

СОЦИОЛОГИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА

УДК 316

СЕКСУАЛЬНЫЕ ДОМОГАТЕЛЬСТВА НА РАБОТЕ В РОССИИ

© 2010 г.

С.С. Балабанов¹, З.Х. Саралиева²

¹Нижегородский отдел Института социологии РАН

²Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского

zara@fsn.unn.ru

Поступила в редакцию 26.11.2009

На материалах авторского социологического исследования анализируется явление сексуальных домогательств на работе как один из видов дискриминации женщин, девиантного и делинквентного поведения людей в сфере занятости.

Ключевые слова: нарушение прав человека, дискриминация женщин, сексуальные домогательства на работе.

Это явление не оставляет никого равнодушным, многие слышаны о нем и не знают ничего достоверного, в первую очередь, о распространенности этого явления и тенденциях его развития. Пикантная тема взаимоотношений женщин-подчиненных с шефом часто обсуждается в мужских и женских компаниях, становится темой юморных баек, скабрёзных анекдотов, муссируется желтой прессой для привлечения внимания и удовлетворения спроса на эту тему, смакуется в телевизионных передачах такого же цвета, еще более дезинформируя общественное мнение, выдавая отклонения от норм морали и права за естественную норму жизни «раскованных» людей современного общества.

На этом фоне социологические исследования сексуальных преследований женщин на работе очень редки, как и практика судебных разбирательств, что оставляет место для домыслов и вымыслов и еще больше затемняет острую (или третьестепенную?) проблему сексуальных преследований женщин на рабочем месте как одного из видов дискриминации женщин России, нарушения прав человека, девиантного и делинквентного поведения людей в сфере занятости.

В современной социологической литературе легче найти зарубежные исследования и опыт борьбы с этим видом дискриминации женщин (как правило, в судебных инстанциях), однако западный опыт защиты женщин в развитых странах нельзя целиком перенести на российскую почву, поскольку у нас иной менталитет,

иные законы в этой сфере и иное отношение судов, правоохранительных органов, работодателей и наемных работников к сексуальным преследованиям женщин на работе.

Обоснование актуальности данной темы само по себе представляет исследовательскую проблему в силу латентности данного явления, нежелания жертв насилия открыто говорить «о случившемся с ними». Тем не менее попытки движения российского общества к правовому государству и стремление защитить работающих женщин от посягательств на их честь и достоинство на фоне понижения планки нравственных норм в сексуальной сфере жизни общества, педалирования этой темы в СМИ (не только в плане осуждения, но и попытках оправдания домогательств) – все это заставляет исследовать реалии взаимоотношений мужчин и женщин в сфере занятости, искать достоверные факты и выявлять позицию общественного мнения по данному вопросу.

Обзор научных публикаций по сексуальным домогательствам в России показал очень небольшое число работ по этой теме, а имеющиеся относятся преимущественно к концу прошлого века. Некоторые аспекты сексуальных домогательств на работе представлены в работах отечественных ученых: З.А. Хоткиной [1], О.Д. Ященко [2], А.А. Тёмкиной [3], Е.Б. Мезенцевой [4] и ряда других авторов.

Что считается сексуальным домогательством в цивилизованных странах? Не только стремле-

ние насильника к половому акту. Не только угроза, при которой жертве предлагается либо подчиниться сексуальным требованиям, либо пострадать от последствий за свою «строптивость», но также и скабрёзные шутки, анекдоты, намеки, неприличные прикосновения, то есть любые действия, неприемлемые для женщины. Женщина имеет право рассчитывать на определенные стандарты поведения мужчин на работе, которые не должны включать в себя сексуально направленное поведение.

Главной характеристикой сексуального домогательства является нежелательность знаков внимания.

Действия могут квалифицироваться как сексуальное домогательство в том случае, если женщина ощущает неуместность подобного отношения и чувствует его агрессивную подоплеку. Вторым важным моментом при определении сексуального домогательства на рабочем месте является подчиненное положение жертвы: она занимает более низкое положение на служебной лестнице по отношению к своему обидчику.

Судить о масштабах нарушений в России прав женщин, связанных с сексуальными преследованиями на работе, можно лишь частично и по косвенным данным. В газетах, где печатаются объявления, в разделе «Поиск работы» девушки, ищущие работу, иногда добавляют: «кроме интима», «интим исключен», «интим не предлагать». Такие приписки – реакция женщин на случаи неформальных практик приема на работу и служебных отношений с начальником. Не секрет, что при приеме на работу иногда (или часто?) решающим фактором становится не профессиональная квалификация претендентки на место, а ее внешние данные. Местная пресса изобилует объявлениями типа «высокооплачиваемая работа для привлекательных девушек в возрасте 18–25 лет». Впрочем, попытаемся быть объективными: часть молодых женщин с привлекательными внешними данными и не обремененных пуританской моралью действительно имеют преимущества в получении рабочего места. Широко распространено мнение, что в шоу-бизнесе, например, путь к получению места и продвижению по стезе часто лежит через постель.

С другой стороны, 77% женщин никогда не сталкивались с сексуальными домогательствами со стороны руководства, – таковы данные, полученные Исследовательским центром портала SuperJob.ru в ходе опроса, проведенного в конце августа – начале сентября 2009 года среди 3000 респондентов из всех округов РФ [5].

Принуждение к сексу происходит не ради секса как такового, это вопрос власти и подчинения. Поэтому, когда мы обсуждаем сексуальное домогательство, ключевые слова при этом – власть и дискриминация. Принуждение к сексу является одним из методов и результатом злоупотребления властью. Для женщины непристойное предложение разделить ложе с начальником в обмен на работу или другие льготы является не только оскорбительным: оно подчеркивает ее неравное положение с мужчиной.

В России достаточно много причин, которые могут способствовать распространению сексуальных преследований женщин на работе. Во-первых, у нас один из самых высоких в мире уровень занятости женщин. Во-вторых, на руководящих должностях на предприятиях и в учреждениях большинство составляют мужчины. В-третьих, отсутствие парткомов, которые следили в советское время за моральным обликом руководителей, слабость или отсутствие профсоюзов, которые в ряде случаев могли быть противовесом в поползновениях начальника. Наконец, безработица, особенно молодежная, усиливает зависимость подчиненных от самовольства и прихоти шефа. Именно эти факторы заставляют часть женщин подчиняться, терпеть унижения и насилие. Традиционное нежелание обращаться к закону за защитой своих прав и достоинства – неверие в правосудие (как у баснописца И.А. Крылова: «У сильного всегда бессильный виноват») параллельно с усилением власти начальства и бесправием подчиненных в неправовом государстве увеличивают дисбаланс между женщиной и женщиной [6].

В данной статье приводятся результаты повторного социологического исследования (1996 и 2009 гг.) сексуальных преследований женщин на государственных и частных предприятиях, фирмах и в организациях Нижнего Новгорода. В указанные годы проведены анонимные анкетирования работающих женщин в возрасте от 20 до 35 лет [7]. Объемы квотных выборок, соответственно, 156 и 169 женщин. Поскольку опросы были «точечными» (не более 2–4-х молодых женщин из одной организации или предприятия), то речь идет женском персонале примерно 50 организаций и предприятий различного профиля и отраслевой принадлежности.

Опрошенные женщины понимают под сексуальным домогательством следующие действия мужчин (2009 г.):

9% – флирт;

29% – откровенно «голодные», раздевающие взгляды;

Таблица 1

Проблемность сексуальных домогательств на работе. 1996–2009 гг., %

Сексуальные домогательства на работе – это...	1996 г.	2009 г.
...вообще не проблема	7	6
...второстепенная проблема	17	18
...серьезная, но для немногих женщин	46	39
...серьезная социальная проблема	25	33

Таблица 2

Последствия достоверно известных респондентам сексуальных домогательств на работе. 1996–2009 гг. %

Последствия сексуальных преследований...	1996 г.	2009 г.
Испорченная репутация женщины	39	33
Мешают спокойно жить и работать	27	26
Осложняются семейные отношения	12	25
Благорасположение шефа	36	14
Ухудшение отношений с коллегами	26	22
Оскорбленная честь и достоинство	12	10
Карьерное продвижение как плата за интим	X	15
Вынужденное увольнение с работы	46	23

30% – скабрзные шутки, разговоры в присутствии женщин на сексуальные темы;

32% – прикосновения;

79% – угрозы увольнения, лишения премий, прекращения карьерного роста в случае «упрямства»;

86% – изнасилования;

87% – предложения вступить в интимные отношения;

87% – то же, с угрозой применения силы в случае отказа.

Странно, что последние четыре вида явных сексуальных домогательств не квалифицируются как домогательства всеми участницами опроса.

Являются ли сексуальные домогательства проблемой для работающих женщин? Такая постановка вопроса уместна: в одном из интервью сотрудница в сердцах заявила: «Уж лучше бы домогались, а то совсем внимания не обращают!»! В 1996 и 2009 годах работающие женщины квалифицировали свое отношение к домогательствам на работе следующим образом (табл. 1).

Можно констатировать, что за истекший период времени произошли небольшие сдвиги в оценке домогательств в сторону признания их серьезной социальной проблемой.

Разделим весь массив опрошенных на две части. Женщин, бывших объектом сексуальных преследований (возможно, и жертвой – этот момент не уточнялся), и остальных, не подвергавшихся домогательствам. Взгляды этих двух групп респондентов на суть вопроса иногда резко отличаются друг от друга, а порой имеют большое сходство суждений и оценок. Уточним понимание проблемности вопроса о сексуальных преследованиях: 52% опрошенных в 2009 г. женщин называют их аморальными действиями, а 19% – преступлениями.

В понятие сексуального домогательства женщины включали действия, вынуждающие вступить в интимную связь со своим руководителем. Большинство женщин исключают из понятия сексуальных домогательств начальные фазы любовных игр, знаки внимания, выраженные пусть даже не вполне деликатным образом.

Последствия сексуальных преследований глубоко индивидуальны для разных женщин. Для одних домогательства начальника всего лишь небольшой эпизод трудовой биографии, для других – травма на всю жизнь. Однако при достаточно большом числе случаев набирается статистика и выявляются наиболее частые последствия преследований женщин на работе. Обратимся к воспоминаниям о последствиях домогательств только тех женщин, которые указали, что подвергались сексуальным преследованиям.

Вероятно, женщине, являющейся объектом сексуального преследования, трудно ожидать сочувствия и солидарности с нею коллег по работе, ее будут подозревать в игре на публику. Вокруг создается враждебная обстановка в то время, когда она более всего нуждается в защите и поддержке коллег. Впрочем, это лишь одно из возможных объяснений (табл. 2).

Приобретение благорасположения начальства. Между домогательствами и служебными романами не существует пропасти, и границы достаточно прозрачны. Для части женщин такие ситуации оказываются выгодными, упрочивающими ее позиции в организации.

Для женщин, не уступивших домогательствам начальника и уволившихся со службы из-за его преследований, самым важным последствием сексуальных домогательств была невыносимая рабочая обстановка, в которой они не могли

Таблица 3

Распространенность сексуальных домогательств на нынешней работе. 1996–2009 гг., %

Оценки ситуации с домогательствами	1996 г.	2009 г.
Сексуальных преследований нет	40	53
Возможно есть, но вы не знаете	35	25
Не часто, но случаются	23	17
Сплошь и рядом	2	5

далее успешно выполнять свои профессиональные обязанности. Если в 1996 году практически каждая вторая преследуемая жертва была вынуждена уволиться, то в 2009 г. на такой шаг решилось существенно меньшее число женщин: в условиях экономического кризиса можно не найти равноценной работы!

Как физические, так и моральные последствия пережитого могут быть достаточно серьезными. Сексуальное домогательство может отрицательно влиять на трудовую деятельность жертв, может проявляться в ухудшении условий труда, произвольном увеличении или уменьшении рабочих часов, объема работы, в несправедливых оценках или обвинениях. Неуступившая домогательствам может быть уволена, подвергнута дисциплинарным наказаниям, понижена в должности и т.п. – месь начальника не знает границ.

Одна из основных целей исследования – попытаться дать ответ на вопрос о распространенности сексуальных домогательств на работе и динамике данного явления (табл. 3).

Три четверти опрошенных женщин как в 1996 году, так и в 2009-м либо с уверенностью говорят, что сексуальных преследований сотрудниц в их фирме, учреждении нет, либо допускают такую возможность, но достоверно им это неизвестно. Последнее маловероятно, поскольку если домогательства имеют место быть, то скрыть это невозможно.

Таким образом, если ориентироваться на «показания» женщин, касающиеся случаев домогательства на их нынешней работе, то ситуация с сексуальными домогательствами за последние 14 лет на предприятиях и в организациях осталась практически неизменной!

Примерно половина работниц, бывших объектами домогательств, считают, что сексуальные преследования сотрудниц со стороны начальства случаются, но не часто. Тогда как среди женского персонала, не подвергавшегося такого рода преследованиям, только 9 процентов отмечают в своем трудовом коллективе случаи сексуального преследования женщин. Самые молодые женщины в полтора раза чаще говорят о домогательствах, поскольку, скорее всего, сами чаще становятся объектами и жерт-

вами указанного действия либо находятся в непосредственной близости от любвеобильных руководителей и являются невольными свидетелями домогательств. Столь же отличны от общей массы ответов высказывания незамужних женщин. Последние в полтора раза чаще говорят о случаях сексуальных преследований по месту своей работы по сравнению с замужними.

Теперь локализуем сферу распространения домогательств и сфокусируем внимание на каждой из опрошенных женщин: были ли они сами объектами сексуальных преследований со стороны начальства во время трудоустройства или непосредственно на работе?

Как показал опрос, 73 процента работающих женщин в возрасте от 20 до 35 лет не были объектами сексуальных домогательств. На этот счет имеется немало приемлемых объяснений.

Первая из них – пол начальника. Если начальник – женщина, то вопрос о сексуальных преследованиях (в традиционных гетеросексуальных формах) автоматически снимается. В нашем случае 17 процентов опрошенных молодых женщин и девушек работают под началом женщин.

15% – нет нужды принуждать женщин – те, которым начальство оказывает внимание, добровольно идут на контакты.

15% – в организации довольно строгие нравы и порядки, и мужчины опасаются распускать руки и языки.

11% – обстановка и условия работы не способствуют сексуальным домогательствам. К сожалению, респонденты не расшифровывали, в чем именно заключаются эти обстоятельства.

11% – начальники в таком возрасте, что уже не интересуются женщинами.

11% – женщины в коллективе не столь привлекательны и молоды, чтобы их домогаться.

50% опрошенных женщин полагают, что им просто повезло работать с порядочными мужчинами.

И все-таки 27 процентов опрошенных испытали на себе различные знаки внимания, выраженные в не совсем приличной форме и даже в агрессивной.

Понятно, что чаще преследуются молодые и привлекательные женщины. Среди женщин,

которые сами себе нравятся (а также, надо полагать, нравятся и мужчинам), объектами домогательств были 39% опрошенных, среди тех, у кого низкая самооценка своих внешних данных, – 8%.

7 процентов преследуемых женщин (2009 г.) были вынуждены в те или иные периоды своей трудовой жизни менять работу, спасаясь от сексуальных преследований своего непосредственного шефа или вышестоящего начальника.

Куда и к кому обратятся женщины за защитой в гипотетической, но весьма вероятной ситуации сексуальных преследований? Лишь 17 процентов работниц обратились бы в суд для наказания виновного в сексуальных преследованиях. Хотя российская судебная статистика заставляет усомниться даже в столь низком проценте тех, кто в этом случае якобы будет решать вопрос о защите чести и достоинства в судебном порядке. Возможно, что при домогательствах начальника к приглянувшейся подчиненной может сказать свое веское слово коллектив и урезонить любвеобильного руководителя? Половина женщин весьма скептически относятся к силе общественного мнения рядовых членов коллектива в такой ситуации и сомневаются в возможности получить защиту у своих коллег. Лишь 13 процентам опрошенных известны такие случаи защиты преследуемых женщин. Возможности вмешательства других членов коллектива в отношении между начальником и подчиненной, конечно, невелики. Во-первых, как указывалось выше, обе стороны не склонны афишировать свои особые отношения. Во-вторых, 25% женщин считают, что сексуальные домогательства – сугубо личное дело двоих: его и ее, и других оно не касается.

Кстати, женщины, уволившиеся из-за сексуальных преследований, больше всего не согласны, что коллектив должен стоять в стороне, закрывать глаза на происходящее или равнодушно взирать на факты нарушений КЗОТа и дискриминации слабого пола.

В гипотетической ситуации преследований по сексуальным мотивам небольшая часть женщин заявляет, что обратилась бы за помощью к мужу, незамужние – к другу, некоторые – к вышестоящему начальству.

В массовом сознании работающих женщин фигурирует список «опасных» профессий и должностей, обладательницы которых наиболее подвержены риску сексуальных домогательств. В группу риска входят прежде всего следующие профессии (специальности) и должности: секретари, помощницы руководителя (так считает 71% опрошенных женщин), далее идут офици-

антки (31%), офисные сотрудницы (27%), сотрудницы в сфере развлечений (20%), продавщицы, медсестры, стюардессы, проводницы на железной дороге...

Перечисленные профессии и должности разные, но общим для них является наличие сильной социально-экономической зависимости (секретарь/начальник, медсестра/врач, продавщица/хозяин, сержант/майор (для женщин-военнослужащих), спортсменка/тренер). Постоянные контакты с начальниками или коллегами, имеющими более высокий статус, полная зависимость зарплаты или карьеры подчиненной от их воли и желания создают среду, способствующую злоупотреблениям властью.

Главная гипотеза исследования, состоящая в том, что сексуальных преследований женщин на работе в 2009 г. должно быть больше, чем 14 лет назад, «навечно», точнее, внесена в общественное сознание безудержным смакованием этой темы в прессе (не только в желтой, но и в изданиях, считающих себя респектабельными), в кинематографе и во второй «реальности» – на телевидении, которые манипулируют сознанием населения и дезориентируют общественное мнение. Наша гипотеза не подтвердилась. В тех случаях, когда внимание респондентов сфокусировано на своем трудовом коллективе, масштабы данного явления не столь велики по сравнению с тем, как оно изображается журналистами, на телевидении, в кино и в Интернете.

Однако вернемся к некоторым данным наших исследований: 33% опрошенных женщин признают сексуальные домогательства на работе серьезной социальной проблемой; 23% – причиной вынужденных увольнений; 27% – испытали на себе выраженное в различной форме насилие или домогательства непосредственного или вышестоящего начальника. Это серьезные симптомы нарушений трудового права, которые так и не стали еще объектом серьезных, масштабных исследований и, тем более, значимых усилий общества по преодолению гендерной девиации в трудовой сфере современной России.

Список литературы

1. Хоткина З.А., Боголюбова Т.Н. Сексуальные домогательства на работе // Материалы семинара по правам женщин в России. Москва: МЦГИ, 1996.
2. Яценко О.Д. Знаки внимания или сексуальное домогательство? Коммуникативный аспект постсоветской сексуальной культуры // Доклады шестой ежегодной научно-практической конференции «Женщина. Образование. Демократия». Москва, 2003.
3. Темкина А.А. «Подчинение старшим» – разрушение патриархата: женская сексуальность в браке

- // Журнал исследований социальной политики. 2006. № 4. января 2010 г.] Доступ через: <<http://www.superjob.ru/community/kollektiv/18364/>>
4. Мезенцева Е.Б. Гендерная экономика: теоретические подходы // Вопросы экономики. 2000. № 3.
5. Исследовательский центр портала SuperJob.ru. Социологические опросы. [Обращение к документу 5
6. Луковцева З.В. Сексуальное насилие: мифы, факты, современное состояние проблемы. М.: Центр АННА, 2000.

SEXUAL ADVANCES ON WORK IN RUSSIA

S.S. Balabanov, Z.H. Saraliev

Analysis is based on materials of sociological research, which was realized by authors. This article is devoted to the problem of sexual advances on work as one of the factor of women's discrimination, deviant and delinquent behavior in the sphere of employment.

Keywords: infringement of human rights, women's discrimination, sexual advances on work.