

ДЕМОКРАТИЯ И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

# ПРОБЛЕМА ХАРАССМЕНТА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ.

Предпосылки для профсоюзной работы  
по продвижению ратификации Конвенции  
МОТ № 190

**Юлия Островская**  
**Ольга Мирясова**  
Ноябрь 2020



Масштаб проблемы харассмента в России сложно оценить из-за отсутствующего законодательного определения, при этом количество публичных заявлений о харассменте растет.



Не существует работающих механизмов противодействия и профилактики харассмента среди работников и студентов высших школ.



Причины и формы харассмента тесно связаны с низким уровнем гендерной чувствительности у работников высшей школы и расходящимися представлениями о культурных нормах.

## СОДЕРЖАНИЕ

|   |    |
|---|----|
| <b>Введение</b> .....   | 3  |
| Методология исследования .....  | 3  |
| Обзор исследований на тему харассмента и гендерного неравенства<br>в вузах .....  | 3  |
| Защита от харассмента в международном и российском праве .....  | 5  |
| Этические кодексы и коллективные договоры как нормативная база<br>для противодействия домогательствам в вузах .....     | 7  |
| Практика применения нормативных актов и деятельность структур,<br>призванных способствовать разрешению конфликтов ..... | 9  |
| Гендерное неравенство и сексистские стереотипы как предпосылки<br>для практик харассмента .....                         | 10 |
| Отношения «студент (-ка) – преподаватель (-ница)» .....   | 11 |
| Отношения «преподаватель – преподаватель» .....   | 13 |
| Отношения «руководитель – преподаватель (-ница)» .....  | 13 |
| Практики противодействия харассменту .....  | 14 |
| <b>Выводы</b> .....   | 16 |
| Возможные решения и рекомендации .....  | 17 |
| Источники .....   | 19 |
| Об авторах .....  | 21 |

# ПРОБЛЕМА ХАРАССМЕНТА В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ. ПРЕДПОСЫЛКИ ДЛЯ ПРОФСОЮЗНОЙ РАБОТЫ ПО ПРОДВИЖЕНИЮ РАТИФИКАЦИИ КОНВЕНЦИИ МОТ № 190

Юлия Островская  
Ольга Мирясова

«Зачем вам кандидатская, когда у вас такие красивые ноги?»

*Из интервью*

## ВВЕДЕНИЕ

Цель данного исследования — изучение особенностей и причин гендерного неравенства работников высшей школы, форм и практик сексуального харассмента, причин их возникновения и опыта противодействия им. («Домогательства», «харассмент», «сексуальный харассмент» — в данном тексте эти понятия используются как синонимы, «сексуальный харассмент» приравнивается к «харассменту», несмотря на то, что в английском языке содержание и объем данных терминов не совпадают.)

Исследование проводилось в июле – ноябре 2020 года.

Задачи исследования:

- 1) изучить барьеры, практики и нормы, препятствующие достижению гендерного равенства преподавателей (-ниц), в том числе практики харассмента, домогательств;
- 2) изучить отношение преподавателей (-ниц) к проблеме харассмента, наличие запроса на изменение сложившейся ситуации;
- 3) исследовать возможности профсоюзов и других общественных объединений в деле противодействия этим практикам в вузах.

В ходе сбора эмпирических данных в задачи исследования были включены следующие вопросы:

- взаимоотношения преподавательского состава вузов, администрации и обучающихся;
- случаи харассмента в отношении студентов и студенток со стороны преподавателей (-ниц), и наоборот;
- отношение обучающихся к этим явлениям и попытки им противодействовать.

Причиной расширения тематики исследования послужили частые упоминания преподавателями в ходе интервью практик харассмента в отношении студентов (-ок). Иерархичные отношения «студент — преподаватель», патриархальные ценности, зависимость студентов (-ок) от преподавателей в сочетании с отсутствием политик по предотвращению харассмента сделали эти явления довольно распространенными.

## Методология исследования

В ходе исследования была изучена русскоязычная научная литература о проблеме харассмента в трудовых отношениях, проведено 25 полуструктурированных неформализованных интервью с преподавателями (-ницами) и экспертами (включая обучающихся), проанализированы сайты 56 вузов на предмет наличия документов, регулирующих практики противодействия харассменту. Во внимание были приняты публицистические материалы по теме исследования.

Для проведения интервью были разработаны гайды для экспертов и преподавателей. Гайд для экспертов сфокусирован на актуальности проблематики харассмента для вузов и наличия практик по противодействию, в том числе в деятельности профсоюзов. Гайд для работников включает в себя выяснение обстоятельств трудовой биографии информанток (-тов), восприятие рабочего места как безопасного, наличия опыта, связанного с харассментом (личного или по рассказам коллег), возможностей для решения проблем, наличия препятствий для гендерного равенства. Интервью проводились в большинстве случаев путем видеоконференции. Подбор информанток проводился методом «снежного кома» с учетом выводов предыду-

щих исследований гендерного неравенства в высшей школе.

Данная методика интервьюирования предполагает выделение достаточного пространства для свободного повествования по заданной проблематике, а также развитие интервью путем углубления в те вопросы и проблемы, которые сами информанты видят как ключевые; приветствуется описание конкретных ситуаций. При отборе вузов авторы руководствовались исследованиями трудовых отношений в высшей школе, которые показывают, что вузы существенно различаются между собой по экономической успешности, престижности, организационному устройству и сложившимся культурным нормам поведения и взаимоотношений в трудовом коллективе. Авторы исследования стремились обеспечить максимальное разнообразие вузов: регион местонахождения, привлекательность на рынке труда и образования, масштабы (крупные университеты, средние и небольшие вузы).

При отборе информанток (-ов) обязательными были следующие критерии: 1. Работа преподавателем является основной деятельностью с точки зрения получения дохода. 2. Стаж работы не менее 1 года.

Для обеспечения разнообразия информанток (-ов) в данной группе («вузовские преподаватели») учитывались следующие критерии: 1) возраст, 2) занимаемая должность, 3) активная или пассивная стратегии поведения в ситуации харассмента. Большинство опрошенных были женщины.

Всего было опрошено 19 преподавателей и 6 экспертов. Среди преподавателей – 16 женщин, 3 мужчин. Среди экспертов – 3 активистки студенческих сообществ, 1 лидер вузовского профсоюза, 2 исследовательницы. В исследовании представлены вузы из 11 регионов: Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Тюменская область, Воронежская область, Ивановская область, Республика Башкортостан, Пензенская область, Новосибирская область, Ростовская область, Республика Дагестан. Опрошенные преподаватели имели опыт работы как в государственных, так и в негосударственных вузах. Возраст респонденток (-ов) – от 22 до 72 лет.

Авторы исследования изучили сайты вузов на предмет наличия нормативных актов, нацеленных на противодействие харассменту. Дополни-

тельным источником данных послужили публикации на тему харассмента в СМИ и результаты исследований на сопредельные темы.

## **Обзор исследований на тему харассмента и гендерного неравенства в вузах**

В российских социальных науках крайне мало исследований, рассматривающих харассмент и домогательства в сфере труда. Скорее всего, это обусловлено тем, что проблема харассмента стала актуальной сравнительно недавно и плохо поддается изучению количественными методами. Среди немногочисленных работ наиболее интересными нам показались следующие.

В статье М. Харитоновой «Понятие сексуально домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России» приводится обзор определений «харассмента» и «домогательств». Автор отмечает, что форма и содержание высказывания могут не совпадать, понимание его зависит от контекста, что создает дополнительные проблемы для квалификации речевых актов или поведения как харассмента. Предложены способы отделения домогательств от сексуально атрибутированных форм поведения. В США домогательства делят на две группы: 1) форма поведения «услуга за услугу», которая предполагает вымогательство желательного сексуального поведения в обмен на привилегии на рабочем месте, 2) действия, создающие враждебную или оскорбительную рабочую среду без цели установления сексуального контакта. Отсутствие харассмента – это зона ответственности работодателя, который обязан обеспечить приемлемую и безопасную среду для работников. В статье анализируются правовые нормы РФ, которые имеют отношение к проблеме харассмента.

В статье И. Герасимовой, Г. Шамсутдиновой «Движение #MeToo и его влияние на культуры отдельных стран» дано краткое описание развития движения #MeToo в США, Южной Корее и Индии. Особое внимание уделяется влиянию культурного контекста на результативность движения и отклик на него в обществе.

В выпускной работе слушательницы ВШЭ А. С. Шульги «Тема харассмента в российских и зарубежных медиа: история, фреймы, образы» исследуется репрезентация сексуального харассмента в медиа. Харассмент рассматривается как

социальная проблема и информационный повод. В работе дана классификация видов сексуального харассмента, принятая в американских исследованиях. Харассмент часто связывают с дисбалансом сил и возможностей, его определяют через гендерное выражение власти, возможное из-за существования иерархий. Организованные структуры сами по себе создают неравенство. В то же время сексуальное домогательство объективирует работников и независимо от их рангов; сведение женщины к сексуальному объекту может превзойти формальную власть, данную ей ее местом в иерархии. Исследователи отмечают, что судебное разбирательство в большинстве случаев — нежелательная ситуация для жертвы харассмента, так как перенесение личного травмирующего опыта в поле публичной дискуссии — это психологически тяжелая ситуация. В данной работе описаны и практические меры по борьбе с притеснениями, а также медийное освещение серии сексуальных домогательств в компании Uber. В деловых изданиях они были представлены в контексте дискриминации на рабочем месте и ущерба деловой репутации. Российские СМИ чаще делают акцент на «звездном статусе» агрессора, англоязычные — на преступном характере такого поведения.

В исследовании О. Стучевской, проведенном более 10 лет назад, зафиксирована проблема восприятия в обществе женской сексуальности. Возможности женщины вступить в сексуальные отношения (желательные для мужчины) воспринимаются как ее ресурс, которым она может пользоваться в той или иной форме по своему усмотрению (от выгодного брака до краткосрочных сексуальных контактов с целью карьерного роста или получения иных выгод). Наличие такого ресурса предполагает навыки по «управлению» им с целью ограничения мужчин в притязаниях, избегания ситуации насилия и поиска наиболее приемлемой стратегии поведения с учетом востребованности женского тела как сексуального объекта и наличия моральных ограничений, принятых в обществе. Опыт харассмента, получаемый женщинами в юности, трактуется в обществе как неизбежный и необходимый для приобретения навыков контроля своего сексуального ресурса. Очевидно, в основе такого восприятия женской сексуальности лежит объективация женщин. Автор видит причины харассмента в распространенности в обществе такого взгляда на женскую и мужскую сексуальность — это нормализует харассмент.

В статье И. Горшковой, О. Мирясовой «Гендерное неравенство в современной российской высшей школе» представлены результаты изучения причин и проявлений гендерного неравенства в условиях оптимизации затрат на высшее образование в период 2010–2018 годов и в контексте официальной пропаганды консервативных ценностей. Зафиксирован гендерный разрыв в оплате труда, наличие «стеклянного потолка», невнимание к потребностям работников с семейными обязанностями.

Исследование на тему «Гендерные режимы современного общества: мозаика сценариев маскулинности и феминности» (Бурханова Ф. Б., Яппарова Р. Р., Шаяхметова Р. Р.) показывает, что практики сексуальных домогательств перестают быть неотъемлемым элементом занятости в сфере высшего образования. Старшая возрастная группа преподавателей вузов (50 лет и старше) гораздо чаще сталкивалась со случаями харассмента, чем более молодые группы. Старшее поколение говорит о наличии в преподавательской среде этого явления как об обычной практике, а средняя и младшие группы упоминают о случаях такого рода, но не считают их массовыми. Одна из причин снижения распространенности практик харассмента объясняется тем, что трудовые коллективы вузов с конца 1990-х годов изменили свой состав: число женщин-преподавателей существенно выросло, работа в вузах и институтах стала намного менее престижной в связи с низкой оплатой труда.

## **Защита от харассмента в международном и российском праве**

В 2019 году Международной организацией труда (далее — МОТ) была принята Конвенция № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда, дополненная Рекомендацией № 206. Новый трудовой стандарт назвали историческим по своему значению и ожидаемым по правовым последствиям. Конвенция стала первым международным договором, призванным положить конец насилию и харассменту в сфере труда. Конвенция основывается на принципе инклюзивности и охватывает всех участников сферы труда, включая лиц, проходящих профессиональную подготовку (учащихся, студентов, стажеров). В целом это соответствует общему подходу МОТ: вопросы профессиональной подготовки имеют важное значение.

Конвенция дает определение термину «харассмент», предлагает меры по предотвращению и противодействию этим неприемлемым видам поведения и устанавливает ответственность работодателей и государств в области обеспечения безопасных условий в сфере труда.

Конвенция вступит в силу в июне 2021 года и в настоящее время открыта для ратификации. В случае ратификации Конвенция должна применяться посредством законодательных и нормативных правовых актов, а также коллективных соглашений или других мер, соответствующих национальной практике, в том числе путем распространения существующих мер в области безопасности и гигиены труда на проблему насилия и домогательств или путем их адаптации и разработки особых мер, когда это необходимо.

Рекомендация № 206 не требует ратификации и позволяет государствам, не ратифицировавшим Конвенцию, применять Рекомендацию в качестве основы для внесения нормативных изменений, а также для формирования государственной политики и распространения передовых практик.

Основными способами взаимодействия внутреннего права и международных трудовых стандартов являются: имплементация международных норм во внутреннее право и/или принятие внутреннего трудового законодательства с учетом стандартов МОТ.

Несмотря на тот факт, что со стороны России пока не было высказано намерение ратифицировать новую Конвенцию, можно ожидать, что стандарты в области труда будут приниматься с учетом положений актов МОТ.

В настоящее же время в российском законодательстве отсутствует определение «харассмента» или его аналог. Конкретная норма, направленная на защиту от харассмента, в российском законодательстве также отсутствует. Наиболее близкая статья УК РФ «Насильственные действия сексуального характера» (ст. 132) почти никогда в таких случаях не применяется. Работодатели не имеют обязательств принимать какие-либо меры для предотвращения или расследования случаев харассмента. Кроме того, харассмент не рассматривается в качестве одного из видов дискриминации на рабочем месте по какому-либо признаку, а антидискриминационные нормы развиты слабо.

В отсутствие законодательной обязанности российские работодатели вольны самостоятельно, опираясь на собственные представления, разрабатывать и внедрять политики противодействия харассменту, определяя харассмент таким образом, который представляется им оптимальным.

#### <ПРИ ЭТОМ В РОССИЙСКОЙ ПРАКТИКЕ НЕ-ОПРЕДЕЛЕННОСТЬ ПОНЯТИЯ «ХАРАССМЕНТ» И ОТСУТСТВИЕ РАЗРАБОТАННЫХ ПОЛИТИК ПО ПРОТИВОДЕЙСТВИЮ ЕМУ СОСЕДСТВУЕТ С ВОЗРАСТАЮЩИМ КОЛИЧЕСТВОМ ПУБЛИЧНЫХ ЗАЯВЛЕНИЙ О ХАРАССМЕНТЕ, В ТОМ ЧИСЛЕ В ВУЗАХ.>

Первым публичным заявлением о харассменте в профессиональной сфере, которое широко обсуждалось в российском информационном пространстве, было заявление российских журналисток о сексуальных домогательствах со стороны депутата Государственной думы Леонида Слуцкого в марте 2018 г.<sup>1</sup> Никакие меры к депутату приняты не были. В 2020 году он был назначен президентом факультета мировой политики (ФМП) МГУ. За последние два года информация о случаях харассмента в российских вузах публиковалась в СМИ и становилась предметом публичных дискуссий неоднократно.

В зарубежных вузах принятие политик, направленных на искоренение харассмента, стало привычной практикой в последние годы. Такие политики легко найти на сайтах вуза, также в вузах распространяются материалы о проблеме харассмента, многие из которых доступны онлайн.

Существуют и отдельные инициативы, работа которых направлена именно на искоренение харассмента в вузах. Например, в Англии в 2017 году был создан Альянс женщин в академических кругах (AWA), объединяющий женщин — сотрудниц университетов. Работа Альянса направлена на изучение и анализ опыта искоренения харассмента и насилия в вузах и продвижение лучших практик.

Европейский комитет профсоюзов образования (ETUCE)<sup>2</sup> — федерация 127 профсоюзов образо-

<sup>1</sup> «Я руки не распускаю, если только чуть-чуть»: журналистка Би-би-си стала объектом домогательств депутата Слуцкого // Русская служба BBC. URL: <http://www.bbc.com/russian/features-43256768>

<sup>2</sup> European Trade Union Committee for Education <https://www.csee-etuce.org/>. Представляет в общей сложности 11 миллионов членов по всей Европе. ETUCE является социальным партнером, представляющим интересы учителей и других работников образования на европейском уровне.



вания из 51 страны, включая Россию, — реализует проект «База данных передовых практик»<sup>3</sup>. Эта онлайн база данных содержит описания и ссылки на практические инициативы по различным темам, реализуемые членскими организациями ETUCE. Специальный тематический раздел базы посвящен практикам работы в области продвижения гендерного равенства, защиты от дискриминации и харассмента. Материалы, собранные в базе данных, доступны онлайн и могут быть использованы профсоюзами, работающими в сфере образования, в качестве источника вдохновения и в качестве практического руководства по инструментам и аргументам, доказавшим свою эффективность в профсоюзах работников образования и в секторе образования. Материалы, описывающие опыт российских профсоюзов, в данной базе не представлены.

**<В РОССИЙСКИХ ВУЗАХ ПОКА ОТСУТСТВУЕТ ТРАДИЦИЯ АКТИВНОГО ИНФОРМИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ И СТУДЕНТОВ О НЕПРИЕМЛЕМОСТИ ХАРАССМЕНТА И ВОЗМОЖНЫХ ВАРИАНТАХ ДЕЙСТВИЙ ДЛЯ ТЕХ, КТО СТОЛКНУЛСЯ С ПОДОБНЫМИ ПРОБЛЕМАМИ.>**

### **Этические кодексы и коллективные договоры как нормативная база для противодействия домогательствам в вузах**

Для изучения роли нормативных актов российских вузов и институций (внутривузовских структур) в профилактике харассмента были выдвинуты следующие гипотезы:

- 1) в большинстве вузов отсутствуют кодексы этики или другие документы подобного рода,
- 2) в нормативных актах вузов отсутствуют положения, рекомендации, правила поведения, предотвращающие харассмент,
- 3) в вузах отсутствуют конфликтные комиссии, омбудсмены и любые реальные институции, в которые работник (-ца) может обратиться в случае возникновения ситуации харассмента (не созданы соответствующие политики).

Отбор вузов для анализа документов производился из списков учебных заведений, подведомственных Министерству культуры РФ (49 вузов), Министерству транспорта (122 вуза), Министер-

ству обороны (38 вузов) и Министерству науки и высшего образования (252 вуза). Случайным образом отбирался каждый десятый вуз из официального списка, взятого с сайта каждого министерства. Кроме того, были частично изучены сайты вузов, с сотрудниками которых проводились интервью (10 вузов).

Поиск текстов нормативных актов на сайтах вузов производился по следующей методике:

- 1) В разделе «Документы» каждого сайта проверялось наличие таких документов, как «Кодекс этики», «Кодекс служебного поведения работников», «Коллективный договор» и других близких по смыслу документов. В случае нахождения документа он изучался с точки зрения наличия защиты (в широком смысле слова) для работников и студентов от домогательств (в частности, наличия норм, сокращающих возможности для такого поведения с точки зрения морали), а также требований, связанных с гендерными ролями;
- 2) Если в разделе «Документы» эти нормативные акты не были найдены или такой раздел отсутствовал, на сайте вуза производился поиск по основам следующих ключевых слов: «харассмент», «домогательств(а)», «сексуальн(ый)», «сексистс(кий)», «женщин(а)» с целью найти документы, так или иначе связанные с проблематикой домогательств, либо упоминания об обсуждении проблемы в любых текстах на сайте.

Анализ нормативных актов позволил сделать следующие выводы.

Этические кодексы вузов довольно широко распространены и могут быть использованы для защиты от харассмента, поскольку ряд их положений говорит о праве работников на достоинство, уважение, а также обязывает их вести себя корректно по отношению к коллегам. Например, распространены такие формулировки: работники «должны способствовать своим поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества», «воздерживаться от оскорбительных замечаний», «уважают личную свободу, права и достоинство», «стремятся к поддержанию конструктивных, открытых и бесконфликтных взаимоотношений с партнерами», «задают высокий уровень ответственности в своем поведении», «общение строится на взаимном уважении и доброжелательности»,

<sup>3</sup> ETUCE Online Database of Good Practices <https://goodpractices.csee-etuice.org/en/>

«не допускается ущемление чести и достоинства». Нередко в кодексах предусмотрена дисциплинарная ответственность за их нарушение.

Все доступные коллективные договоры содержат раздел, посвященный охране труда, который может включать в себя как общие, установленные законодательством права и обязанности сторон в этой сфере, так и дополнительные, не ухудшающие положение работников. В этом разделе обычно обозначены обязанности работодателя — обеспечить работникам безопасные условия труда либо минимизировать негативное воздействие на работников.

Свобода от физического или психологического преследования на рабочем месте или харассмента непосредственным образом связана с обеспечением безопасных условий труда, однако в текстах коллективных договоров не встречаются подобные положения. Стороны, заключающие такие договоры, ограничиваются упоминанием неблагоприятных факторов производства, опасного оборудования, инструментов, средств защиты, медицинских осмотров и так далее, оставляя за пределами договорного регулирования вопросы психологической безопасности и свободы от гендерно обусловленного насилия.

Все изученные коллективные договоры не включают в себя никаких положений про этическую сторону коммуникации, психологическое насилие, stalking<sup>4</sup>, буллинг<sup>5</sup> или домогательства. Теоретически положения колдоговора о безопасности труда могут быть использованы для защиты пострадавших от домогательств. Но общественное мнение пока еще далеко от того, чтобы нежелательное поведение коллег, студентов или руководства рассматривать как «опасность» и использовать коллективный договор для решения таких проблем.

Часть этических кодексов предписывает отдельные правила поведения для мужчин и женщин или «особое» отношение к женщинам (например, пропускать женщину вперед), что демонстрирует сексистские установки авторов и закрепляет диффе-

ренциацию регулирования статусов сотрудников мужчин и женщин. Но на данный период сложно представить себе деятельность профсоюзов по противодействию таким положениям, поскольку масштабы регламентации поведения незначительны, были включены в кодекс как дань консервативным культурным нормам (которые считаются признаком высокого статуса учреждения) и о случаях административного наказания за несоблюдение этих норм пока неизвестно.

Никто из опрошенных преподавателей не был осведомлен о какой-либо деятельности профсоюза, связанной с вопросами гендерного равенства или гендерно обусловленного насилия.

Правила внутреннего трудового распорядка в отдельных случаях включают в себя общие положения, обязывающие сотрудников, например, «вести себя достойно и уважать честь и достоинство обучающихся, преподавателей и иных работников», или же положения о запрете определенных дискриминационных практик, как, например, «действий и (или) высказываний дискриминационного характера по признакам пола», которые могли бы в соответствии с международным подходом подразумевать и запрет харассмента. Однако они не включают в себя никаких положений, прямо обозначающих харассмент или домогательства в качестве формы дискриминации или практик, унижающих достоинство.

По итогам мониторинга сайтов вузов мы сделали следующие выводы. Проблема харассмента в нормативных актах, этических кодексах вузов никак не обозначена, специальных политик на этот счет нет. Если исходить из того, что вузы публикуют кодексы на своих официальных сайтах, можно утверждать, что этические кодексы приняты как минимум в 50% вузов (согласно подсчетам по выборке). Многие из них существенно совпадают по содержанию, что говорит о том, что, возможно, за основу был взят один и тот же документ, разосланный министерством в качестве образца. С большой вероятностью в вузах отсутствуют конфликтные комиссии, омбудсмены и любые реальные институты, в которые работник (-ца) может обратиться в случае возникновения ситуации харассмента. Проверить последнюю гипотезу путем анализа информации на сайтах вузов не представилось возможным, поскольку задачей сайтов является презентация вуза для внешней аудитории как учреждения, привлека-

4 Нежелательное и навязчивое внимание к одному человеку со стороны другого человека или группы людей. Сталкинг — это одна из форм насилия, часто выражающаяся в слежении за человеком или его преследовании.

5 Травля, агрессивное преследование одного из членов коллектива (особенно коллектива школьников и студентов, но также и коллег) со стороны остальных членов коллектива или его части.



тельного для обучения, следовательно, публикации о конфликтах в учреждении, неэтичном поведении сотрудников или студентов исключены или маловероятны. Упоминания о нормативных актах, регулирующих деятельность конфликтных комиссий, на сайтах есть, но невозможно сделать вывод, работают ли эти комиссии и каков результат их деятельности.

## **Практика применения нормативных актов и деятельность структур, призванных способствовать разрешению конфликтов**

**<НАЙТИ НА САЙТАХ ВУЗОВ УПОМИНАНИЯ О ПРИМЕНЕНИИ ЭТИЧЕСКИХ КОДЕКСОВ НЕ УДАЛОСЬ; ПО ОТЗЫВАМ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ В ИНТЕРВЬЮ, КОДЕКСЫ НЕ ЯВЛЯЮТСЯ ДЕЙСТВУЮЩИМИ НОРМАТИВНЫМИ АКТАМИ. ПРЕПОДАВАТЕЛИ И СОТРУДНИКИ ВУЗОВ В БОЛЬШИНСТВЕ СВОЕМ НЕ ОСВЕДОМЛЕННЫ О НАЛИЧИИ ПОДОБНОГО КОДЕКСА И НЕ ЗНАКОМЫ С ЕГО ПОЛОЖЕНИЯМИ.>**

В соответствии с частью 3 статьи 68 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

На практике при поступлении на работу знакомство сотрудников вузов с локальными актами происходит формально, лишь в качестве соблюдения «кадровой» процедуры. Как правило, сотрудники не читают кодексы этики и коллективные договоры, не могут с уверенностью говорить не только о содержании локальных актов, но и о том, были ли они приняты в их организации.

В интервью информанты указывали, что не знают, размещены ли тексты кодексов и/или коллективных договоров на сайте вуза. Ответ на вопрос о том, каким образом можно ознакомиться с текстами указанных документов, также не всегда представляется им очевидным.

Более того, некоторые преподаватели опасаются применения кодексов на практике, так как формулировки «этичного поведения» очень широки, а основанием для взысканий они могут стать. Низкое доверие к институтам – специфика России; в данном случае преподаватели не верят, что

администрация вуза (работодатель) может разработать и применять нормативный акт, который будет способствовать разрешению конфликтных ситуаций и восстановлению справедливости.

Многие кодексы содержат прямой или косвенный запрет на критику вуза в соцсетях, СМИ, в публичном пространстве, что ограничивает возможности работников в трудовых конфликтах. Это одна из причин негативного отношения к кодексам среди профсоюзных активистов. Иногда речь идет о запрете разглашения информации посторонним лицам, что означает фактический запрет на обращение в НКО или другие структуры. Этот запрет может играть негативную роль как в трудовых спорах, так и в конфликтах, связанных с домогательствами.

Более или менее актуальные (с не просроченным или только недавно просроченным сроком действия) коллективные договоры есть у 90% вузов. Их содержание следует в большинстве случаев традиционному подходу к коллективному договору: частично он воспроизводит положения ТК РФ, частично описывает льготы и бонусы членам профсоюза или работникам в целом, частично дополнительно регулирует вопросы оплаты труда, рабочего времени и так далее.

В ряде вузов нормативными актами предусмотрено создание конфликтных комиссий, но возникают сомнения в эффективности работы таких объединений. Так, согласно материалам сайтов, в одном случае комиссия должна создаваться ученым советом, то есть априори не предполагается участие в ней слушателей (студентов, аспирантов), их объединений и профсоюза работников. В другом вузе состав комиссии учрежден в 2011 году, и очевидно, что она не работает, так как не происходит обновления состава.

Создание независимой (возможно, выборной) комиссии с участием представителей профсоюзов и студенческих сообществ, наделенных полномочиями принимать решения, определяющие судьбу сотрудников в случаях, связанных с насилием и харассментом, в вузах с «вертикальной» системой принятия решений воспринимается как попытка претендовать на часть властных полномочий, а следовательно, оспаривание власти уполномоченных управленцев или даже персонально ректора.

Ни на одном сайте вузов не нашлось упоминаний о случаях домогательств в учебном заведении и

официальной реакции на них, так же как и документов, как-либо связанных с проблемой харассмента, отдельных положений в текстах нормативных актов.

Напротив, публичное обсуждение подобной информации представляется крайне нежелательным сценарием для руководства вуза. Даже в тех ситуациях, когда случаи харассмента или насилия в вузе обсуждались публично, никаких официальных позиций либо комментариев на официальных ресурсах вуза представлено не было.

**<БОЛЕЕ ТОГО, УГРОЗА, ЧТО ОБВИНЕНИЯ В ХАРАССМЕНТЕ СОТРУДНИКА СТАНУТ ПРЕДМЕТОМ ПУБЛИЧНОГО ОБСУЖДЕНИЯ, ЯВЛЯЕТСЯ ЗНАЧИМЫМ ФАКТОРОМ ДЛЯ РУКОВОДСТВА В ПОЛЬЗУ ВМЕШАТЕЛЬСТВА В РАССЛЕДОВАНИЕ ПОДОБНЫХ СЛУЧАЕВ ВНУТРИ УЧРЕЖДЕНИЯ.>**

В двух случаях преподаватели рассказали о том, что администрация вуза предпочла расстаться с сотрудниками, обвиненными в харассменте, или принимала другие меры в отношении обвиняемых, именно принимая во внимание риск распространения подобной информации за пределами вуза. Учитывая легкость, с которой при помощи современных средств коммуникации «чувствительная» информация может быть передана публично обсуждению, менеджмент вузов предпочитает не игнорировать сообщения со стороны студентов, но связано это именно с возможными репутационными рисками заведения, а не с намерением преобразовать пространство вуза в безопасное для всех место и искоренить неприемлемые формы поведения.

### **Гендерное неравенство и сексистские стереотипы как предпосылки для практик харассмента**

Феминистская оптика предполагает рассмотрение разных аспектов неравенства, в том числе скрытых его форм. За последние два десятилетия произошла феминизация занятости в вузах, что было вызвано в первую очередь падением экономической привлекательности этих рабочих мест. Карьерный рост для женщин стал проще, средние и отчасти высокие позиции в иерархии должностей стали более доступны; формы дискриминации стали более мягкими и менее заметными, но это не значит, что они исчезли совсем.<sup>6</sup> Несколь-

ко информанток отметили в интервью, что им приходится заниматься рутинной и неинтересной работой, в том числе на руководящих постах:

*«У нас все смены, которые за последние три года происходили, у нас мужчина менялся на женщину. И если у нас мужчина завкафедрой, при нем обязательно есть женщина в той или иной должности или статусе, которая делает за него все, документальную или документоведческую работу»*  
(Пенза, 53, ж., опыт преподавания 20 лет).

Сексистские стереотипы о роли женщины в обществе в целом и в науке в частности продолжают высказываться и создают предпосылки для практик харассмента. При этом многие преподавательницы старшей возрастной группы отмечают, что в последние годы домогательства и сексистские высказывания носят менее грубый и прямой характер. Есть и те, кто отрицает такие практики в их сообществе, упоминая о подобных ситуациях как об исключительных. Обычно это преподаватели естественно-научных специальностей и направлений.

Более выраженный характер дискриминирующая культура общения имеет в вузах, расположенных в областных центрах, но и столичные вузы могут сохранять такие практики в силу определенных причин (например, преобладания мужчин старшей возрастной категории среди преподавателей, сложившейся корпоративной культуры и так далее).

*«С кем бы ты ни общалась, тебе обязательно ввернут, что ты женщина, женщине лучше видно, «вы ведь очень умная женщина и красивая». Понятно, что человек чувствует себя обязанным это сказать, и, естественно, это попытка манипулировать тобой через флирт, через обаяние»*  
(Пенза, 53, ж., опыт преподавания 20 лет).

*«Есть другой тип давления, который предполагает определенное поведение от женщины, и при отказе от этого поведения у нее могут быть проблемы, разные, проблемы с повышением, проблемы с усложнением ее жизни, проблемы с увольнением»*  
(Санкт-Петербург, 37, ж., опыт преподавания 15 лет).

*«Эти нежелательные прикосновения, объятия или поцелуи, они практически от всех заведующих кафедрами, когда я работала, были, то на каких-то мероприятиях неза-*

<sup>6</sup> Горшкова И. Д., Мирясова О. А. Гендерное неравенство в современной российской высшей школе // Женщина в российском обществе. 2020. № 1. Стр. 29–44.

метно обнять, попытаться куда-то прикоснуться». «Когда я сидела за компьютером, он (проректор. — Прим. авт.) мне говорил: вот вы сидите, и у вас будет землистый цвет лица, потому что надо на воздух, надо дышать, а вы тут все сидите и работаете. Я говорю: вы же ставите сами задачи, я выполняю ваши поручения»

(Уфа, 50, ж., опыт преподавания 28 лет).

«Таня, она высокая, длинноногая, к ней подошел, не знаю, преподаватель из этой комиссии, ну, молодой человек, и сказал ей замечательную фразу: зачем вам кандидатская, когда у вас такие красивые ноги»

(Санкт-Петербург, 60, ж., опыт преподавания 21 год).

Представленность женщин на руководящих должностях, по словам респонденток, также оказывает влияние на формирование культурной среды внутри коллектива и на поведение сотрудников на рабочих местах. Некоторые респондентки, отвечая на вопрос о наличии в коллективе практик, которые могли бы быть отнесены к сексуальным домогательствам, начинали описание благополучной ситуации с того, что руководителем коллектива (или подразделения) является женщина, и, следовательно, со стороны руководителя не транслируется сексистских установок.

Практики, не достигающие определенного уровня жестокости и не влекущие серьезных последствий, часто не воспринимаются и не описываются в качестве харассмента. Часть респонденток описывала такие практики, как «шутки с сексуальным подтекстом», «оскорбительные высказывания», «некорректное обсуждение внешности» только после прямого вопроса о наличии именно таких практик.

## Отношения «студент (-ка) — преподаватель (-ница)»

Иерархия статусных позиций «преподаватель — студент» имеет решающее значение для распространения практик харассмента, что проявляется в наличии значительного числа случаев домогательств в отношении студенток 1-2 курсов. При этом, как правило, они не относятся ни к модели «услуга за услугу» (студенткам обычно прямо не угрожают отчислением или «неудом» на экзамене в случае нелояльного отношения к нежелательным сексуальным контактам), ни к модели буллинга (когда сексуальный харассмент имеет

целью травлю, унижение и демонстрацию превосходства). Преподаватели-мужчины используют свой статус и авторитет, привлекательность отношений со взрослым мужчиной для девушки, только вчера вступившей в самостоятельную жизнь, которой льстит это внимание и которая не осознает неоднозначности ситуации и не задумывается о возможных последствиях.

Чаще всего преподаватели-мужчины имеют целью непродолжительные сексуальные отношения или ограничиваются созданием сексуализированной атмосферы (высказывания или шутки на тему секса в процессе преподавания, на экзаменах или в неформальном общении, комментарии по поводу внешности, «невольные» или «несерьезные» прикосновения). Такое поведение не всегда имеет выраженные негативные последствия для учащихся, но при определенных обстоятельствах, например навязчивом внимании такого преподавателя к определенной студентке, оно может вызывать у нее страх, стремление избегать даже рабочих контактов, может снижать мотивацию к учебе и привести к невротическим расстройствам впоследствии.<sup>7</sup> Такие ситуации не очевидны с точки зрения интерпретации: студентка долго может сомневаться в наличии скрытого подтекста в сообщениях и действиях преподавателя, бояться его обидеть; преподаватель обладает властью авторитета, у студентки есть желание сохранить дружеские или рабочие отношения с ним, нет возможности оценить последствия отказа. Все это создает предпосылки для толерантности студентов (-ток) к «вниманию» преподавателей, их попыткам установить более тесные отношения, которые в некоторых случаях переходят в домогательства. Одни женщины (особенно средней и старшей возрастных групп, обучение в вузе которых имело место от 15 до 40 лет назад) говорят, что не видят в этом большой проблемы, если преподаватель не был очень навязчив («дала по рукам, и он отстал»), для других эта ситуация расценивается как унижительная, неприемлемая с моральной точки зрения и поэтому травматичная.

«И этот молодой человек, преподаватель, ему понравилась девушка, которая была его студенткой-первокурсницей, мы тогда были первый курс, он ее часто оставлял после занятий и пытался с ней поговорить, ну там просто как жизнь. <...> По рассказам студен-

<sup>7</sup> Safe and healthy working environments free from violence and harassment. ILO. 2020. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms\\_751832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/--protrav/--safework/documents/publication/wcms_751832.pdf)

*тов, которым потом тоже это рассказывали, этой девушке все было некомфортно, она боялась, может, это все сказать, потом он ее позвал вроде как на свидание, она боялась ему отказать, но потом вроде ничего из этого у него не получилось, но девочка потом ушла»*

(Тюмень, 30, ж., 5 лет опыта работы).

Одна из преподавательниц непрестижного, с низким уровнем образования вуза отметила наличие практик харассмента по модели «услуга за услугу», к которым готовы прибегать некоторые студентки. В то же время она в роли куратора курса пресекала подобные действия преподавателей, когда на них жаловались другие студентки.

*Другая преподавательница прямо указала на то, что «студентки-девушки более чувствительны вообще к этой проблематике и к несправедливости...»*

(Москва, 41, ж., 10 лет опыта работы).

При этом, сталкиваясь с харассментом, студентки не знают, к кому следует обратиться с сообщением о подобной ситуации и как правильно описать происходящее. Был приведен пример, когда студентка дважды обратилась с жалобой на харассмент к вышестоящему начальству — заместителю декана, однако после того как ей было предложено обратиться с этим вопросом в письменной форме, она не стала настаивать на рассмотрении ситуации по причине отсутствия опыта «правильного» поведения в подобных ситуациях.

*«Девушка не решилась писать это письменно, потому что даже не понимает, как это сформулировать, а раз нет письменного, то человек послушал и забыл»*

(Москва, 41, ж., 10 лет опыт работы).

Прекратить нежелательное поведение со стороны преподавателя в описываемой ситуации смогли самостоятельно студенты, отказавшиеся от любых обсуждений и контактов с преподавателем за пределами строго оговоренных официальных правил и программы курса. По аналогии с «работой по правилам» (англ. Work-to-rule) подобную тактику можно было бы назвать «обучением по правилам».

*«Они как-то «закрылись», и все официально, задайте вопрос, и мы ответим, не отходите в сторону, ни на какие байки, шутки и так да-*

*лее... Преподавателю стало понятно, и он стал осторожнее в общении со всеми, и с ней, и со всей группой»*

(Москва, 41, ж., 10 лет опыт работы).

При таком способе разрешения проблемных ситуаций студенты берут на себя ответственность за атмосферу и отношения, которые складываются в процессе обучения.

Один описанный в ходе интервью случай касался изнасилования студентки преподавателем. Этот случай можно рассматривать в качестве иллюстрации того положения, в котором оказываются женщины — жертвы насилия. После обращения пострадавшей в полицию преподаватель также обратился с заявлением о клевете, после чего пострадавшая отозвала свое заявление. Информация об этом случае была опубликована в одном из местных СМИ, однако в этом случае публичная огласка не повлияла на разрешение ситуации. Преподаватель обратился в суд с иском о защите чести и достоинства, суд удовлетворил его требования, преподаватель продолжает работать в вузе.

Одна из информанток-преподавательниц рассказала о нескольких эпизодах сексуальных домогательств со стороны студентов-мужчин в том возрасте, когда она была старше них на 5–10 лет. Это было связано с атмосферой агрессивной маскулинности, принятой в вузе.

*«Сама я несколько раз подвергалась нападениям студентов, один раз прямо на паре, мне пришлось драться, меня прижали к доске. Один раз меня шлепнули по заднице прямо на лекции, и я просто за шиворот выбрасывала человека в коридор. В последнее время такого не было, мне кажется, что все-таки меняется немножко риторика и культура»*  
(Санкт-Петербург, 37, ж., опыт преподавания 15 лет).

Другие преподавательницы упоминали о фактах грубого или пренебрежительного отношения студентов к преподавателям, но без сексуального подтекста, насилия или угроз. Почему возможен харассмент со стороны мужчин-студентов в адрес женщин-преподавательниц? Здесь мы имеем дело с двумя явлениями: 1) студенты в последние годы уже не ощущают себя в той же степени зависимыми от преподавателей и администрации, как 10–15 лет назад и ранее; учащиеся платных отделений понимают, что они



«приносят» в вуз деньги, а бюджетники — что как минимум имеют возможность пожаловаться на преподавателя, 2) в сексистском обществе, с одной стороны, легитимно насилие, с другой — мужчина уверен в своем праве проявить власть над женщиной уже в силу того, что он мужчина; статус преподавателя может быть проигнорирован, если он считает, что «статус» мужчины выше.

*«У нас студенты достаточно активно сигнализируют о том, что им не нравится, что им там дискомфортно, то есть сейчас такой зашуганности нет»*

(Уфа, 50, ж., опыт преподавания 28 лет).

Еще два описанных в интервью случая были связаны с харассментом гомосексуального характера в адрес преподавательниц со стороны студентов. В одном случае информантка-преподавательница склоняется к тому, что у студентки имели место психические отклонения, которые привели к агрессивному поведению. Получить защиту от руководства вуза и в полиции преподавательнице не удалось. Во втором случае проблему помогла решить администрация вуза.

Мы предположим (основываясь на довольно ограниченных данных этого исследования), что случаи домогательства студентов к преподавателям редки.

### **Отношения «преподаватель — преподаватель»**

Харассмент со стороны коллег — это не слишком распространенная практика в вузах, примерно половина информанток (-ов) отрицали такие явления в принципе, и в прошлом, и в настоящем. Исключение составляют те его формы (навязчивые ухаживания, комментарии по поводу внешности, шутки на сексуальные темы), которые связаны с общей сексистской атмосферой.

*«Есть коллеги у меня, старшие по возрасту, которые считают, что они очень выразят мне свое уважение, восхищение, если при встрече будут целовать руки»*

(Пенза, 53, ж., опыт преподавания 20 лет).

Но большинство информанток не видит здесь серьезной проблемы.

*«С коллегами... Мне бы даже не хотелось по каждому пункту отдельно ставить (в карточке о формах харассмента. — Прим. авт.),*

*это бывает и в обычной жизни. Сказать, что никогда не было скабрёзных шуточек за 30 лет — это неправда, но и никакого такого эпизода...»*

(Москва, 58, ж., опыт работы 32 года).

Более вероятен харассмент со стороны коллег-преподавателей, если имеет место неравенство статусов, возраста или сложились соответствующие традиции в конкретном вузе, а также если имеет место совместный досуг. Напротив, если преподаватели общаются мало, то в рамках кратких формальных рабочих взаимодействий такие случаи почти исключены.

*«Ты работаешь во французском вузе, у тебя там своя комната, кофе, чай, а здесь этого нет, потому что одни спешат... Потому что и силы... У нас огромная нагрузка, гораздо больше, чем в Вышке и МГУ. Они спешат, как бы уже и силы не те, между адвокатским бюро и этой работой разрываются, третьи между маленькими детьми. Я не вижу у нас даже какого-то места, ну столовая есть место, где все собираются»*

(Москва, 45, ж., опыт 22 года).

### **Отношения «руководитель — преподаватель (-ница)»**

Информантки-преподавательницы старшей возрастной группы чаще рассказывают о случаях харассмента, которые имели место в их молодости, чем преподаватели средней и молодой возрастных групп. В том числе речь идет о навязывании сексуальных отношений аспиранткам или молодым преподавательницам со стороны научных руководителей или непосредственного руководства. Описания таких ситуаций носят негативный оттенок, но рассматриваются в контексте ответственности самой женщины за контроль над ситуацией и «управление» своей сексуальной привлекательностью.

*«Женщины старшего возраста, мое поколение, они практически все говорили о том, что они прошли через это, практически все столкнулись с этим лично или с этим столкнулись очень близкие подруги, коллеги, с которыми они близко работали»*

(Уфа, ж., 56, опыт 30 лет).

Информантки всех возрастов обращают внимание на то, что нежелательное и неприемлемое поведение с сексуальным подтекстом в боль-

шей степени свойственно мужчинам старшего возраста. Одна из экспертов подобные практики в отношениях «руководитель — подчиненная» назвала «явлением уходящим».

*«Старшее поколение мужчин, которые сейчас уходят из системы высшего образования в силу возраста и так далее, вот оно в основном является носителем вот этих вот практик домогательств»*  
(Уфа, ж, 56, опыт 30 лет).

Ситуации, когда имеющие власть и ресурсы мужчины предлагали помощь в продвижении по службе, трудоустройство, более комфортные условия работы или непосредственно деньги как «услугу за услугу», описываются как типичные в период 1990–2000-х. Предложение «помощи» не всегда делалось явно, но из контекста ситуации было ясно, что оно последует. При отказе в одних случаях были неблагоприятные последствия для реализации женщин в профессиональной сфере, в других не было (по собственным оценкам преподавательниц). О прямых угрозах увольнения за отказ в сексуальных связях информантки не сообщали, негативные последствия были не всегда явными и часто отложенными во времени. Можно утверждать, что независимо от очевидных и измеряемых последствий эмоциональное переживание подобного опыта сказывается негативно на самооценке и психологическом состоянии женщин. Чувство страха, опасения и отсутствие определенности по поводу будущего в качестве «эффекта» можно определить как причинение морального вреда.

Было описано и несколько попыток изнасилования, случившихся на совместных вечеринках или сразу после них; мужчина-руководитель был в состоянии алкогольного опьянения, а женщине удавалось «ускользнуть» из этой ситуации либо физически остановить агрессора.

Пребывание в нестандартных по отношению к привычным рабочим отношениям ситуациях часто выступает фактором, повышающим риск столкнуться с харассментом в разных его проявлениях. К ним относятся командировки, научные мероприятия (конференции, семинары и так далее), любой совместный досуг, а также посещение жилища коллеги или руководителя с рабочими целями.

Как правило, программа конференций включает в себя неформальную часть (фуршет, банкет), и

преподавательницы сталкиваются с навязчивым вниманием, сексистскими шутками, нежелательными физическими контактами. Автор насилия может не быть непосредственным руководителем, но может иметь более высокий статус или быть ответственным за принятие определенных решений, влияющих на судьбу другой стороны, что делает разрешение подобных ситуаций затруднительным. Одна из преподавательниц отметила, что она старается избегать неформальных мероприятий с коллегами. Нередко объектами домогательств в ходе выездных мероприятий становятся также студентки и аспирантки.

## Практики противодействия харассменту

Важно разделять две принципиально разные формы харассмента: 1) «властный» — ситуация, когда инициатор насилия понимает, что объект домогательств не заинтересован в сексуальных отношениях, но надеется принудить его вступить в них под давлением, из страха или в рамках формата «услуга за услугу», 2) «поведенческий» — когда представления о культурных нормах, личных границах и правилах деловых взаимоотношений различаются и автор насилия действует в соответствии с привычной моделью поведения, не принимая во внимание, что она может нанести кому-то ущерб.

Большинство ситуаций харассмента, описанных информантками и экспертами в ходе интервью и относящихся к недавнему времени, касались взаимоотношений студентов (-ок) (слушателей) и преподавателей (или других сотрудников вузов). Поэтому мы имеем возможность проанализировать существующие практики противодействия домогательствам только в этой части трудовых отношений в учреждениях высшей школы.

Наиболее распространенной реакцией студента (-ки) на харассмент со стороны преподавателя в данное время является непубличная жалоба на него другому преподавателю, куратору курса, родственникам или администрации вуза. Как правило, это происходит в тех случаях, когда харассмент очевиден, повторяется и студент (-ка) не видит возможности решить проблему своими силами (например, не может прямо заявить преподавателю о недопустимости таких действий или это не помогает).

Преподаватели или администрация могут сразу принять меры: чаще всего это разговор с преподавателем.



давателем, иногда сначала поиск подходящего сотрудника, который мог бы обсудить эту проблему с преподавателем, иногда это перевод преподавателя в другую группу, перевод студентки (-та) к другому научному руководителю и так далее. В ряде случаев проблема была решена в один или два шага, но ни разу не было упомянуто об извинениях со стороны преподавателя перед пострадавшей стороной и попытках администрации выработать меры по предотвращению таких ситуаций в дальнейшем (создать комиссию, ввести должность омбудсмана, принять нормативный акт и так далее). Единственная практика, нацеленная на институциональные изменения, которую мы обнаружили, это неформальное обсуждение в сообществе преподавателей новых норм, которые предъявляют студенты к поведению преподавателей, и попытки донести их до мужчин-преподавателей как наиболее вероятных инициаторов насилия с тем, чтобы избежать обвинений в харассменте в дальнейшем. Обсуждения состоялись и в профсоюзе «Университетская солидарность», в результате было сделано несколько публичных заявлений о проблеме, в частности, в рекомендуемый вузам коллективный договор было включено положение о том, что администрация и профсоюз обязуются принимать меры, направленные на предотвращение и пресечение насилия и домогательств, в том числе гендерно обусловленных.

Довольно часто администрация вуза и преподавательское сообщество оказываются не готовы предпринимать какие-либо действия в защиту студентки/студента (или других слушателей): либо отказываются даже разбираться в жалобе, считая это личной проблемой учащегося, либо считают факт харассмента неочевидным или недоказанным. Найти каких-либо посредников в большинстве случаев студентам не удается.

В большинстве российских вузов отсутствуют студенческие ассоциации; имеющиеся объединения чаще возникают не по собственной инициативе учащихся и ограничены рамками, заданными руководством вузов. В конфликтных ситуациях студенты, как правило, обращаются напрямую к декану, ректору или другим лицам, наделенным властью, но в случае харассмента для этого возникает ряд препятствий психологического плана. Пострадавшая (-ший) справедливо опасается повторной травматизации из-за обесценивания проблемы, вынесения обсуждения интимных подробностей жизни, унижительной ситуации в публичную плоскость, неэтичных высказываний

в ходе разбирательств и так далее. Для решения каждой частной ситуации с харассментом необходимы посредники, которые бы представляли потерпевшую сторону, и участие специалистов-психологов. В ситуации отсутствия таких институтов студенты (-ки) нередко обращаются к тому преподавателю, которому больше доверяют.

В МГУ, ВШЭ, Европейском университете были попытки создания инициативных групп студентов с целью решения проблемы харассмента. Но на данное время в российской институциональной среде такие группы имеют невысокий статус, проблема харассмента воспринимается администрацией как незначительная и надуманная и обсуждение ее встречает противодействие. В то же время администрация не может не заботиться о репутации вуза, и с этой точки зрения разработка политики по противодействию харассменту находится в сфере интересов его руководства.

В среде преподавателей пока нет устоявшегося мнения по поводу харассмента. Значительная часть из них в последнее время признали проблему (в том числе благодаря публичным выступлениям студентов), но обсуждение практик противодействия еще находится на начальном этапе. Основные направления работы профсоюзов в вузах не имеют отношения к вопросам гендерного неравенства и защиты от дискриминации, соответственно, и вопросы защиты от харассмента в абсолютно подавляющем большинстве случаев остаются за пределами сферы деятельности профсоюзов.

Одним из наиболее известных способов решения проблемы харассмента является публичная огласка таких случаев. Невозможно отрицать значимость таких обсуждений с точки зрения институциональных изменений в обществе, формирования новых этических норм. Но для решения конкретной ситуации публичная огласка может оказаться неэффективной, приводя к негативным последствиям для обеих сторон. Нередко к ней прибегают из-за отсутствия доверия к администрации или получив от нее отказ в поддержке и расследовании ситуации. Инициаторы публичной огласки полагают, что если действие, расцененное как харассмент, станет предметом обсуждения не только среди лиц, непосредственно имеющих отношение к коллективу, но и намного шире, то администрация будет вынуждена реагировать. Инициаторы огласки рассчитывают на наказание автора насилия (как правило, увольнение), но в большинстве случаев он отрицает

вину и руководство не принимает мер, ссылаясь на недоказанность. В ряде случаев увольнения состоялись, но не была публично признана их связь с жалобами на харассмент («дали уйти потихому»). Извинения потерпевшим не были принесены, другие варианты компенсации ущерба даже не рассматривались.

Такая реакция администраций вузов, с одной стороны, свидетельствует о низкой чувствительности к проблемам харассмента и гендерно обусловленного насилия. С другой стороны, подобное поведение может быть следствием отсутствия опыта решения проблемы, грозящей вузу репутационными потерями — как в рамках непубличных процедур, так и в рамках публичных; отсутствуют подходы и практики регулирования и обеспечения безопасной среды в вузах.

К публичной огласке и другим активным действиям в свою защиту готово меньшинство пострадавших. Чаще всего студентки (преподавательницы) пытаются избегать в дальнейшем общения с автором насилия или делать вид, что ничего не происходит. Они сами, коллеги, администрация и однокурсники обычно воспринимают домогательства как «личную» проблему. Случаи харассмента не рассматриваются как свидетельство институциональной проблемы отсутствия безопасности для участников образовательного процесса.

В 2019/20 учебном году в ряде вузов Москвы и Санкт-Петербурга имели место попытки создания студенческих групп для решения проблемы харассмента, но эти кейсы требуют отдельного изучения.

Часть преподавателей настороженно относятся к идее создания в вузах политик или институтов для противодействия харассменту; нам представляется, что в основе этого лежит отсутствие гендерной чувствительности, низкий уровень институционального доверия и дефицит положительного опыта медиации конфликтов. Преподаватели опасаются использования обвинений в харассменте с целью «сведения счетов», оказания на них давления со стороны неуспевающих студентов, а также неверной интерпретации их действий — в частности, эти опасения нашли отражение в заявлении профсоюза «Университетская солидарность». Таким образом, преподаватели позиционируют себя как группу с принципиально иными интересами, чем у студентов. В действительности принятие политик по противодействию и предупреждению харассмента позво-

лило бы снизить вероятность необоснованных обвинений в домогательствах и создать механизмы защиты как для преподавателей, так и для студентов. Создание безопасного пространства в вузах в конечном итоге — в интересах всех.

## ВЫВОДЫ

В ходе исследования мы пришли к выводу, что в вузах, как и во многих других сферах занятости, жертвами гендерно обусловленного насилия и харассмента непропорционально часто оказываются женщины; на данное время харассмент в вузах чаще всего проявляется в домогательствах преподавателей-мужчин к студенткам-женщинам. То есть именно в тех отношениях, где асимметрия власти проявляется особенно ясно.

Все информантки-преподавательницы смогли вспомнить случаи домогательств к студенткам в их вузе; многие отметили случаи домогательств в свой адрес в тот период, когда они сами были студентками. Эти истории становились предметом обсуждения в коллективе, хотя, как правило, не выходили в публичную сферу. Некоторые преподаватели (-ницы) рассказали, что они лично сталкивались со случаями харассмента, работая на позициях ассистентов (-ок), научных сотрудников (-ниц) или профессорско-преподавательского состава, или слышали о таких случаях по отношению к преподавателям.

Практики, которые мы относим к харассменту и с которыми сталкиваются студенты (-ки) и сотрудницы российских вузов, разнообразны по формам: от замечаний по поводу внешности, неуместных шуток, создания сексуализированной атмосферы до нежелательных физических контактов, предложений интимных отношений и изнасилований. Домогательства в социальных сетях, в онлайн-переписке фигурируют среди форм харассмента довольно редко.

Часто харассмент — это лишь вершина айсберга, сигнализирующая о практиках использования властных полномочий для извлечения личной выгоды, сексистской атмосфере в организации и пренебрежении базовым правом на уважение личного достоинства. Структурное угнетение (дискриминация лиц, находящихся на более низких статусных позициях) встроено в практики коммуникации, правила и институты и находит отражение в организационной культуре, что также способствует домогательствам.

Необходимо начать обсуждение комплекса мер, которые администрация вузов, трудовые коллективы и студенческие объединения могут принять для противодействия и профилактики практик харассмента в сфере высшего образования.

Выводы исследования говорят о том, что случаи харассмента, связанные с прямым физическим насилием, в вузах довольно редки. Вместе с тем любые практики, сопровождающиеся психологическим или физическим насилием, способны причинить страдания как непосредственным участникам, так и свидетелям, будь то сотрудники или студенты. Таким образом, администрациям образовательных учреждений и соответствующим профсоюзам необходимо принимать меры, направленные в первую очередь на предотвращение насилия и харассмента в образовательных учреждениях, а также на создание атмосферы, в которой молодые люди могут учиться, а учителя могут выполнять свою работу в здоровой и безопасной обстановке.

Первым важным шагом на пути решения проблем харассмента и гендерно обусловленного насилия должно стать признание со стороны администраций вузов и профсоюзов того факта, что харассмент (как одна из форм дискриминации) является одной из форм нарушения прав работников (студентов, слушателей). Основным видом работы в направлении создания безопасной среды может стать профилактика (превенция) харассмента; открытое обсуждение проблемы харассмента и домогательств с сотрудниками мужского и женского пола; информирование о природе, масштабах и последствиях харассмента и домогательств.

## **Возможные решения и рекомендации**

Профсоюзы и студенческие объединения могут играть важную роль в предотвращении насилия и харассмента в вузах и создании более безопасной среды для всех участников образовательного процесса.

Профсоюзы и студенческие объединения могут детально исследовать среду, проводить опросы участников образовательного процесса об их опыте преследований, харассмента и дискриминации, собирать соответствующую информацию для выработки наиболее эффективных решений применительно к каждой конкретной организации. На основании полученной информации профсоюзные организации и

студенческие объединения могут планировать и проводить информационную работу среди преподавателей и студентов, направленную на повышение осведомленности о проблеме насилия, харассмента, домогательств и негативных последствий подобных практик.

Для планирования такой деятельности могут быть использованы материалы базы ETUCE.

Информационная работа профсоюзов и студенческих объединений может включать в себя кампании по повышению осведомленности всех участников образовательного процесса, направленные на усиление защиты рабочих и учебных мест от насилия и харассмента. Например:

- подготовку информационных материалов о харассменте и его последствиях, правах преподавателей и студентов на безопасную среду;
- обучение по вопросам гендерного равенства и харассмента;
- поощрение решения мужчин-лидеров публично высказываться о проблемах харассмента для изменения восприятия этой темы.

Профсоюзом и студенческими объединениями может быть инициировано размещение информационных материалов о необходимости уважения человеческого достоинства всех участников образовательных отношений, недопустимости насилия и харассмента, важности безопасной и гармоничной среды в помещениях и на электронных ресурсах вузов.

Могут быть разработаны внутренние (профсоюзные) политики по противодействию харассменту и стратегии гендерного равенства для создания профсоюзной среды, свободной от преследований и домогательств. Для этого важно обеспечить соответствующую подготовку членов и руководства профсоюзов.

Профсоюзы и студенческие объединения могут осуществлять сотрудничество с НКО и инициативными группами, борющимися с дискриминацией и насилием. Например, проводить совместные мероприятия по вопросам искоренения насилия и харассмента и обеспечения безопасной среды для всех.

Отдельным направлением работы может стать включение положений, гарантирующих свободу от харассмента, в тексты коллективных договоров и соглашений.

В соответствующих разделах могут быть даны определения харассмента и домогательств в соответствии с подходом Международной организации труда, может провозглашаться нулевая толерантность к любым проявлениям дискриминации, насилия, харассмента и домогательств. Кажется уместным описание процедур, которыми могли бы воспользоваться лица, столкнувшиеся с подобными практиками, а также порядок избрания/формирования органа, уполномоченного разрешать подобные ситуации, с обязательным включением в его состав представителей профсоюзов и студенческих объединений; гарантии обеспечения конфиденциальности в отношении лиц, которые воспользуются существующими процедурами.

Могут закрепляться обязательства администрации вузов об информировании сотрудников и студентов о политике нетерпимости к харассменту и домогательствам.

Могут быть включены положения, предусматривающие проведение обязательного обучения по вопросам гендерного равенства, противодействия дискриминации, насилию и харассменту для менеджмента, сотрудников и студентов, периодичность и формат такого обучения.

При отсутствии возможности заключения коллективного договора профсоюзы могут разрабатывать и предлагать систему мер по поддержанию безопасной рабочей среды и минимизации гендерно обусловленных преследований, которые могут быть включены в тексты других локальных актов организаций.

## ИСТОЧНИКИ

1. Резолюция МОТ об искоренении насилия и домогательствах в сфере труда, 21 июня 2019 года. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711765.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711765.pdf) (дата обращения: 30.08.2020).
2. Конвенция МОТ об искоренении насилия и домогательствах в сфере труда (№ 190), 21 июня 2019 года. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf) (дата обращения: 10.09.2020).
3. Рекомендация МОТ об искоренении насилия и домогательствах в сфере труда (№ 206), 21 июня 2019 года. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712184.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712184.pdf) (дата обращения: 10.09.2020).
4. Балабанов С. С., Саралиева З. Х. Сексуальные домогательства на работе в России // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия «Социальные науки». 2010. № 1 (17). Стр. 7–12.
5. Бурханова Ф. Б., Яппарова Р. Р., Шаяхметова Р. Р. «Гендерные режимы современного общества: мозаика сценариев маскулинности и феминности». Отчет о научно-исследовательской работе. ФГБОУВО Башкирский государственный университет. Уфа. 2019.
6. Герасимова И. Г., Шамсутдинова Г. Т. Движение #MeToo и его влияние на культуры отдельных стран / В сборнике «Современные вопросы филологии и переводоведения: сборник научных трудов». 2018. Стр. 76–80.
7. Горшкова И. Д., Мирясова О. А. Гендерное неравенство в современной российской высшей школе // Женщина в российском обществе. 2020. № 1. Стр. 29–44.
8. МБТ: Положить конец насилию и домогательствам в отношении женщин и мужчин в сфере труда. Доклад V (1), Международная конференция труда, 107-я сессия, Женева, Швейцария, 2018 год. URL: [https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS\\_553577/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_553577/lang-en/index.htm) (дата обращения: 29.06.2020).
9. МБТ: Положить конец насилию и домогательствам в сфере труда. Доклад V (2B). Международная конференция труда, 108-я сессия, Женева, Швейцария, 2019 год. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_675170.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_675170.pdf) (дата обращения: 29.05.2020).
10. Мирясова О. А. Насилие и домогательства в сфере труда в современной России. На примере ресторанного бизнеса. Новопроф. М., 2019 // <http://www.ktr.su/content/news/detail.php?ID=6365>
11. Островская Ю. Е. Институционализация политики гендерного равенства Международной организации труда и возможное влияние на правовое пространство России // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения): материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. Москва.: РФ-Пресс, 2020. С. 182–189.
12. Петров В. Е. Харассмент как социально-психологический феномен и проблематика отношений между сотрудниками полиции противоположного пола // Наука и практика. № 1 (58). 2014.
13. Сексуальные домогательства в отношении журналистов и в редакциях / Доклад профсоюза журналистов и работников СМИ о нарушениях прав российских журналистов за 2018 год и о возможных угрозах свободе слова в России в ближайший период. Май 2019 г. // <https://profjur.org/report> 2018, стр.17–18.

14. Стучевская О. Харассмент и российские женщины // Вестник общественного мнения. № 4 (96). 2008.
15. Харитонов М. М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. Стр. 52–75.
16. Страница Комиссии по гендерному равенству Конфедерации труда России // <http://www.ktr.su/equality/>
17. Материалы круглого стола «Женщины в сфере труда: дискриминация, гендерные стереотипы и насилие на рабочем месте» // <http://trudprava.ru/about/events/2131>



## ОБ АВТОРАХ

**Юлия Островская** — юрист, политолог, заместитель директора АНО «Центр социально-трудовых прав», младшая научная сотрудница ИС ФНИСЦ РАН, председатель Совета Ассоциации «Юристы за трудовые права»

**Ольга Мирясова** — социолог, старший научный сотрудник ФНИСЦ РАН, оргсекретарь профсоюза «Учитель», автор доклада «Насилие и домогательства в сфере труда в современной России. На примере ресторанного бизнеса»

## ВЫХОДНЫЕ ДАННЫЕ

© 2020

Издатель:

**Фонд Фридриха Эберта в России**

Яузский Бульвар 13/3 | 109028 Москва  
Россия

Коммерческое использование материалов, изданных Фондом имени Фридриха Эберта (FES), без письменного согласия FES не разрешается. Мнения, высказываемые в данной публикации, могут не совпадать с позицией Фонда имени Фридриха Эберта.

## АННОТАЦИЯ



Практически все информантки-преподавательницы смогли вспомнить случаи домогательств к студенткам в их вузе, или в свой адрес в тот период, когда они сами были студентками. Исследование показало, что в вузах жертвами гендерно обусловленного насилия и харассмента непропорционально часто оказываются женщины. На данный момент харассмент в вузах, в большинстве случаев, проявляется в виде домогательств преподавателей-мужчин к студенткам-женщинам. То есть, именно в тех отношениях, где асимметрия власти наиболее очевидна.



По итогам мониторинга сайтов вузов подтвердилась гипотеза о том, что проблема харассмента в нормативных актах, этических кодексах вузов не обозначена, специальных документов на этот счет нет; этические кодексы в большинстве вузов есть, но они не работают. Упоминания о нормативных актах, регулирующих деятельность конфликтных комиссиях, на сайтах есть, но невозможно сделать вывод, работают ли эти комиссии и каков результат их деятельности. На основе анализа сайтов нельзя сделать вывод, есть ли в вузах конфликтные комиссии, омбудсмены и любые реальные институты, в которые работник (-ца) может обратиться в случае харассмента. Из интервью и изучения публикаций в СМИ напрашивается вывод, что их, как правило, нет.



Можно обозначить две формы харассмента: 1) «властный» — когда автор насилия использует свое положение или статус, чтобы принудить человека вступить в сексуальные отношения с ним 2) «поведенческий» — когда представления о культурных нормах и правилах деловых взаимоотношений различаются, и привычная модель поведения автора насилия наносит другому человеку ущерб.

Часто харассмент — это лишь вершина айсберга, сигнализирующая о практиках использования властных полномочий для извлечения личной выгоды, сексистской атмосфере в организации, и пренебрежения базовым правом на уважение личного достоинства. Структурное угнетение встроено в практики коммуникации, и находит отражение в организационной культуре - что также способствует домогательствам.