разную окраску. Бюллетень Генерального секретаря ООН от 10.09.2019 года раскрывает его как любое нежелательное поведение, которое обоснованно ожидается или воспринимается как причинение оскорбления или унижения другому лицу, когда такое поведение мешает работе или создает устрашающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду [2]. Главный исторический словарь – Оксфордский словарь, объясняет данный термин как «агрессивное давление или запугивание» [3]. Сейчас харассмент «расширил» поле своего понимания, особенно в англоязычной среде. Теперь его понимают, как действия направленные на причинение неудобства или вреда, которые нарушают неприкосновенность частной жизни того или иного человека. В России, например, харассмент понимают в узком смысле как сексуальные домогательства (больше физические контакты, нежелательные прикосновения, склонение к близости). То есть, в русском языке вышеперечисленные действия, указанные в англоязычных словарях, обобщаются и поясняются таким аналогом,

как «домогательства» [1, стр. 2]. Непристойные высказывания и намеки, преследование, также интегрированы в это понятие. В США данный термин понимается более шире – это нежеланные сексуальные предложения или унижающие достоинство намеки обычно в адрес женщины. По данным международной организации защиты прав женщин Catalyst в 4 из 5 случаев агрессором является мужчина [1, стр. 2]. Но не исключены обратные случаи, когда жертвой харассмента становится женщина. Такое возможно, когда женщина – начальник, а мужчина – ее подчиненный. Следовательно, главной отличительной чертой харассмента является власть.

Харассменту чаще всего свойственно проявляться в трудовых отношениях, где человек может использовать свою власть вследствие образования иерархии в структуре должностей. Те, кто занимает верхушку в трудовой иерархии, часто злоупотребляют своей властью и положением, позволяя себе непристойное поведение по отношению к подчиненным. Сотруднику предлагают, например, более высокую должность в обмен на секс или предлагают более тесные и близкие отношения, переходящие рабочие границы. То есть ситуация может складываться таким образом, что студенты боятся преподавателей, сотрудники организаций – своих начальников, женщины скрывают домогательства, боясь общественного осуждения, а мужчины, которые хоть и реже, но сталкиваются с харассментом, избегают высмеивания со стороны социума. В какой бы ячейке социума не происходил бы харассмент, жертва всегда рискует, предавая детали происходящего огласке. Отказ от предлагаемых «благ», конфликт или возмущение чаще всего потенциально несёт проблемы для жертвы харассмента. [6]

Противодействие харассменту на государственном уровне упрощает борьбу и профилактические меры предотвращения преступлений против половой неприкосновенности, личных границ и прав человека. В законодательстве США указаны правила, регламентирующие и поясняющие, что может являться харассментом в трудовых отношениях. То есть, по законодательству США, к харассменту относят обстоятельства, которые негативно влияют на условия работы, например, сокращение кадров, лишение премии и т. п. [7]. Такое правило дает понять, что подарки, цветы не могут являться харассментом. Но если работник отвергнул знаки внимания со стороны начальника, что повлекло за собой изменения в худшую сторону его обычные условия труда, то только такой факт может восприниматься за харассмент. То есть у правонарушения, у харассмента, должен быть умысел, допустим, на сексуальные домогательства, принуждающие к сексуальной близости.

В Казахстане, также, как и в других странах постсоветского пространства, распространена культура умалчивания, когда жертва предпочитает уйти с места работы или учебы, не заступаясь за свои права, в то время как агрессор остается безнаказанным и продолжает «невинно ухаживать» за следующими жертвами. Причин, по которым жертвы замалчивают достаточно: кто-то хочет сохранить рабочее место, кому-то угрожают «сверху», или же под страхом унижений и насмешки общества жертва терпит. Иногда само общество часто реагирует на харассмент как на нормальное явление, которое никак не может нанести вред человеку, допуская безнравственное поведение тех или иных людей. На самом деле же, харассмент это систематически происходящие нарушения личных границ и персональной неприкосновенности, что является угрозой и серьезным вмешательством в жизнь человека.

С целью получения достоверной информации о степени изученности и распространенности проблемы харассмента преимущественно среди молодежи был проведен социологический опрос «Идентификация харассмента в РК». Опрос состоял из 23 основных и 2-х дополнительных вопросов, уточняющих половозрастные данные, и проводился на платформе GOOGLEFORMS [9]. Полный перечень вопросов представлен в Приложении 1.

Общее количество респондентов – 30 человек, из них 53,3% женщины и 46,7% мужчины, 16 и 14 соответственно.

Опрос проходил преимущественно среди молодежи, или студентов.

Возрастные категории респондентов:

- от 18 до 25 лет составляет 66,7%.
- от 26 до 30 лет составляет 20%
- от 31 до 35 лет составляет 13,3%

Мы выборочно привели результаты нашего исследования. Так, на третий вопрос-утверждение: «Харассмент — это термин, который возможно охарактеризовать в узком смысле как сексуальные домогательства» респонденты отвечали следующим образом. (См. рисунок 1)



Рисунок 1 Харассмент как сексуальное домогательство

По рисунку 1, на вопрос-утверждение «харассмент — это термин, который возможно охарактеризовать в узком смысле как сексуальные домогательства» респонденты отвечали следующим образом: 66,7% респондентов согласны с тем, что харассмент возможно охарактеризовать в узком смысле как сексуальные домогательства; 26,7% респондентов не согласны с данным утверждением; 7% респондентов затруднились ответить.

Исходя из рисунка 1, можно сделать вывод о том, что большинство респондентов ассоциирует харассмент с сексуальными домогательствами.

Далее в вопросе №4, мы попросили респондентов выбрать из предложенных вариантов действия, которые по их мнению, относятся к харассменту. (См. Рисунок 2)



Рисунок 2 Понятие «харассмент»

70% респондентов связывают харассмент с физическими контактами, нежелательными прикосновениями, склонением к сексуальной близости. 16,7% исследуемой группы относят к

харассменту пошлые или оскорбляющие комплименты, неоднозначные намеки на сексуальную связь. 10% опрошенных людей считают, что к харассменту относятся преследования, посвистывания и выкрикивания на улице. 3,3% опрошенных людей соотнесли харассмент с таким действием как брошенный в сторону женщины долгий взгляд. Таким образом, большинство респондентов относит к харассменту действия, физически нарушающие личную телесную целостность, или физическую неприкосновенность человека.

В следующем вопросе №5 респондентам предлагалось выбрать из предложенных вариантов утверждения, с которыми они наиболее согласны. Ответы распределились следующим образом: *Большинство (56,7%) людей согласны с тем, что харассмент является первым шагом в цепочке сексуального насилия. Другие 16,7% опрошенных считают, что харассмент не представляет собой опасность и угрозу для жизни, физическому и психологическому здоровью человека. По мнению 10% исследуемой группы, харассмент может закончиться убийством. Следующие 10% респондентов считают, что у харассмента должен быть умысел, например, на сексуальное насилие. Среди респондентов 8% считают, что харассменту свойственно проявляться в трудовых отношениях, где образуется иерархия в структуре должностей.*

Вопрос №15 имел ситуационный характер, где респондентам предлагалось выразить свою позицию по поводу него. Вопрос звучал следующим образом: «Если работник отказался от проявления внимания со стороны начальника и это как-то повлияло на его обычные условия труда, только тогда можно это считать проявлением харассмента». Ответы на данный вопрос показаны ниже. (См. рисунок 4)



Рисунок 4 Харассмент в системе трудовых отношений

То есть, 56,7% опрошенных согласны с тем, что если после отказа работника от проявления внимания со стороны начальника, изменились его обычные условия труда, только тогда можно это считать проявлением харассмента. Опроверяют данное утверждение 30% респондентов, а 13,3% исследуемой группы затруднились ответить.

Таким образом, больше половины респондентов видят в основе харассмента наличие определенных условий, агрессор «требует» своего путем предложения определенных благ своей жертве. В поле трудовых отношений, жертва, отказавшись от предложенных условий, рискует потерять рабочее место, лишиться премии, или «добиться» снижения заработной платы.

Харассмент является по своей природе дискриминирующим явлением, с которым необходимо бороться. По мнению большинства респондентов, харассмент есть уголовное преступление, за которое необходимо жестко наказывать. Но почти в равной мере, респонденты относят харассмент к административным нарушениям. Разница такова, что во втором случае, наказанием за харассмент будут являться такие административные меры, как штрафы, общественно-полезные работы и т.д.

В нашем менталитете уже привычно, что любая проблема как правонарушение, должна ограничиваться наказанием преступника. Но такое решение лишь одностороннее. Жертва вследствие харассмента получает значительные убытки, риски и потери. Во-первых, харассмент оказывает сильное негативное воздействие на психологическое здоровье человека. Если случай произошел в рамках трудовых отношений, то последствием может стать потеря рабочего места. Трудности также могут возникнуть при дальнейшем трудоустройстве, это может быть связано с ослаблением трудовых функций, репутацией и так далее. По этой причине существует необходимость создания специальных комиссий на рабочих местах, в чьи компетенции будет входить помощь и защита жертвы от харассмента. Помощь может оказываться в форме психологических консультаций, финансовой поддержки, оказании юридической консультации для ведения дела в правоохранительных органах. Еще более важным является, предотвращение харассмента, в основе которого, по мнению респондентов, лежит воспитание с раннего возраста как внутри семьи, так и в школах и других учебных заведениях. Детям необходимо объяснять, что их тело, как и тело других людей, имеет неприкосновенность, существует понятие личных границ, прав .

Список использованной литературы

1. Топилина У.А. Проблема харассмента и отношения общества к этому явлению // Вестник науки и образования. - 2019 год. – с. 2
2. Официальный сайт Международного центра журналистики [электронный ресурс: <https://medianet.kz/?lang=ru>].
3. Definition of harassment in English // English Oxford living dictionaries. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/harassment/>
4. Официальный портал Аналитического центра Уголовного права и криминологии [электронный ресурс: <https://crimexpert.ru/2021/10/27/>].
5. Louise F. Fitzgerald and Lilia M. Cortina Sexual Harassment in Work organizations: a View From the 21st Century. P 5
6. Данные с официального сайта wonderzine.com [электронный ресурс: <https://www.wonderzine.com/wonderzine/life/life/223925-harassment>].
7. Официальный веб-сайт правительства Соединенных Штатов «U.S. Equal Employment Opportunity Commission» [электронный ресурс: <https://www.eeoc.gov/>].
8. Louise F. Fitzgerald and Lilia M. Cortina Gender Harassment: Broadening Our Understanding of Sex-Based Harassment at Work . - 2011
9. Онлайн-платформа социологических опрос и анкет GOOGLEForms [электронный ресурс: <https://docs.google.com/forms/u/0/>]

ӘОЖ 316.72

XX ҒАСЫР БАСЫНДАҒЫ ҚАЗАҚ ҚОҒАМЫН ФРЕЙМДЕУ (Міржақып Дулатұлының «Бақытсыз Жамал» романы мысалында)

**Гүлім Асабаева, Аружан Амангельдиева,
Гүлназ Амангельдинова, Темірлан Кенжеғара**
amangeldinovagulnaz9@gmail.com

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Әлеуметтану кафедрасы студенттері, Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Алмаш Айқынбайқызы

Аннотация

Мақалада 1910-шы жылдардағы қазақ қоғамы, күнделікті өмірдегі процесстер қарастырылады. Сол кезеңде қоғамдағы жағдайды әлеуметтанулық интерпретациялау үшін Ирвинг Гофманның фреймді талдау теориясы қолданылады. Дәстүрлі қазақ әлеуметіндегі