

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ  
КАК СУБЪЕКТ КРИМИНОЛОГИЧЕСКОЙ  
ПРОФИЛАКТИКИ ХАРАССМЕНТА**

---

**THE HEAD OF THE ORGANIZATION AS A SUBJECT  
OF CRIMINOLOGICAL PREVENTION OF HARASSMENT**

**Тепляшин Павел Владимирович,**

*профессор кафедры уголовного права  
и криминологии Сибирского юридического  
института МВД России (г. Красноярск),  
доктор юридических наук, доцент*

pavlushat@mail.ru



**Вологодина Яна Вячеславовна,**

*курсант Сибирского юридического института  
МВД России (г. Красноярск)*

vologdina01@inbox.ru



**Ключевые слова:**

харассмент, сексуальное домогательство, руководитель организации, профилактика, жертва, субъект криминологической профилактики.

В статье рассмотрена проблема харассмента с криминологической точки зрения. Подробно проанализированы особенности толкования и проявления данного явления в России и ряде других стран. Особое внимание проблеме харассмента уделено с точки зрения законодательства. Показано, что данная проблема выступает особым объектом криминологического анализа, а также вызывает интерес со стороны общественности и средств массовой информации. Сформулированы рекомендации законодательного характера.

## Keywords:

sexual harassment, harassment, head of the organization, criminalization, prevention, victim of crime, subject of criminological prevention.

The article considers the problem of harassment from the criminological point of view. The peculiarities of the interpretation and manifestation of this phenomenon in Russia and a number of other countries are analyzed in detail. Particular attention is paid to the problem of harassment in terms of legislation. It is shown that this problem is a special object of criminological analysis, and also arouses interest on the part of society and mass media. Legislative recommendations are formulated.

**Х**арассмент в настоящее время – это одно из наиболее звучных и скандальных явлений как в России, так и во всем мире.

Большой юридический словарь толкует понятие харассмента как преступление, нарушающее неприкосновенность частной жизни лица преследованием (телефонными звонками, письмами, слежкой и пр.), назойливым приставанием, домогательством и совершающееся обычно с сексуальными мотивами [1, с. 623].

Термин «harassment» не имеет эквивалент в русском языке и означает достаточно широкий спектр ситуаций, которые каким-либо образом оскорбляют, унижают человеческое достоинство, да и в целом создают негативную обстановку на рабочем месте. Даже различного рода шутки уже выступают в качестве формы харассмента. Харассмент – это не только приставания в физическом плане, но и приставания, выраженные в рассылке электронных писем, изображений или видео с сексуальным подтекстом, различного рода комментариев о внешности, одежде и частях тела и многое другое.

В настоящее время такое явление как харассмент обращает на себя достаточно большое внимание и все чаще появляется в фокусе интереса общества, инициируя тем самым ожесточенные споры. По существу сексуальные домогательства являются одним из трудно идентифицируемых объектов научного познания, количественные измерения которого вызывают множество вопросов. Проявления харассмента оказывают на подвергающееся ему лицо сильное психотравмирующее давление и тем самым посягают на гражданские права и свободы человека.

Таким образом, харассмент – это разрушительное поведение любого рода с громадным спектром отрицательного воздействия, направленное на конкретного гражданина. Чаще всего между понятиями харассмент и сексуальное домогательство ставится знак тождества.

Харассмент в сфере труда посягает на личную неприкосновенность, способствует понижению работоспособности, причиняет психологический вред работнику. Корпоративная среда способствует проявлению такого рода нездоровых отношений, которые могут проявляться различным образом, например

выражаться в настойчивом обещании продвижения по службе в случае согласия на связь, а в случае отказа – шантажом увольнением. Именно в этом и заключается опасность, так как чаще всего жертва долгое время терпит такое отношение, боясь различного рода последствий. Более того, рассматриваемое явление обладает признаками общественной опасности и может быть криминализировано, что как раз говорит о необходимости выявления определенных видов общественно опасного поведения людей в обществе и обоснования необходимости противодействия им с помощью уголовного закона [4, с. 72].

В судебной практике нашего государства не существует ярких примеров результативных дел по вопросу сексуального домогательства на работе, в связи с тем, что законодательство России довольно ограничено в данном аспекте. На наш взгляд, очень важна роль руководителя организации, ведь именно он должен бороться с дискриминацией и издевательством на рабочем месте. Соответственно, именно на руководителя организации должна быть возложена функция криминологической профилактики данного явления.

В ТК РФ необходимо закрепить норму, которая гарантировала бы работникам правовую защиту от такого пагубного явления, как харассмент. А на руководителя, в свою очередь, должны быть возложены обязанности по пресечению данного явления на рабочем месте. Но, как уже было отмечено ранее, на данный момент на законодательном уровне решить данную проблему не представляется возможным. Исходя из этого, нам видится решение только в том, чтобы внутри самих организаций разработать внутрикорпоративные документы, которые бы включали обязанности как руководителя, так и самих работников, а также предусматривали ответственность за подобного рода нарушения. Наиболее актуальным, на наш взгляд, будет являться включение в должностную инструкцию руководителя положения, касающегося профилактики внутриличностных отношений среди сотрудников организации, что способствует минимизации случаев домогательства на рабочем месте, а в корпоративных кодексах этики стоит закрепить ответственность за такого рода деяния, вплоть до увольнения сотрудника.

Во многих странах данный аспект законодательно урегулирован. Так, в Соединенных Штатах Америки харассмент выступает в качестве отдельного состава преступления, выражающегося в дискриминации прав на рабочем месте. Данное деяние становится противозаконным в тот момент, когда начинает негативно влиять на нормальные условия труда. А во многих европейских странах (например, в Дании и Франции) харассмент считается не проявлением дискриминации, а унижением чести и достоинства человека, где также на

законодательном уровне предусмотрена ответственность за его проявления<sup>1</sup>.

Помимо законодательного закрепления ответственности за харассмент во многих крупных международных компаниях действуют кодексы этики и поведения на рабочем месте, в которых закреплен запрет на притеснение сотрудников, а также иные действия, которые могут быть истолкованы как принуждение к интимным отношениям. А в некоторых из них (например, в компании «Unilever») существует должность руководителя комитета по деловой этике, который занимается выявлением и предотвращением дискриминации на рабочем месте<sup>2</sup>.

В Российской Федерации вопрос введения ответственности за харассмент на законодательном уровне затрагивался неоднократно. Так, 24 июня 2019 г. Российская Федерация не стала одобрять конвенцию Международной организации труда о недопустимости домогательств на работе. Российская сторона внесла более 80 правок в документ, которые так и не были приняты.

Заместитель председателя комитета Государственной думы О.В. Пушкина неоднократно в своих выступлениях отмечала, что в России невозможно в настоящих реалиях привлечь к ответственности за харассмент [3, с. 198-201].

Исходя из общей теории профилактики преступности, стоит отметить, что одним из основных субъектов криминологической профилактики харассмента на рабочем месте будет выступать руководитель организации. Ведь кто, как не он, сможет повлиять на решение данной проблемы. Руководителю, в свою очередь, для борьбы с данным явлением необходимо применить целый комплекс мер:

- развивать в коллективе корпоративную культуру, основанную на взаимном уважении, когда каждый сотрудник будет знать о последствиях нарушения прав и будет уверен в том, что его жалоба будет рассмотрена и будут приняты решения;

- утвердить внутрикорпоративную политику, то есть закрепить правила поведения на работе в кодексах этики и поведения, для недопущения домогательств как со стороны руководства, так и со стороны коллег. В Российской Федерации такой опыт уже присутствует. Положительным примером служат некоторые компании, такие как «Росатом», ПАО «КАМАЗ», «Мегафон», которые закрепили в кодексах этики и правил поведения ответственность за домогательства на рабочем месте. Так, в кодексе корпоративной этики ПАО «КАМАЗ» недопустимыми для работников компании считаются физическое насилие и сексуальное домогательство. К сотрудникам, нарушившим корпоративные правила, могут быть применены меры дисциплинарного взыскания в соответ-

1 URL: <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-on-sexual-harassment-in-the-workplace> (дата обращения: 12.06.2022).

2 URL: <https://www.unilever.ru> (дата обращения 12.06.2022).

вии с трудовым законодательством РФ и локальными нормативными актами компании<sup>3</sup>. Компании, прописав в свои кодексах пункты, касающиеся недопущения сексуального домогательства на рабочем месте и введя ответственность за них, обратили внимание на проблему харассмента и повысили осознанность среди работников организации [2, с. 60-68];

– проводить обучение корпоративной этике среди сотрудников, чтобы избежать ситуаций, которые могут возникнуть из-за неосведомленности сотрудников. В ходе обучения просвещать сотрудников на тему харассмента, знакомить с процедурами защиты от такого явления и предупреждать о последствиях;

– убедить сотрудников сообщать о соответствующих проблемах, а также продумать порядок такого сообщения, объяснив важность своевременного обращения. При этом порядок сообщения должен быть не слишком обременительным и непонятным в целях предотвращения несообщения о данном явлении на рабочем месте.

Подводя итог, можно констатировать, что только весь комплекс вышеперечисленных мер мог бы способствовать улучшению взаимоотношений работника и работодателя, возрастанию производительности труда, а также стать гарантией психологической стабильности сотрудников.

---

3 URL: <https://kamaz.ru/about/compliance/codex> (дата обращения: 12.06.2022).

### Библиографический список

1. Большой юридический словарь / сост. М.Е. Волосов, Н.И. Капинус, В.Н. Додонов. – М., 2009. – 623 с.
2. Кора, Н.А. Харассмент в сфере труда / Н. А. Кора // Правовая система России: история, современность, тенденции развития : сборник материалов VIII заочной всероссийской научно-практической конференции. – Благовещенск : Амурский государственный университет, 2021. – С. 60-68.
3. Серебрянникова, А.В. Харассмент: уголовно-правовое понятие / А.В. Серебрянникова // Проблемы экономики и юридической практики. – 2020. – Т. 16. – № 3. – С. 198-201.
4. Уголовно-правовая политика в Российской Федерации : учебное пособие / С.М. Мальков [и др.]. – Красноярск : СибЮИ МВД России, 2020. – 72 с.