

ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЯВЛЕНИЙ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

Научная статья

УДК 159.9:351.74

doi: 10.33463/2072-8336.2023.1(62).102-109

ПРОЯВЛЕНИЯ ХАРАССМЕНТА В ПОЛИЦЕЙСКОЙ СРЕДЕ

Сергей Геннадьевич Еремеев¹

¹ ФГКОУ ВО «Сибирский юридический институт Министерства внутренних дел Российской Федерации», г. Красноярск, Россия, eremeev.krsk@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3069-2805>

Аннотация. Статья посвящена проблеме харассмента в полицейской среде Российской Федерации, а также выявлению закономерностей и индикаторов его проявления. Цель работы – необходимость установления наличия признаков харассмента в полицейской среде, изучение индикаторов, указывающих на наличие данного явления. В ходе исследования проводилось интервьюирование представителей полиции из более чем 10 регионов России (Красноярский край, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Омская, Рязанская и Нижегородская области и др.). В выборку вошли сотрудники, проходящие службу в различных подразделениях полиции (следственные подразделения, дознание, оперативные подразделения, ГИБДД, учебные организации, правовые отделы и др.), имеющие различный стаж профессиональной деятельности. Охват широкого круга респондентов стал возможен благодаря использованию методов интервью посредством информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Выявлены и проанализированы организационные факторы, которые оказывают влияние на межличностное общение внутри профессионального коллектива органов внутренних дел. Анализ результатов ранее проведенных исследований позволил сравнить динамику проявления харассмента. Установлены наиболее часто встречающиеся виды харассмента (при этом наличие каждого отдельного фактора достоверно не может указывать на наличие харассмента в конкретном коллективе). Наиболее часто встречаются распространение слухов в отношении сотрудника, присвоение чужих заслуг, негативная оценка результатов деятельности, независимо от реального качества, несправедливое распределение материальных поощрений и др. В системе органов внутренних дел нет единого понимания харассмента, что, в свою очередь, создает дополнительные трудности в выявлении, исследовании и профилактике данного феномена. Предложен трехуровневый подход (институциональный (организационный), командный и индивидуальный уровни) к профилактике харассмента в полицейской среде. Раскрыто содержание каждого уровня. Намечены наиболее проблемные вопросы, требую-

© Еремеев С. Г., 2023



Статья лицензируется в соответствии с лицензией [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

щие детального эмпирического исследования, а также смежные направления исследования.

Ключевые слова: харассмент, полицейская среда, профилактика харассмента, индикаторы харассмента, проявления харассмента, причины харассмента, условия возникновения харассмента

Для цитирования

Еремеев С. Г. Проявления харассмента в полицейской среде // Прикладная юридическая психология. 2023. № 1(62). С. 102–109. DOI: 10.33463/2072-8336.2023.1(62).102-109.

PSYCHOLOGY OF SOCIAL PHENOMENA AND LIFE QUALITY

Original article

MANIFESTATIONS OF HARASSMENT IN THE POLICE ENVIRONMENT

Sergej Gennad'evich Eremeev¹

¹ Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of the Russian Federation, Krasnoyarsk, Russia, eremeev.krsk@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-3069-2805>

Abstract. The article is devoted to the problem of harassment in the police environment of the Russian Federation, as well as the identification of patterns and indicators of its manifestation. The purpose of the work is the need to establish the presence of signs of harassment in the police environment, the study of indicators indicating the presence of this phenomenon. In the course of the study, police representatives from more than 10 regions of Russia were interviewed (Krasnoyarsk Territory, Republic of Bashkortostan, Republic of Tatarstan, Omsk, Ryazan and Nizhny Novgorod regions, etc.). The sample included employees serving in various police departments (investigative units, inquiry, operational units, traffic police, educational organizations, legal departments, etc.) with different professional experience. The coverage of a wide range of respondents became possible thanks to the use of interview methods via the Internet information and telecommunications network. Organizational factors that influence interpersonal communication within the professional team of internal affairs bodies are identified and analyzed. Analysis of the results of previous studies allowed us to compare the dynamics of the manifestation of harassment. The most common types of harassment have been identified (while the presence of each individual factor cannot reliably indicate the presence of harassment in a particular team). The most common are the spread of rumors about an employee, the appropriation of other people's merits, a negative assessment of the results of activities, regardless of the real quality, unfair distribution of material incentives, etc. There is no common understanding of harassment in the system of internal affairs bodies, which, in turn, creates additional difficulties in identifying, investigating and preventing

this phenomenon. A three-level approach (institutional (organizational), team and individual levels) to the prevention of harassment in the police environment is proposed. The content of each level is revealed. The most problematic issues requiring detailed empirical research are outlined, as well as related areas of research.

Keywords: harassment, police environment, prevention of harassment, indicators of harassment, manifestations of harassment, causes of harassment, conditions of occurrence of harassment

For citation

Eremeev, S. G. 2023, 'Manifestations of harassment in the police environment', *Applied legal psychology*, iss. 1(62), pp. 102–109, doi: 10.33463/2072-8336.2023.1(62).102-109.

Заголовки средств массовой информации, включая интернет-издания, деятельность общественных организаций, противодействующих харассменту, откровения жертв харассмента, политика ряда стран, направленная на противодействие данному явлению, современные научные исследования позволяют утверждать, что харассмент стал неотъемлемой частью межличностных профессиональных отношений современного общества.

В рамках нашего исследования необходимо ответить на вопрос: существует ли харассмент в полицейской среде России. Как и в любой профессиональной деятельности в полицейской системе формируются межличностные отношения (служебные, личные, рабочие, неформальные и др.). Профессиональные взаимоотношения в полицейской среде имеют свои отличия, которые определяются организационной структурой и спецификой деятельности [2]:

1) в полиции существует жесткая субординация в отношениях между сотрудниками;

2) в служебных коллективах при распределении обязанностей практически не учитывается возраст и пол сотрудников;

3) действуют строгие стереотипы полоролового поведения. С точки зрения гендерной психологии быть сотрудником

полиции означает демонстрировать унисексуальное поведение.

Обратной стороной изменения отношений между полами в полицейской системе, а также увеличения удельного веса женщин, проходящих службу в органах внутренних дел (ОВД), могут стать домогательства, в том числе сексуальные.

Ненормированный рабочий день либо суточное несение службы, высокая загруженность, отсутствие возможности полноценного отдыха вне службы, узость круга общения и интересов определяет направленность сознания на сферу служебных интересов, включая лиц, вовлеченных в профессиональное общение.

Исторически сложившаяся главенствующая роль мужчин в органах внутренних дел, их приоритетные позиции позволяют полагать некоторым мужчинам, что сфера их влияния распространяется за рамки служебного взаимодействия и может использоваться для достижения особого расположения сотрудниц-женщин. Другими словами, такое положение дел при недобросовестном использовании своего положения является благоприятной средой для проявления харассмента.

В качестве домогательства может выступать не только склонение к сексуальному контакту, но и неуместные шутки, анек-

ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЯВЛЕНИЙ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

доты, флирт, назойливые взгляды, намеки или предложения вместе провести время после работы, неприличные прикосновения [3]. Такие проявления харассмента неизбежно нарушают морально-психологический климат в коллективе и создают враждебную обстановку, формируют эмоциональную напряженность, что может приводить к снижению работоспособности или тяжелым формам депрессии у отдельных сотрудников.

В служебном коллективе, где отсутствуют проявления харассмента, сотрудники вправе рассчитывать на определенные стандарты поведения, а именно на недопустимость сексуальных домогательств, принуждения к интимной связи, особенно выражающихся в агрессивном, оскорбительном поведении, унижающем их достоинство, психологическом давлении, шантаже и угрозах.

Подтверждают наличие харассмента в полицейской среде исследования, проведенные В. Е. Петровым в 2013 г. [3], по результатам которого автором были сделаны следующие выводы:

- харассмент как негативный социально-психологический феномен, существует в ОВД, но о нем стараются умалчивать;

- у сотрудников полиции нет единого мнения о том, какие действия могут считаться сексуальным домогательством, прежде всего в силу малой информированности о существующей проблеме;

- сотрудники пытаются индивидуально разрешить конфликтную ситуацию, в некоторых случаях готовы обратиться за помощью к психологу;

- для профилактики возникновения харассмента им требуется психологическая помощь;

- с точки зрения противодействия этому явлению большая роль отводится руководителю подразделения. Именно он должен заботиться о том, чтобы атмосфера в коллективе была деловой, добро-

желательной и экологичной для личности, а сотрудники были ориентированы на соблюдение общепринятых норм и правил поведения.

В феврале – сентябре 2022 г. было проведено авторское исследование, посвященное изучению харассмента в полицейской среде, с использованием интернет-технологий. Оно представляло собой анкетирование с помощью сервиса «Гугл-таблицы». Был использован метод анкетирования. Анкета содержала две группы вопросов в количестве 19 (в том числе вопросы, касающиеся анкетных данных) и 15 соответственно. В первую группу вошли косвенные вопросы о харассменте и вопросы, выявляющие индикаторы, позволяющие судить о наличии изучаемого явления. Вторую группу составили вопросы на понимание того, что можно назвать харассментом, а что нет. Термин «харассмент» был умышленно заменен схожими выражениями, чтобы исключить его неоднозначное понимание со стороны участников исследования.

Все вопросы (за исключением анкетных) сформулированы в закрытом виде, что позволило унифицировать обработку ответов и исключить субъективный фактор при их анализе. В исследовании приняли участие более 300 сотрудников полиции из 14 регионов России: Красноярский край, Республика Тыва, Республика Хакасия, Республика Башкортостан, Республика Татарстан, Ставропольский край, Краснодарский край, Хабаровский край, Ямало-Ненецкий автономный округ, Кемеровская, Омская, Рязанская, Нижегородская, Оренбургская области. Участники исследования являются представителями следующих подразделений: постоянный состав образовательных организаций МВД России, следственные подразделения, дознание, оперативные подразделения по различным направления деятельности, правовые отделы, подразделения по

работе с личным составом, изоляторы временного содержания, государственная инспекция безопасности дорожного движения, патрульно-постовая служба, дежурная часть, экспертно-криминалистические подразделения, подразделения тыла, кадровые подразделения, то есть представители основных подразделений системы МВД России.

Анализ результатов показал, что все предложенные респондентам утверждения-индикаторы, указывающие на наличие признаков харассмента, подтвердились.

В минимальной степени (3,4 %) выражены такие индикаторы, как физические угрозы или воздействия, а также сексуальные домогательства со стороны коллег или руководителя. Указали на данные факты представители следствия, дознания и образовательных организаций. Имеющиеся примеры фактов харассмента в средствах массовой информации коррелируют с результатами исследования.

Наиболее часто встречающимися признаками, указывающими на проявления харассмента, стали:

- распространение слухов в отношении сотрудника – 21,6 %;
- присвоение чужих заслуг – 18,2 %;
- негативная оценка результатов деятельности, независимо от реального качества, – 17 %;
- несправедливое распределение премий, надбавок и иных стимулирующих выплат – 14 %;
- перегрузка работой, манипулирование поручениями, выстраивание административных препятствий в отношении отдельных сотрудников, а также чрезмерно критичное отношение к отдельным сотрудникам – 13,6 %.

Указанные признаки харассмента в той или иной степени представлены во всех подразделениях, сотрудники которых приняли участие в исследовании.

Выраженность остальных индикаторов представлена следующим образом:

– немотивированный сверхконтроль, ограничение информирования и снабжения необходимыми для работы ресурсами, а также возможностей профессионального роста и повышения квалификации для отдельных сотрудников – 10,2 % (для каждого индикатора). Представленные индикаторы выбрали сотрудники дежурных частей, следствия, оперативных подразделений, образовательных организаций, патрульно-постовой службы;

– на распределение поручений значительно ниже или выше уровня квалификации сотрудника указали 9 % респондентов (оперативные подразделения, образовательные организации, следствие, дознание, дежурная часть, патрульно-постовая служба);

– 8 % лиц, принявших участие в анкетировании, указали на наличие таких индикаторов харассмента в их подразделениях, как создание помех для коммуникации и взаимодействия с членами коллектива для отдельных сотрудников, недоступность (фактическую, а не юридическую) отдельных должностей для женщин, случаи агрессивной коммуникации, называния оскорбительными «именами» отдельных сотрудников подразделения. В совокупности данные индикаторы встречаются во всех подразделениях, сотрудники которых приняли участие в исследовании;

– на дачу поручений отдельным сотрудникам, неприятных для исполнения и не относящихся к служебным обязанностям, указали 6,8 % респондентов, представляющих подразделения следствия, патрульно-постовой службы, оперативные подразделения, дежурную часть.

Представленные индикаторы при разрозненной оценке вряд ли позволяют говорить о наличии харассмента в поли-

ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ЯВЛЕНИЙ И КАЧЕСТВА ЖИЗНИ

цейской среде, однако их совокупность и представленность, в том числе с учетом высокой латентности рассматриваемого явления, позволяет констатировать, что проведенные ранее исследования иных авторов нашли современное подтверждение и феномен «харассмент» присутствует в полицейской среде. На деструктивный характер данного явления указывают рассмотренные индикаторы и понимание их воздействия на профессиональную деятельность, а также личностные конструкты сотрудников полиции.

Нашел свое подтверждение и тезис о том, что в системе полиции нет единого понимания харассмента. Предложенные в анкете виды проявления харассмента в равной степени представлены в ответах респондентов. Незначительное доминирование (менее 1,5 %) показали следующие факторы: «Если начальник-мужчина называет свою подчиненную «малышка», «радость моя», «милая» и т. д.», «Если начальник-мужчина искусственно создает условия для нахождения с подчиненной в тесном контакте или наедине, без реальной служебной необходимости», «Если начальник-мужчина предлагает поехать подчиненной в сауну или аналогичное заведение, где они будут частично обнаженные и находиться в неформальной обстановке», «Если начальник-мужчина не покидает кабинет подчиненной, когда ей необходимо переодеться либо привести себя в порядок», «Если начальник-мужчина рассказывает своей подчиненной о своей сексуальной жизни и сексуальных пристрастиях».

В минимальной степени нашли отражение в ответах следующие проявления: «Если начальник-мужчина говорит своей подчиненной, что она сегодня выглядит очень привлекательно», «Если мужчины на службе обсуждают между собой внешность женщин, с которыми они работают». Допущение указанных вариантов может

сформировать ошибочное представление о норме такого поведения в отношении сотрудников-женщин, при этом указанное поведение является проявлением харассмента.

Анализ полученных результатов, а также личный опыт автора в наблюдении за межличностным взаимодействием позволяют утверждать, что признаки харассмента наиболее выражены в следственных подразделениях, дознании и образовательных организациях. Установление причин наибольшей выраженности харассмента в данных подразделениях не входило в предмет нашего исследования, однако можно выдвинуть гипотезу, что это связано с гендерным составом и особенностями взаимодействия внутри коллективов и со смежными подразделениями в ходе служебной деятельности.

Поскольку наличие негативного явления «харассмент» в полицейской среде установлено, необходимо обратиться к проблеме его предупреждения. По мнению Н. Агазаде, стратегии предупреждения харассмента могут образовывать три уровня [1].

1. Институциональный (организационный):

- разработка политики предотвращения харассмента (провозглашение нулевой толерантности к харассменту, ликвидация корней притеснения, создание ограждающих механизмов);

- формирование институционального потенциала (введение учета специальных процедур, внедрение протоколов, включая разработку формы и процесса подачи жалобы, формирования комиссии и рассмотрения жалобы, информирование и привлечение внимания к проблеме харассмента в коллективе);

- обеспечение поддержки пострадавшим от харассмента и защита от преследования их и свидетелей, проведение

тренингов. Осуществление контроля над руководителями.

2. Командный:

– прозрачная коммуникация в целях предотвращения притеснения, разработка и обсуждение документов по харассменту в коллективе, создание командных механизмов для поддержки жертвы.

3. Индивидуальный:

– тщательный анализ ситуации, включающий в себя определение соответствия восприятия произошедшего реальности, оценка доступных ресурсов (внутренних и внешних), реструктуризация отношений и ожиданий, адаптация имеющихся в организации стратегий поведения для конкретного случая, подготовка и внедрение плана действия, а также оценка эффективности вмешательств.

Российское общество в целом и полицейская система в частности находятся в начале пути противодействия харассменту. Предложенные стратегии указывают на необходимость планомерной работы, начиная с формирования единого понимания явления «харассмент», стандартов корпоративной культуры относительно него, разработки нормативной основы противодействия ему, организации работы подразделения, регулирующего вопросы противодействия харассменту, до принятия личным составом декларируемых норм, готовности каждого противостоять данному явлению и формирования соответствующих компетенций по недопущению проявлений харассмента в коллективе и в отношении себя.

Список источников

1. Агазаде Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями // Медицинская психология в России. 2013. № 3(20). URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 18.04.2022).

2. Еремеев С. Г. Харассмент: понятие, сущность, структура и соотношение с уголовно-правовыми запретами // Вестник Сибирского юридического института МВД России. 2022. № 2(47). С. 120–125.

3. Петров В. Е. Харассмент как социально-психологический феномен и проблематика отношений между сотрудниками полиции противоположного пола // Наука и практика. 2014. № 1(58). С. 206–209.

References

1. Agazade, N. 2013, 'Psychological harassment (harassment) workplace and mental health problems accompanied by suicidal tendencies', *Medical psychology in Russia*, iss. 3(20), viewed 14 August 2022.

2. Yermeev, S. G. 2022, 'Harassment: concept, essence, structure and correlation with criminal law prohibitions', *Bulletin of the Siberian Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia*, iss. 2(47), pp. 120–125.

3. Petrov, V. E. 2014, 'Harassment as a socio-psychological phenomenon and the problematic of relations between police officers of the opposite sex', *Science and practice*, iss. 1(58), pp. 206–209.

Информация об авторе

С. Г. Еремеев – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин.

Information about the author

S. G. Eremeev – PhD (Psychology), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Humanities and Socio-Economic Disciplines.

Примечание

Содержание статьи соответствует научной специальности 5.3.9. Юридическая психология и психология безопасности.

Статья поступила в редакцию 08.12.2022; одобрена после рецензирования 17.01.2023; принята к публикации 23.01.2023.

The article was submitted 08.12.2022; approved after reviewing 17.01.2023; accepted for publication 23.01.2023.