

# Феномен харрасмента в служебных отношениях

Н. С. БУДАЙ

*Белорусский государственный университет*

---

В настоящее время развитие профессиональной деятельности отличается повышением интереса к изучению психологических факторов, влияющих на эффективность работы, улучшение условий и результата труда. Однако существует множество причин, препятствующих эффективности совместной деятельности сотрудников в организации. Одной из таких причин является агрессия в служебных отношениях.

Тема агрессии в служебных отношениях широко представлена в зарубежных исследованиях, в то время как в отечественной психологии она остается малоизученной. Одной из форм проявления агрессии в служебных отношениях является харассмент.

Термин «харассмент» переводится с английского языка как «оскорбление, притеснение, агрессия». Во многих источниках под ним понимают агрессивное поведение в межличностных отношениях с целью причинения психологического ущерба, унижения, создания ситуации угрозы. Данное понятие обычно принято соотносить с действиями сексуального характера. В соответствии с этим выделяют сексуальный харассмент, под которым понимают нежелательное для объекта внимания сексуальное приставание, преследование, домогательство [1; 2].

Исследователи данной проблемы выделяют три типа сексуального харассмента: вербальный, невербальный, физический. К **вербальному типу** харассмента относят шутки сексуального характера, высказывания по поводу фигуры, домогательства в письменной форме или по телефо-

ну, приглашения к сексуальным отношениям. К **невербальному типу** харассмента относят разглядывания, насвистывания, грубые жесты, а также порнографические фотографии и фильмы. Здесь наиболее распространенным типом является разглядывания и насвистывания. К **физическому типу** харассмента относят неожиданный физический контакт, прикосновения к интимным частям тела, принудительные поцелуи и объятия, а также изнасилования. Наиболее распространенными являются прикосновения и неожиданный физический контакт.

В некоторых зарубежных странах харассмент уже входит в перечень уголовно наказуемых деяний. Первый процесс по делу сексуального домогательства на рабочем месте состоялся в США, округ Колумбия в 1970 году [4]. Рассматривая данный феномен в границах Республики Беларусь, возникает следующая проблема: сотрудники не защищены от домогательств сексуального характера в той или иной форме. В Трудовом кодексе РБ нет статьи, защищающей работников от харассмента. Однако в Уголовном кодексе РБ есть одна статья, под юрисдикцию которой попадает харассмент: статья 170 УК РБ «Понуждения к действиям сексуального характера». Она включается в себя «Понуждение лица к половому сношению <...> или совершению иных действий сексуального характера путем шантажа, угрозы уничтожением, повреждением или изъятием имущества либо с использованием служебной, материальной или иной зависимости потерпевшего (потерпевшей)». Однако по данной статье возбуждается мало уголовных дел в связи с тем, что жертвы сексуальных домогательств (в том числе на рабочем месте) боятся обращаться за помощью как к близким, так и в правоохранительные органы [5], а также в связи с тем, что не находится достаточного количества улик для возбуждения уголовного дела.

По результатам исследований были определены 4 стратегии ответа жертвы на харассмент. **Стратегия невмешательства** – «игнорировал(а) поведение»: около 40% преследуемых женщин и мужчин использовали этот ответ. Причины, в связи с которыми не было вмешательства: боязнь негативных последствий; страх, что их жалоба не будет воспринята всерьез; надежда, что, не обращая внимания домогательства прекратятся. По мнению экспертов, такая стратегия не является эффективной и не приведет к прекращению домогательств. **Личная стратегия** – «сказал(а), чтобы он остановился; оттолкнул(а); ушел(а)»: около 50% жертв использовали такой ответ на харассмент. Здесь также выделяют стратегии реагирования на харассмент: отзывчивая, напористая и агрессивная. В соответствии с первой, жертва старается избегать самого преследователя и мест, где может с ним встретиться. Напористая стратегия, в которой пострадавшая(ший) дает ясно понять, что домогательства нежелательны, является наиболее эффективной. Агрессивная стратегия используется против серьезного сексуального домогательства. Однако данная стратегия является опасной в связи с тем, что может привести к дальнейшей

эскалации преследования. **Неформальная стратегия** – «говорил об этом с коллегами, партнером, друзьями». Такое поведение демонстрировали 36%. Данная стратегия имеет как положительные, так и отрицательные стороны с зависимости от реакции человека: если он реагирует с пониманием и поддержкой, то стратегия успешна; если человек демонстрирует неодобрение и отвержение, то стратегия не эффективна. **Официальная стратегия** – подача жалобы, беседа с руководством, обращение к конфиденциальному консультанту. Официальные ответы не очень распространены: только от 5% до 9% сотрудников подали жалобу; 3% обратились к консультанту. Однако если преследователь принадлежит к вершине организации, то консультанты бессильны [6].

Отмечается, что жертвой харассмента в равной степени становятся как женщины, так и мужчины. При этом женщины чаще подвергаются именно сексуальным домогательствам, а мужчины – сексуального шантажа со стороны женщин [3].

Таким образом, в связи с малой изученностью и повсеместной распространенностью, феномен харассмента вызывает интерес как у зарубежных, так и отечественных психологов.

### Библиографический список

1. Дмитриева, Н.В. Сексуальный харассмент / Н.В. Дмитриева, Ц.П. Короленко // Развитие человека в современном мире : материалы 2й все-росс.науч.–практич. конф. с междунар. участием, Новосибирск, 20–21 апреля 2011 г. / Новосибирский гос. пед. ун–т. – Новосибирск, 2011. – С. 215–220.
2. Евтихов, О.В. Психология управления персоналом: теория и практика / О.В. Евтихов. – СПб.: Речь, 2010. – 319 с.
3. Караванов, А.А. Проблема моббинга и харассмента в служебном коллективе / А.А. Караванов, И.Ю. Устинова // Территория науки. – 2013. – № 3. – С. 74–81.
4. Хуснутдинова, А.З. Харассмент – сексуальное домогательство на рабочем месте / А.З. Хуснутдинова // Россия в глобальном мире: вызовы и перспективы развития : материалы постоянно действующей Всеросс. междисциплинар. науч. конф. с междунар. участием, Йошкар–Ола, 2–4 декабря 2010г. : в 2 ч / Марийский гос. технич. ун–т ; под ред. : В.П. Шалаев. – Йошкар-Ола, 2011. – Ч. 1. – С. 176–178.
5. Serantes, N.P. Myths about workplace violence, harassment and bullying / N.P. Serantes, M.A. Soares // International Journal of the Sociology of Law. – 2006. – № 34. – P. 229–238.
6. Timmerman, M.C., Sexual harassment in european workplaces / M.C. Timmerman, C.W. Vajema. – 1998. – 243 p.