

УДК 316.6

DOI 10.33463/2072-8336.2022.1(58).028-035

# ХАРАССМЕНТ: СОВРЕМЕННЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ

**С. Г. Еремеев****Для цитирования**

Еремеев, С. Г. Харассмент: современный взгляд на проблему / С. Г. Еремеев // Прикладная юридическая психология. – 2022. – № 1(58). – С. 28–35. – DOI: 10.33463/2072-8336.2022.1(58).028-035.



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

**Аннотация.** Статья посвящена проблеме недопустимого психологического воздействия и насилия в сфере межличностного взаимодействия, выражающегося в таком социально-психологическом явлении, как харассмент. Цель работы заключается в анализе сложившихся разрозненных подходов к рассматриваемому явлению и выдвижении предложений по современному научному пониманию харассмента применительно к служебному коллективу. Основу научного исследования составили анализ научной литературы, содержащей подходы к проблеме харассмента отечественных и зарубежных ученых, системный анализ фактов проявлений харассмента в медиасфере и служебных коллективах в России, а также пилотное анонимное

исследование сотрудников правоохранительных органов, включая руководящий состав в Сибирском федеральном округе. В статье дано авторское определение харассмента в организациях, в котором акцент сделан на положении доминирования агрессора над жертвой. Представлены поведенческие характеристики харассмента с указанием на авторскую позицию относительно того, что половой контакт между агрессором и жертвой не проявление харассмента, а его следствие. Дан обзор участников харассмента, к которым отнесены: агрессор, жертва, служебный коллектив, а также атмосфера в коллективе (безопасное пространство). Приводятся несколько форм проявления харассмента: две из них в качестве активных участников включают в себя только агрессора и жертву, а еще две дополнены активной позицией служебного

коллектива. Проведен сравнительный анализ с такими смежными явлениями, как моббинг, стаффинг, слатшейминг, сексуальное неравенство. Автором указано на то, что харассмент – негативное явление в служебном коллективе, и выделен ряд факторов, на которые он влияет, а также утверждается, что харассмент может быть отнесен к угрозам кадровой безопасности. Предложено разработать и внедрить систему мониторинга харассмента и противодействия ему, определив нормативную основу, субъекты и порядок рассмотрения выявленных фактов, особенности защиты жертв харассмента и последствия для агрессора. Высказана позиция, что необходимо дальнейшее изучение и анализ харассмента с целью совершенствования подходов к противодействию данному явлению.

**Ключевые слова:** харассмент, насилие, психологическое воздействие, служебный коллектив, социальное давление, жертва, агрессор, моббинг, безопасное пространство, кадровая безопасность.

Харассмент и его проявления не новая научная категория в психологических, социальных и юридических науках. Если изучить этимологию указанного термина, то она насчитывает уже несколько веков и находилась за пределами психологической науки. В начале 21 века проблема харассмента привлекла интерес ученых в контексте таких явлений, как моббинг, гендерные и сексуальные притеснения, насилие [3], преступные деяния. Усилили интерес к проблеме в науке и общественности разоблачения в медиасфере, наиболее громкими из которых за последнее пятилетие стали обнаружение деяний Харви Вайнштейна и

последовавших за ним Джеймса Тобака, Эда Вествика, Бретта Рэтнера и др.

На сегодняшний день в науке представлено уже достаточное количество авторских позиций понимания харассмента, что стало хорошей базой для изучения этого феномена, выделения его как обособленной научной единицы, разграничения со смежными явлениями, а также с особенностями проявления в отдельных сферах профессиональной деятельности.

Н. Агазаде со ссылкой на официальное определение ООН 2008 г. дает наиболее широкое толкование харассмента, понимая под ним несоответствующее и нежелательное поведение, которое способно оскорбить и унижить другого человека [1].

Применительно к проблеме харассмента в организациях, и в правоохранительной сфере в частности, полагаем, что следует несколько конкретизировать представленное выше определение. Под харассментом в правоохранительной сфере следует понимать проявление лицом, занимающим доминирующее положение, поведенческих признаков и (или) психологического воздействия, прямо или косвенно адресованных конкретному человеку с целью демонстрации своего сексуального интереса к нему. Следует отметить, что речь идет именно о доминирующем положении агрессора, а не о взаимоделивании в системе власти-подчинения (это лишь один из возможных вариантов доминирования). Доминирующее положение может быть определено возможностью влияния на управленческие решения в коллективе, сложившимся авторитетом, «неприкасаемостью» со стороны руководства или родственными связями с ним, наличием властных покровителей и др.

Поведенческие проявления харассмента различны. Самые безобидные его формы могут выражаться в систематической встрече взглядов, улюлюканье, кокетливом посвистывании – кэтколлинге (следует отметить, что кэтколлинг субъективно и не во всех странах и культурах воспринимается как проявление харассмента; известны позиции, когда так проявляется искреннее восхищение внешностью девушки или женщины, и те, в свою очередь, воспринимают это именно так), легких прикосновениях и поглаживаниях (внешне напоминающих общение друзей или хороших знакомых), введением жертвы в «свою команду», то есть включением в единую профессиональную деятельность или узкий служебный коллектив, чтобы чаще находиться рядом и иметь возможность усилить воздействие [2]. Более грубые формы – создание условий для нахождения наедине без служебной необходимости, интимные прикосновения и т. д. Значимой авторской позицией стало то, что сам факт сексуального контакта не может считаться харассментом, а является его результатом или преступным деянием.

Участниками харассмента являются:

1. Агрессор. Этот термин касательно доминирующего инициатора может восприниматься неоднозначно и вызывать ассоциации с причинением вреда, насилия, подавлением воли, однако поведение агрессора иногда не выражает явных признаков домогательства, опасен лишь его замысел, конечная цель. Именно поэтому можно встретить более мягкие термины, например «секс-хищник». Агрессор часто не предпринимает усилий для достижения желаемого результата или совершает действия, которые со

стороны могут показаться флиртом, на конечный результат работает его социальный статус, опыт, общественное мнение и т. д. Ему достаточно создать определенную обстановку или воспользоваться сложившейся. Нередко от агрессора можно услышать, что «она была не против», «я многому ее научил в плане сексуальных отношений», «ей понравилось» и т. д. При этом агрессор почти всегда игнорирует свое доминирующее положение и мотивы принятия его предложения со стороны жертвы. При объяснении агрессор свысока обезличенно указывает на жертв как на более низких представителей в служебной и социальной иерархии: секретарей, ассистентов, помощников и т. д., часто, не зная их имен. Происходит демонстрация того, что жертва – всего лишь объект удовлетворения физиологических потребностей. Мы придерживаемся термина «агрессор» по признаку желаемого им конечного результата и выбора в качестве инструмента подавления жертвы.

2. Жертва, в свою очередь, нередко соглашается на сексуальный контакт не из-за любви к агрессору. Наиболее часто вступление в интимную связь объясняют растерянностью, неуверенностью в себе, опасением за дальнейшее служебное благополучие, незнание, как отказать. В некоторых случаях жертва испытывает восхищение карьерным ростом, успехами агрессора, его медийным образом, при этом как к мужчине (женщине) никакого влечения не испытывает. В таких ситуациях жертва становится заложницей амбивалентного отношения к агрессору, к его различным социальным ролям. Агрессора же привлекает только объект сексуального интереса. Еще один аспект – ожидание жертвой

положительных последствий для себя после сексуальной связи: завязывание межличностных отношений, возможные привилегии или карьерный рост, возможно личностный рост, при этом никаких объективных предпосылок для этого нет.

3. Служебный коллектив большинством авторов не рассматривается как участник харассмента, однако анализ примеров позволяет говорить о том, что именно коллектив создает дополнительные негативные условия для жертвы либо путем игнорирования ситуации, ее замалчивания, либо осуждения поведения жертвы.

4. Атмосфера в коллективе (безопасное пространство) может способствовать харассменту либо затруднять его проявление в зависимости от урегулированности отношений в конкретном коллективе. Поддержание корпоративной культуры, которая должна исключать страх, замалчивание, – это сфера ответственности высшего руководства.

Харассмент в служебном коллективе может иметь различные формы:

1. Воздействие со стороны агрессора, когда он не получает желаемого результата, поскольку жертва игнорирует его или активно противостоит воздействию.

2. Воздействие со стороны агрессора и получение им желаемого результата:

а) при отсутствии взаимной симпатии со стороны жертвы (жертва воспринимается как сексуальный объект и не может продолжать сопротивляться давлению);

б) при взаимной симпатии со стороны жертвы (при этом жертва осознает, что влечение со стороны агрессора носит исключительно сексуальный характер).

3. Распространение информации о сексуальных связях между агрессором и жертвой среди членов коллектива и скрытое проявление недовольства членами коллектива (чаще в отношении жертвы).

4. Распространение информации о сексуальных связях между агрессором и жертвой среди иных членов коллектива и открытое проявление недовольства, моббинг (в большинстве случаев жертва в итоге вынуждена покинуть коллектив).

Привлекает внимание тот факт, что в подавляющем большинстве случаев, когда о фактах харассмента становится известно в служебном коллективе, гонениям наиболее сильно подвергается жертва. Это происходит из-за положения доминирования агрессора, а также стереотипных установок – жертва сама виновата в случившемся.

Анализ проявлений харассмента в служебном коллективе позволяет сделать вывод о том, что недопустимо ставить знак равенства между моббингом и харассментом, как указывалось в ранних исследованиях по данной проблеме. Моббинг в рассматриваемом контексте проблемы – это, скорее, последствие харассмента, одно из проявлений оценки коллектива происходящих событий, которое может и не наступить, например, в случае сочувствия к жертве со стороны коллектива. Кроме того, наиболее частыми причинами моббинга (не связанными с харассментом) можно обозначить именно взаимоотношения, складывающиеся между коллективом и жертвой, вызванные его личностными особенностями, отношением к выполнению служебных обязанностей и т. д. Если рассмотреть моббинг между двумя отдельными членами коллектива, то и здесь мож-

но выявить различия с харассментом. Подвергая психическому или физическому насилию жертву при моббинге, агрессор ставит целью причинить ему страдания физического или психологического плана, испытывая к нему негативные чувства, вызванные чаще всего расовыми, религиозными и иными различиями. Харассмент проявляется в оказании воздействия, направленного на жертву, к которой агрессор испытывает симпатию или интерес, и имеющего своей целью склонить ее к сексуальным взаимоотношениям, при этом действия агрессора не образуют состав преступления, предусмотренный ст. 133 Уголовного кодекса Российской Федерации. Следует рассмотреть еще одно проявление моббинга – стаффинг, когда в качестве жертвы выступает руководитель, а в качестве агрессора – коллектив. Различия с харассментом в данном случае очевидны, поскольку отсутствует положение доминирования агрессора, а также цели гонения носят явно несексуальный характер и лежат в управленческой плоскости взаимодействия.

Остановимся еще на одном пограничном явлении – слатшейминге. Под этим термином понимается критичное отношение к лицам (необязательно женского пола), нарушающим ожидания сексуального поведения в социуме, что выражается в чрезмерно сексуальной одежде или внешнем виде. Слатшейминг отличается от харассмента причинно-следственными связями. Нарушение норм сексуального поведения, с одной стороны, вызывает недовольство большинства представителей коллектива, а с другой – способно вызывать сексуальное влечение у отдельных представителей этого же коллектива, что в последую-

щем может привести к харассменту в отношении жертвы. При этом мотивация лица, проявляющего во внешнем облике свою сексуальность, не учитывается. Вполне возможен вариант, когда личные стандарты поведения не соответствуют принятым в коллективе и жертва не преследует цель чрезмерно проявлять свою сексуальность.

В зарубежной литературе и общественной жизни явление харассмента тесно связывают с сексуальным неравенством. Яркое представление это направление движение «@MeToo», которое отстаивает феминистические идеи. Не отрицая наличия в современном обществе проблемы сексуального неравенства, хотя в развитых странах происходят серьезные положительные изменения в решении указанного вопроса, отметим, что в основе социального неравенства лежит половой признак и укоренившийся в сознании многих поколений патриархальный строй [4]. При этом харассмент, как указывалось ранее, берет свои истоки в отношениях доминирования, наличия более высокого социального и ролевого статуса по отношению к жертве. Несмотря на то что, по данным статистики, в качестве жертвы харассмента чаще выступают женщины, известны случаи харассмента доминирующей женщины в отношении мужчины.

Рассмотренные различия показали, что харассмент – действительно самостоятельное явление. Возникает закономерный вопрос, какое влияние он может оказать на жизнедеятельность служебного коллектива и его отдельных сотрудников? Стоит категорично обозначить позицию автора относительно того, что харассмент – негативное явление в служебном коллективе.

Во-первых, это один из видов насилия над личностью жертвы, в результате чего у последней могут возникнуть негативные психические переживания, которые впоследствии будут оказывать деструктивное воздействие на личность в целом.

Во-вторых, проявления в коллективе харассмента нарушают нормальные служебные отношения и могут ограничить возможности равных по должностному статусу членов коллектива в карьерном росте, распределении обязанностей, материально-техническом обеспечении служебной деятельности, составлении индивидуального рабочего графика, иных материальных и нематериальных благ.

В-третьих, харассмент наносит существенный вред корпоративной культуре в организации, а также способствует разобщению коллектива и ухудшению морально-психологического климата в нем.

В-четвертых, происходит подмена ценностей, когда профессиональные качества уходят на второй план, что впоследствии может повлечь за собой нежелание сотрудников стремиться к личностному и профессиональному росту, проходить дополнительное обучение или повышать свою квалификацию.

Подтверждает негативное влияние на функционирование и развитие служебного коллектива харассмента тот факт, что в крупных международных корпорациях явление харассмента отнесено к одной из угроз кадровой безопасности.

Рассматривая возможности противодействия харассменту в служебных коллективах правоохранительных органов, следует указать, что прямых запретов на действия, охватываемые

данным явлением, в нормативных документах не содержится. Однако есть указания на требования к внешнему виду сотрудников, общую направленность на соблюдение этических норм на службе и в быту, рекомендации придерживаться делового стиля поведения в целом.

Для сравнения можно отметить, что практически во всех крупных зарубежных организациях проблеме харассмента уделяется большое внимание. Документы, касающиеся правил корпоративной этики, обозначают четкую позицию относительно взаимоотношений в служебном коллективе. Существуют детальные инструкции относительно тех действий, которые должны предпринять сотрудники, если у них была сексуальная связь или у них сложились близкие отношения. По каждому факту, сообщенному в отдел кадров, проводится проверка, в ходе которой, помимо вопросов вреда служебной деятельности, выясняются обстоятельства взаимоотношений, устанавливается инициатор и условия их возникновения, добровольность вступления в отношения, а также необходимость защиты от агрессора (если обстоятельства свидетельствуют о возможном принуждении). Одним из решающих факторов является то, кто сообщил о факте интимных отношений, и в тех случаях, когда это делает посторонний человек, последствия для участников могут носить более серьезный характер, вплоть до увольнения или понижения в должности. Полагаем, что по аналогии в правоохранительной системе должно быть разработано положение, включающее в себя допустимое поведение, требования к безопасному пространству в служебной среде, а также порядок ре-

агирования на его отклонение, защиты жертв харассмента, ответственности агрессоров, субъекты рассмотрения выявленных фактов (возможно на принципах аутсорсинга), доказывания изучаемых фактов. Важно понимание разработки данного направления не с целью вторжения в личную жизнь сотрудников, а для обеспечения их безопасности, как психологической, так и физической. Очевидно, что лица, занимающие доминирующее положение в коллективе и чувствующие свою безнаказанность в проявлении харассмента, в развитие своих намерений способны совершить преступление. Это подтверждают последние скандальные примеры: групповое изнасилование высокопоставленными начальниками МВД России 23-летней девушки-дознавателя в Уфе, похищение и изнасилование участковым дознавателя в Туле.

Кроме того, более 80 % лиц, принявших участие в пилотном анонимном исследовании, которое проводилось в органах внутренних дел Сибирского федерального округа и охватило 48 участников, включая представителей руководящего состава, указали на то, что им известны случаи интимной близости между сотрудниками с разным социальноролевым статусом в коллективе, при этом более половины из них утверждали, что «любовницы» (жертвы харассмента) пользуются в связи с этим определенными привилегиями (при распределении нагрузки, обязанности, сферы ответственности, графика службы, выдвижении на вышестоящие должности и т. д.).

Нормативное закрепление положений по противодействию харассменту имеет и еще одно положительное

последствие. Известны случаи, когда жертвы харассмента начинали шантажировать своих агрессоров или умышленно занимали позицию жертвы, провоцируя агрессоров, чтобы в дальнейшем получить для себя определенные выгоды. Встречаются случаи оговора или угрозы оговора в тех же целях, без фактической интимной связи. Таким образом, внедрение института противодействия харассменту не только защитит реальных жертв этого явления и позволит правовыми способами бороться с агрессором, но и предупредит негативное воздействие лиц, желающих получить привилегии или продвинуться по служебной лестнице, используя недопустимые средства на руководящий состав.

Подводя итог следует констатировать, что харассмент сегодня – самостоятельное явление, вошедшее в повседневные реалии трудовых и служебных коллективов. Общественное сознание еще не до конца способно идентифицировать его на ранних стадиях, а безучастное отношение к нему (в крайних проявлениях) может привести к совершению преступного насилия. Выход из сложившейся ситуации видится в дальнейшем детальном научном осознании рассматриваемого явления, выработке мер и нормативной основы борьбы с ним, а также накоплении, обобщении и анализе опыта противодействия харассменту с целью совершенствования инструментов борьбы с данным явлением.

### **Библиографический список**

1. Агазаде Н. Психологическое приращение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидаль-

ными тенденциями // Медицинская психология в России. 2013. № 3(20). URL: <http://medpsy.ru> (дата обращения: 17.03.2021).

2. Еремеев С. Г. Психология права : учеб. пособие. Омск : ОМА МВД России, 2014. 87 с.

3. Люсенко Н. Е. Индивидуально-типологические механизмы агрессивно-

насильственного поведения в норме и при психической патологии // Прикладная юридическая психология. 2018. № 3(44). С. 58–67.

4. Сочивко Д. В., Симакова Т. А. Гендерные типы индивидуального правосознания в структуре «Я» // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2019. № 4(84). С. 213–220.