

## Харассмент в высшей школе глазами студентов

Научная статья

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-2-97-110

**Ястреб Наталья Андреевна** – д-р философ. наук, доцент, директор Института социальных и гуманитарных наук, ORCID: 0000-0001-6635-6008, Researcher ID: R-3323-2017, [nayastreb@mail.ru](mailto:nayastreb@mail.ru)

**Корякина Ксения Антоновна** – магистрант Института социальных и гуманитарных наук, [ksuup@mail.ru](mailto:ksuup@mail.ru)

Вологодский государственный университет, Вологда, Россия

Адрес: 160035 г. Вологда, ул. Ленина, 15

***Аннотация.** Статья посвящена исследованию отношения студентов вузов к проблеме харассмента в университетах, в том числе выявлению имеющихся у них стереотипов. В рамках настоящей работы были проанализированы отечественные и зарубежные исследования харассмента в академической среде и был разработан опросник для выявления представлений студентов вузов о сущности и практиках харассмента. Всего в опросе приняли участие 250 студентов очной формы одного из российских вузов.*

*Проведённое исследование показало, что в представлении студентов харассмент не сводится к сексуальным домогательствам и включает при этом множество практик, ранее полностью или частично приемлемых для сферы образования. В сознании студентов происходит денормализация травли, оценивания и комментирования личности и внешнего вида, дискриминации по полу, возрасту, политическим взглядам и другим параметрам. Среди студентов наиболее распространены стереотипы о том, что харассмент является медийным конструктом, что носителем практик домогательств является старшее поколение мужчин, а жертвами становятся только женщины; также распространено убеждение, что жертва сама должна справляться с ситуацией в случае домогательств. Также была зафиксирована поляризация мнений в студенческой среде по поводу реальности проблемы и сущности харассмента и стратегий действия в случае домогательств.*

*В результате проведённого исследования авторами статьи были сформулированы предложения по внедрению форм предотвращения харассмента и разрешения конфликтных ситуаций на уровне вуза.*

***Ключевые слова:** харассмент, домогательства, студенты университетов, высшая школа, этический кодекс, профессиональная этика*

***Для цитирования:** Ястреб Н.А., Корякина К.А. Харассмент в высшей школе глазами студентов // Высшее образование в России. 2023. Т. 32. № 2. С. 97–110. DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-2-97-110*

## Harassment in Universities through the Eyes of Students

Original article

DOI: 10.31992/0869-3617-2023-32-2-97-110

*Natalia A. Yastreb* – Dr. Sci. (Philosophy), Associate Professor, Director of the Institute of Social Sciences and Humanities, ORCID: 0000-0001-6635-6008, Researcher ID: R-3323-2017, [nayastreb@mail.ru](mailto:nayastreb@mail.ru)

*Ksenia A. Koryakina* – Master's student, [ksuup@mail.ru](mailto:ksuup@mail.ru)

Vologda State University, Vologda, Russia

Address: 160035 Vologda, Lenin str., 15

**Abstract.** The article is devoted to the study of the attitude of university students to the problem of harassment in universities, including the identification of their existing stereotypes. Within the framework of this research, domestic and foreign studies of harassment in the academic environment were analyzed and a questionnaire was developed to identify the ideas of university students about the essence and practices of harassment. In total, 250 full-time students from one of the Russian universities took part in the survey.

The conducted research has shown that in the students' view, harassment is not limited to sexual harassment and at the same time includes many practices that were previously fully or partially acceptable for the field of education. In the minds of students, there is a denormalization of bullying, evaluation and commenting on personality and appearance, discrimination based on gender, age, political views and other parameters. The most common stereotypes among students are that harassment is a media construct, that the older generation of men is the bearer of harassment practices, and only women become victims; there is also a widespread belief that the victim herself should cope with the situation in case of harassment. It was also recorded a polarization of opinions in the student environment about the reality of the problem and the essence of harassment and the strategies of action in case of harassment.

As a result of the study by the authors of the article, proposals were formulated on the implementation of forms of preventing harassment and resolving conflict situations at the university level.

**Keywords:** harassment, University students, Higher Education Institution, code of ethics, professional ethics

**Cite as:** Yastreb, N.A., Koryakina, K.A. (2023). Harassment in Universities through the Eyes of Students. *Vysshee obrazovanie v Rossii = Higher Education in Russia*. Vol. 32, no. 2, pp. 97-110, doi: 10.31992/0869-3617-2023-32-2-97-110 (In Russ., abstract in Eng.)

### Введение

Харассмент относится к числу наиболее обсуждаемых тем, связанных со взаимоотношениями людей в коллективах вузов. При этом в вузовском сообществе нет единства в понимании сущности и границ данного термина. Наблюдается столкновение противоположных мнений не только по поводу

справедливости тех или иных действий сотрудников и администрации вузов в случае домогательств, но и по поводу того, является ли харассмент реальной проблемой или медийным конструктом.

Термин «харассмент» представляет собой транслитерацию английского слова *harassment*, что означает «домогательство»,

«приставание». В свою очередь, английское «харассмент» происходит от французского глагола *harasser*, означавшего в XVII в. «загонять дичь», «натравить охотничью собаку на дичь». В современном контексте он стал употребляться в 70-х годах прошлого столетия. Кэрри Бейкер в книге, посвящённой истории харассмента, отмечает, не называя имён, что термин «сексуальное домогательство» (*sexual harassment*) придумали в 1975 г. несколько женщин из Корнелльского университета в США [1]. Хотя часто слово «харассмент» ассоциируется с сексуальными домогательствами, сам термин гораздо шире. В Конвенции Международной организации труда № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда», принятой в 2019 г., термин «насилие и домогательства» (*harassment*) определяется как «ряд неприемлемых форм поведения и практики или угрозы таковых – будь то единичный или повторный случай, – целью, результатом или возможным следствием которых является причинение физического, психологического, сексуального или экономического вреда, включая гендерное насилие и домогательства»<sup>1</sup>. В рамках данного исследования мы используем «харассмент» и «домогательства» как синонимы и трактуем их в широком смысле как нарушение личных границ и субординации, приставания, унижение и нарушение неприкосновенности частной жизни.

Проблема харассмента в вузах не является новой, однако практически всегда она была в той или иной степени табуирована. Повышение уровня прозрачности сферы образования, в том числе за счёт доступности современных технологий, и понижение уровня терпимости молодого поколения к нарушению их прав и оскорблению лич-

ности позволили проблеме домогательств перейти в публичное пространство. Широкое обсуждение случаев неподобающего поведения преподавателей и студентов в российских вузах раскололо вузовскую общественность. Часть студентов и преподавателей активно поддерживает обсуждение проблемы харассмента. Одновременно с этим высказываются мнения о том, что проблемы харассмента не существует, а борьба с ним противоречит традиционным ценностям. Этот раскол определил проблему исследования, а именно отношение студентов вузов к проблеме харассмента, их представления о сущности данного понятия и имеющиеся стереотипы.

В настоящее время проведён ряд отечественных и зарубежных исследований проблемы харассмента в университетах. Разработаны опросники для выявления фактов домогательств и определения сопутствующих им факторов [2–4]. Проведены исследования коллективов конкретных вузов Швеции [5], Норвегии [6], Дании [7], Германии [8], США [9] и др. Проблематика исследований харассмента в вузах представлена рядом направлений, среди которых наиболее изучаемыми являются: степень распространённости практик домогательств в высшем образовании; последствия переживания опыта домогательств для жертвы; меры профилактики и предотвращения харассмента в вузах [10].

Значительная часть работ посвящена исследованию сексуальных домогательств в студенческой среде [11]. При этом появляются отдельные исследования харассмента в отношении аспирантов [12] и преподавателей [13]. В качестве наиболее уязвимых категорий называются студенты [10; 14], а также аспиранты и молодые сотрудники [12]. В гендерном отношении исследуются преимущественно домогательства мужчин в отношении женщин, хотя есть работы, выявляющие особенности харассмента женщин в отношении мужчин в университетской среде [16]. Отдельную проблему представляет

<sup>1</sup> Конвенция Международной организации труда № 190 об искоренении насилия и домогательств в сфере труда. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_739332.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_739332.pdf) (дата обращения 28.01.2023).

распространённость практик замалчивания случаев харассмента [13]. В связи с распространением домогательств в социальных сетях исследуются формы и особенности враждебного поведения в онлайн-среде [17], а также роль средств массовой информации в индустрировании домогательств [18]. Особо острой является проблема методологии исследования домогательств в вузах. Сами ситуации анкетирования или проведения фокус-групп сильно влияют на мнение респондентов. Вследствие крайней чувствительности темы исследователи отмечают сложность проведения опросов, особенно массовых [19].

В отечественной науке также в последние годы начались исследования проблемы харассмента на рабочем месте [20–22]. Отдельно стоит отметить проведённое ВЦИОМ исследование специфики восприятия проблемы харассмента и различных форм домогательств на работе<sup>2</sup>. Отдельно проводятся исследования домогательств в университетской и академической среде [23]. Наиболее значимой представляется работа Ю.Е. Островской и О.А. Мирясовой, в которой анализировались сайты вузов на предмет наличия документов, направленных на противодействие харассменту, а также было проведено 25 структурированных неформализованных интервью с преподавателями (обоих полов) и экспертами (включая обучающихся) [24]. В наименьшей степени на данный момент исследованы представления студентов вузов о сущности и практиках харассмента. Заполнение данных пробелов, по мнению авторов, может помочь администрации вузов выработать оптимальные формы профилактики и разрешения нежелатель-

ных случаев межличностных отношений в коллективе.

#### Методология и методы исследования

На первом этапе был проведён анализ отечественных и зарубежных исследований харассмента в вузах, в результате которого был выявлен дефицит количественных и качественных данных о том, как студенты вузов понимают термин «харассмент» и насколько серьёзно они относятся к данной проблеме. Для получения таких данных на втором этапе исследования в 2022 г. авторами был проведён анонимный опрос студентов Вологодского государственного университета. Первый блок вопросов фиксировал факторы, которые могут влиять на отношение респондента к проблеме харассмента. В исследовании учитывались, помимо пола и возраста, такие факторы, как: область наук, к которой относятся направление подготовки или специальность студента; гендерное соотношение в учебной группе; наличие у респондентов личного опыта переживания домогательств. В рамках данного опроса авторы отказались от учёта религиозных или национальных факторов. Вопросы второго блока были направлены на выявление того, считают ли студенты харассмент реальным явлением, видят ли они в этом проблему, как они относятся к публичному обсуждению проблемы и его влиянию на репутацию вуза, какие действия могут называться харассментом, а какие нет, какие гендерные или возрастные стереотипы существуют в этой сфере. Заключительный корпус вопросов был направлен на выявление стратегий поведения респондентов в случае домогательств и их представлений о том, кем и как должны регулироваться отношения в коллективе университета.

Генеральная совокупность, представленная студентами очной формы обучения, составила 3960 человек. Опрос проводился в дистанционной форме, ссылка на анкету распространялась по неформальным каналам, таким как беседы студенческих групп,

<sup>2</sup> Исследование специфики восприятия проблемы харассмента и различных форм домогательств на работе. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/issledovanie-spezifiki-vosprijatie-problemykharassmenta-i-razlichnykh-form-domogatelstv-na-rabote> (дата обращения: 31.11.2022).

общезитий и чаты старост. На просьбу заполнить анкету откликнулось 250 человек. Выборка не получилась однородной. Женщины среди респондентов составили 79,2%, что обусловлено отчасти тем, что большинство в коллективе обучающихся – студентки. Также можно предположить, что девушки считают проблему харассмента более серьёзной. Большинство (66,8%) респондентов указали, что обучаются на социальных и гуманитарных направлениях подготовки, остальные опрошенные являются студентами естественно-научных и технических направлений. В опросе также приняли участие несколько выпускников последних лет и преподавателей. Авторами было принято решение оставить в выборке выпускников, так как, судя по возрасту, они окончили вуз недавно и могут быть носителями ценного для исследования опыта. Из выборки было исключено 14 анкет преподавателей и сотрудников вуза (5,6%) из-за несоответствия статуса респондента исследуемой группе, но их результаты были проанализированы отдельно.

Ещё одной особенностью анкет стало то, что многие респонденты дают на разные вопросы противоречивые ответы. В некоторых случаях это может быть связано с некорректным заполнением анкеты, однако возможно, что проблема гораздо глубже и кроется в обыденном нерефлексивном отношении к харассменту, о котором многие стараются не думать. В ряде случаев видно, что при ответе на первые вопросы респондент отрицал проблему и негативно относился к её обсуждению, однако к концу опроса не только вспоминал реальные случаи, но и начинал высказываться за обязательное этическое и правовое регулирование харассмента. В связи с этим авторы сохранили в выборке противоречивые анкеты.

#### Результаты исследования

##### *Представления студентов вуза о проблеме харассмента*

В большинстве упомянутых во введении исследований домогательств в вузах ме-

тодология предполагает детальное прояснение терминов практически при каждом вопросе. Особенно тщательно это делается в отношении форм сексуальных домогательств. В рамках данного исследования авторам было важно выявить, что же студенты считают харассментом и что нет. В связи с этим было дано общее определение харассмента в обращении к респондентам перед анкетой, но не конкретизированы его виды и формы.

Ключевым для исследования был вопрос о том, считают ли студенты харассмент реальной проблемой. Он был задан трижды: в прямой форме в начале опроса без возможности выбрать вариант «затрудняюсь ответить»; в косвенной форме в середине и в конце опроса. На прямой вопрос 54,4%, то есть более половины, опрошенных ответили, что харассмент в высшей школе отсутствует или встречается крайне редко. 41,6% респондентов высказали мнение, что харассмент является проблемой, которую нужно решать. Около 4% опрошенных сочли харассмент нормальным явлением. Во второй раз, когда была возможность выбрать вариант ответа «затрудняюсь ответить», только примерно половина студентов, отрицавших реальность проблемы харассмента в первом случае, предпочли ответить таким же образом. Из этого можно сделать вывод, что реальная доля студентов, отрицающих явление харассмента, составляет не более 30%.

Поскольку харассмент в основном ассоциируется с сексуальными домогательствами, но при этом не сводится к ним, авторы попытались выявить, какие действия студенты не считают харассментом. 43,2% опрошенных не считают домогательствами ухаживания и комплименты, 20,8% – комментарии по поводу внешнего вида. Далее идут дискриминация по политическим взглядам (15,6%), дискриминация по полу, возрасту и буллинг (по 12,8% соответственно). 12% респондентов не видят харассмента в непристойных анекдотах. При этом 39,2%

студентов считают харассментом все перечисленные действия. Из результатов видно, что если по поводу травмы, дискриминации по полу и возрасту и непристойных анекдотов в целом достигнут консенсус, и большинство считает эти действия харассментом, то по поводу ухаживаний и комплиментов аудитория раскололась практически пополам. Такая поляризация свидетельствует об отсутствии единого понимания границ дозволенного. Действия тех, кто не видит ничего плохого в ухаживаниях и комплиментах, могут, с их точки зрения, быть корректными, но при этом будут расцениваться как домогательства другими студентами. Такое непонимание является благоприятным условием для возникновения конфликтов. Также это может приводить к обесцениванию переживаний жертвы, либо, наоборот, к очернению проявлений доброжелательности.

Для выявления наличия или отсутствия у респондентов опыта, связанного с домогательствами, авторы использовали несколько стратегий. На прямой вопрос о том, становились ли они лично объектом харассмента или травмы в университете, положительный ответ дали 13,2% студентов, ещё 9,6% затруднились ответить<sup>3</sup>. На вопрос о том, известно ли студентам о случаях харассмента в вузе, утвердительно ответили 28% опрошенных. 4,4% респондентов указали, что некоторые их собственные действия можно назвать харассментом. Этот факт крайне важен, так как понимание сущности харассмента помогает не только потенциальным жертвам обезопасить себя, но и потенциальным виновникам харассмента понимать чужие границы и не переходить их.

Авторы исследования, проведённого в шведском университете, обнаружили, что проявления харассмента в интернете по частотности упоминания респондентами зна-

<sup>3</sup> Для сравнения: под данным исследования, проведённого в Швеции, 26,8% студентов заявили о том, что становились объектом сексуального харассмента (без учёта других видов домогательств) [5].

чительно уступают домогательствам «лицом к лицу» [5]. В результате опроса в рамках настоящей работы была зафиксирована другая ситуация. Большая часть случаев харассмента, с которыми сталкивались респонденты настоящего исследования, или о возникновении которых им было известно, происходили в социальных сетях (28,8%), за пределами университета (25,5%) и в онлайн-переписке (21,6%).

Важной проблемой является понимание причин харассмента и условий, способствующих ему. Основной причиной харассмента в университетах 54% студентов назвали наличие власти у преподавателей в отношении студентов, у руководителей в отношении подчинённых. Также респонденты в качестве причин харассмента назвали гендерное неравенство (18,4%), человеческую природу (14,4%), распущенность молодёжи (10%) и тесную коммуникацию в университетской среде (3,2%).

Зависимое положение жертвы, страх отчисления или увольнения, боязнь публичного обсуждения и унижения способствуют возникновению и распространению харассмента. Один из респондентов на открытый вопрос ответил интересной фразой: «слово студента не имеет никакого веса, если на кафедре только один преподаватель данного предмета». Она актуализирует ещё один аспект властных отношений, а именно зависимость вуза от конкретного сотрудника. Действительно, если преподавателя можно заменить, конфликты часто регулируются кадровыми методами, например, переводом или перераспределением нагрузки. Возможность воздействия на сотрудника в этом случае достаточно высока. Если нет возможности заменить преподавателя, становится крайне сложно разрешать конфликтные ситуации в пользу студента.

В целом, современные студенты вуза относятся достаточно серьёзно к проблеме домогательств как в традиционных формах «лицом к лицу», так и в мессенджерах, и в

социальных сетях. Хотя наблюдается раскол мнений относительно реальности проблемы харассмента и того, какие действия считать или не считать домогательствами, можно говорить о том, что молодое поколение в меньшей степени согласно терпеть различные формы нарушения собственных границ, даже такие, казалось бы, безобидные, как неприличные анекдоты или ухаживания и комплименты. Ключевым фактором, превращающим действия в харассмент, большинство студентов называет наличие у субъекта власти и злоупотребление ею.

### *Стереотипы студентов о харассменте*

На основе анализа литературы и публикаций СМИ был определён некоторый набор стереотипов, затрудняющих предотвращение домогательств и своевременное разрешение случаев харассмента. В перечень стереотипов авторы включили те, которые связаны с искусственностью проблемы харассмента, гендерными и возрастными аспектами харассмента, возможным положительным влиянием опыта переживания домогательств для развития женщины, а также с ролью жертвы в возникновении домогательств. Отобранные стереотипы были сформулированы в виде утверждений, которые испытуемым нужно было оценить по 5-ступенчатой шкале Ликерта. Выбор шкалы Ликерта всегда является некоторым риском, так как большинство респондентов может выбрать нейтральный ответ, но в данном случае такое произошло только в одном из 10 вопросов подобного типа.

1. *Харассмент является медийным конструктом, используя который разные силы продвигают свои интересы.* С таким утверждением скорее согласны или полностью согласны 42% опрошенных. При этом не согласны или категорически не согласны 28% студентов. Остальные 30% затруднились ответить. Из результатов видно, что гипотеза о поляризации студенческого сообщества по поводу реальности или ис-

кусственности проблемы харассмента подтверждается. Среди тех, кто затруднился ответить на этот вопрос, более половины считают, что проблема харассмента реальна. Интересно, что треть студентов, назвавших харассмент медийным конструктом, в другом вопросе подтвердили, что им известно о случаях харассмента в университете, и абсолютно все респонденты не согласились с утверждением о том, что публичное обсуждение харассмента в вузах приносит больше вреда, чем пользы.

2. *В основном носителем практик домогательств является старшее поколение мужчин.* С данным утверждением согласился 61% респондентов. Важно отметить, что это именно стереотип. Источником домогательств может стать человек любого пола или возраста. По данным упомянутых во введении зарубежных исследований, большая часть домогательств в европейских университетах происходит на общественных мероприятиях. Возникающие случаи домогательств со стороны мужчин-преподавателей широко обсуждаются в СМИ и непосредственно внутри университетов, при этом домогательства студентов к другим студентам или к преподавателям часто просто не принимаются во внимание, хотя их последствия для душевного и физического здоровья жертвы могут быть не менее серьёзными.

При анализе результатов опроса авторы обратили внимание ещё на один фактор, способствующий закреплению данного стереотипа, а именно, на перенос информации о случаях харассмента от одного поколения студентов к другому. Последний вопрос анкеты содержал обращение к студентам: «Если у вас есть история, которой вы готовы поделиться, напишите её». Всего был получен 31 ответ, среди которых примерно треть составили рассказы о том, что сам респондент с харассментом не сталкивался, но студенты прошлых лет, характеризуя того или иного преподавателя, рассказывали о его некорректном поведении. Бытование та-

ких историй и их превращение в своего рода университетские легенды, по-видимому, способствует как профилактике харассмента (студенты более осторожно ведут себя с этим преподавателям), так и закреплению стереотипа о том, что практики домогательства свойственны только преподавателям с определёнными личностными особенностями. Ещё раз напомним, что по результатам опроса как данного исследования, так и исследований зарубежных коллег, подавляющее большинство случаев харассмента, особенно сексуальных домогательств, происходит внутри студенческой среды [5], и нормализация этого факта препятствует безопасному существованию вуза.

3. *С проблемой харассмента в вузе сталкиваются только молодые люди.* Данный стереотип наименее распространён. Среди опрошенных с ним согласились 15,6% респондентов, ещё 32% затруднились ответить, остальные высказались против данного утверждения. Это позволяет говорить о том, что студенты в целом понимают, что не только они, но и преподаватели, и сотрудники вуза могут столкнуться с домогательствами.

4. *С харассментом сталкиваются только женщины.* С утверждением о том, что с харассментом чаще сталкиваются женщины полностью или частично согласились 100% респондентов, что в целом согласуется с результатами других исследований, показывающих, что женщины чаще сталкиваются с харассментом [9; 24]. Однако высказывание «с харассментом сталкиваются только женщины» представляет собой опасный стереотип, создающий иллюзию неуязвимости для мужчин [16]. Такие убеждения также способствуют формированию представлений о том, что только люди с определёнными особенностями (кроме пола это может также быть манера поведения, стиль одежды и т. д.) могут стать жертвой домогательств.

5. *Жертва харассмента несёт ответственность за создание ситуации, в кото-*

*рой он стал возможен.* Данное утверждение встретило единодушное отрицание студентов. 66% из них категорически с ним не согласились, однако 20% проявили сомнение. Непринятие переноса вины за домогательства на жертву представляет собой позитивный сигнал, свидетельствующий о наличии у респондентов понимания неправомерности домогательств и наличия вины у их источника. Однако при этом публичное заявление жертвы о случае домогательств рассматривается как «вариант не первого выбора».

6. *Администрация вузов предпочитает замалчивать проблемы и покрывать виновных в харассменте.* Большинство студентов (44%) ответили, что расскажут о случае домогательств друзьям, которые не обучаются и не работают в вузе. 39,6% студентов сказали, что, столкнувшись с харассментом, поделятся этим с семьёй, а 28,8% студентов заявили, что в такой ситуации попытаются справиться своими силами (вопрос предполагал возможность выбора нескольких вариантов ответа). Авторы отмечают, что, хотя респонденты не обвиняют жертву в проявлении домогательств, большинство всё же предполагает, что именно жертва, её ближний круг и семья должны своими силами разрешать возникшую ситуацию. Это согласуется с исследованиями, проведёнными и в зарубежных вузах [13; 17]. Второй по частотности ответ «обращусь к куратору и преподавателю» выбрали 38% опрошенных, ещё 24,8% обратятся к руководителю структурного подразделения. Таким образом, заметен чёткий раскол в студенческом коллективе между теми, кто предпочитает не обсуждать случаи харассмента в университете, и теми, кто считает, что кураторы и руководители подразделений могут и должны оказывать помощь тем, кто столкнулся с домогательствами.

В вопросе о том, что сделают респонденты, столкнувшись с харассментом, авторы также предоставили студентам возможность дописать свой вариант ответа. Здесь были получены ответы трёх видов. К первой



группе относятся следующие ответы: «обращусь в полицию / правоохранительные органы», «пройду медицинское освидетельствование». Такие студенты одновременно заявляют о серьёзности проблемы в их понимании (требует вмешательства правоохранительных органов), но в то же время показывают, что серьёзными являются только те случаи, которые могут привести к наступлению уголовной или административной ответственности. При этом, например, непристойные намёки и комментарии также могут быть травмирующими для жертвы харассмента. Настораживает факт, что студенты считают, что справиться с ситуацией может только полиция. Во вторую группу авторы включили высказывания: «применю силовые методы», «решу проблему, а не буду терпеть», которые демонстрируют готовность студентов к ответной агрессии вплоть до физического насилия. Выбор такой стратегии говорит, с одной стороны, о некоторой самонадеянности, представлении о том, что жертва должна разбираться с ситуацией сама, и свидетельствует о неверии в возможность получения помощи со стороны университета, а с другой – о нормализации насилия. Такая установка потенциально опасна для самих жертв, которые могут либо не справиться с ситуацией, либо привыкнуть к тому, что насилие представляет собой лучший способ решения конфликта. Третья группа открытых ответов представлена фразами: «мне будет страшно кому-нибудь об этом рассказать». Выбирая такую стратегию, жертва стремится обезопасить себя от общественного порицания и обсуждения, минимизировать травмирующие последствия. Однако, оставшись один на один со своей проблемой, студент зачастую не может справиться с ней самостоятельно. За этими высказываниями, наличие которых абсолютно понятно и объяснимо, по мнению авторов, помимо инстинкта самосохранения, могут стоять стереотипы о том, что жертве домогательств никто не поверит и

что администрация всегда заинтересована в замалчивании. В этом случае важно, чтобы студенты понимали возможность обращения к независимому компетентному человеку, которому они могут доверять, например, к психологу.

#### **Отношение к регулированию проблемы харассмента**

Несмотря на то, что, как было показано выше, большинство студентов, столкнувшись с домогательствами, предпочтёт справиться с ситуацией самостоятельно либо обратиться к семье и друзьям за пределами вуза, в целом они положительно отнеслись к идее регулирования данной проблемы. 64,8% опрошенных считают, что нужно специально регламентировать отношения людей в университетском коллективе для предотвращения харассмента. Против этого высказались 12,8% респондентов. Среди основных способов регулирования были названы правовые, этические нормы и корпоративная культура.

В настоящее время в российском законодательстве отсутствует понятие харассмента или его аналога, а также отсутствуют разработанные политики по противодействию ему. Конвенция Международной организации труда № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда» к моменту написания статьи не была ратифицирована Россией. В ходе опроса 21,1% респондентов высказались за то, чтобы проблема харассмента регулировалась Трудовым кодексом РФ. 18,4% опрошенных считают, что в документах учредителей вузов, в частности Министерства науки и высшего образования, должна быть обозначена недопустимость харассмента в академической среде. В большей степени студенты высказываются за регулирование проблемы на уровне вуза. 39% опрошенных считают, что соответствующие положения должны быть внесены в устав вуза, примерно столько же поддерживают отражение проблемы харассмента в этических кодексах вузов. Можно выска-

зать предположение, что студенты не вполне осознают разницу между нормативными и этическими способами регулирования.

Этическая инфраструктура вуза представляет собой совокупность средств, используемых для регулирования межличностных отношений в академической среде [25]. Основными элементами этической инфраструктуры являются устав вуза, кодексы поведения (этические кодексы), этические комиссии или этические советы, правила и инструкции по отдельным вопросам, а также институты обратной связи. 38,5% опрошенных авторами студентов считают, что вопросы предотвращения харассмента и разрешения возникающих случаев должны регулироваться этическим кодексом университета. В большинстве российских вузов отсутствуют этические кодексы или другие документы подобного рода; в нормативных актах вузов, как правило, нет рекомендаций, предотвращающих харассмент.

Большую роль при наличии или отсутствии практик харассмента играет корпоративная культура. 45,6% респондентов считают, что она может как провоцировать, так и минимизировать проблему харассмента. Политика администрации, высказывание отношения к случаям харассмента может способствовать либо укоренению, либо исключению практик, расцениваемых студентами как неприемлемые. При этом отсутствие реакции на заявления о домогательствах или травле со стороны преподавателя однозначно рассматривается студентами как замалчивание проблемы, защита виновных и поощрение безнаказанности.

С учётом общественного мнения, сложившегося в России по поводу проблемы харассмента<sup>4</sup>, вряд ли стоит ожидать ско-

рой разработки и внедрения соответствующих федеральных документов. Тем не менее, учитывая опасность харассмента для работы университета, а также для психологического и физического благополучия сотрудников и обучающихся [26], целесообразно предпринять шаги к построению системы предотвращения и разрешения случаев домогательств на уровне отдельных вузов и их консорциумов.

### Заключение

Проведённое исследование позволило взглянуть на проблему харассмента глазами студентов, увидеть их представления, стереотипы, страхи и ожидания. Харассмент в их представлении не сводится к сексуальным домогательствам и включает при этом множество практик, ранее полностью или частично приемлемых для сферы образования. Очевидно, что в сознании нынешних студентов происходит денормализация травли, оценивания и комментирования личности и внешнего вида, дискриминации по полу, возрасту, политическим взглядам и другим параметрам. Непристойный анекдот, который мог даже понравиться студентам в 1980-е, сейчас вызовет неприятие и будет воспринят молодыми людьми как грубое нарушение профессиональной этики. Эти факты необходимо учитывать вне зависимости от отношения к проблеме харассмента.

Среди студентов наиболее распространены стереотипы о том, что харассмент является медийным конструктом, носителем практик домогательств является старшее поколение мужчин, а жертвами становятся только женщины. Также распространено убеждение, что жертва сама должна справляться с ситуацией в случае домогательств. Было отмечено наличие в студенческой среде поляризации мнений по поводу реальности проблемы и сущности харассмента и стратегий действия в случае домогательств. Многие из выявленных авторами проблем могут быть полностью или частично решены внутри вуза путём разработки соответствую-

<sup>4</sup> Исследование специфики восприятия проблемы харассмента и различных форм домогательств на работе. URL: <https://wciom.ru/presentation/prezentacii/issledovanie-specifikivosprijatie-problemykharassmenta-i-razlichnykhform-domogatelstv-na-rabote> (дата обращения: 31.11.2022).

ющих документов и реализации политики противодействия всем видам харассмента.

### Литература

1. Baker C.N. *The Women's Movement against Sexual Harassment*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008. – 286 p.
2. Sojo V.E., Wood R.E., Genat A.E. Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-being: a Meta-analysis// *Psychology of Women Quarterly*. 2016. No. 40(1). P. 10–40. DOI: 10.1177/0361684315599346
3. Sexual Harassment of Canadian Medical Students: a National Survey/ S.P. Phillips, J. Webber, S. Imbeau et al. // *EClinicalMedicine*. 2019. No. 7. P. 15–20.
4. Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods/ M. Nielsen, B. Bjurkelo, G. Notelaers et al. // *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. 2010. No. 19(3). P. 252–74.
5. Sexual Harassment among Employees and Students at a Large Swedish University: Who Are Exposed, to What, by Whom and Where – a Cross-sectional Prevalence Study/ A. Agardh, G. Priebe, M. Emmelin et al. // *BMC Public Health*. 2022. No. 22. P. 5–14. DOI: 10.1186/s12889-022-14502-0
6. Sexual Harassment and Assault among University Students in Norway: a Cross-sectional Prevalence Study// B. Sivertsen, M.B. Nielsen, I.E.H. Madsen et al. // *BMJ Open*. 2019. No. 9(6). DOI: 10.1136/bmjopen-2018-026993
7. Onset of Workplace Sexual Harassment and Subsequent Depressive Symptoms and Incident Depressive Disorder in the Danish Workforce/ R. Rugulies, K. Sorensen, P.T. Aldrich et al. // *Journal of Affect Disord*. 2020. No. 277. P. 21–29. DOI: 10.1016/j.jad.2020.06.058
8. Пантельман Х. Сексуальные домогательства в немецких вузах: как это бывает. URL: <https://www.dw.com/ru/сексуальные-домогательства-в-немецких-вузах-как-это-бывает/-a-53581367> (дата обращения 12.02.2022).
9. Clancy K., Cortina L, Kirkland A. Opinion: Use Science to Stop Sexual Harassment in Higher Education// *Proceedings National Academy of Sciences USA*. 2020. No. 117(37). P. 22614–22618. DOI: 10.1073/pnas.201614117
10. Bondestamand F. Lundqvist M. Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review// *European Journal of Higher Education*. 2020. Vol. 10. No. 4. P. 397–419. DOI: 10.1080/21568235.2020.1729833
11. Medical Education Too: Sexual Harassment within the Educational Context of Medicine – Insights of Undergraduates/ E. Schoenefeld, B. Marschall, B. Paul et al. // *BMC Medical Education*. 2021. Vol. 21. No. 81. P. 1–6. DOI: 10.1186/s12909-021-02497-y
12. Employees, Advisees, and Emerging Scholars: A Qualitative Analysis of Graduate Students' Roles and Experiences of Sexual Violence and Sexual Harassment on College Campuses/ B.E. Bloom, C.R. Sorin, J.A. Wagman et al. // *Sexuality & Culture*. 2021. Vol. 25. P. 1653–1672. DOI: 10.1007/s12119-021-09841-w
13. Kirkner A.C., Lorenz K., Mazar L. Faculty and Staff Reporting & Disclosure of Sexual Harassment in Higher Education// *Gender and Education*. 2022. Vol. 34. P. 199–215. DOI: 10.1080/21568235.2020.1729833
14. Identifying Correlates of Peer and Faculty/Staff Sexual Harassment in US Students/ Kotze J.-L., Frazier P.A., Huber K.A. et al. // *The Journal of Sex Research*. 2022. Vol. 59. No. 8. P. 1060–1072. DOI: 10.1080/00224499.2021.1966355
15. McCarry M., Jones C. The Equality Paradox: Sexual Harassment and Gender Inequality in a UK University// *Journal of Gender Studies*. 2022. Vol. 31. No. 8. P. 928–940. DOI: 10.1080/09589236.2021.2007471
16. Bovill H., Waller R., McCartan K. Discussing Atypical Sexual Harassment as a Controversial Issue in Bystander Programmes: One UK Campus Study// *Sexuality & Culture*. 2020. Vol. 24. P. 1252–1270. DOI: 10.1007/s12119-019-09682-8
17. Hate and Harassment in Academia: the Rising Concern of the Online Environment/ A. Okanen, M. Celuch, R. Latikka et al. // *Higher Education*. 2022. Vol. 84. P. 541–567. DOI: 10.1007/s10734-021-00787-4
18. Galdi S., Guizzo F. Media-Induced Sexual Harassment: the Routes from Sexually Objectifying Media to Sexual Harassment// *Sex Roles*. 2021. Vol. 84. P. 645–669. DOI: 10.1007/s11199-020-01196-0
19. Ceccato V., Loukaitou-Sideris A. Sexual Harassment in Transit Environments among College Students in the #MeToo Era: Reporting Evidence from Six Continents// *American Journal of Criminal Justice*. 2021. Vol. 46. P. 107–129. DOI: 10.1007/s12103-020-09583-9

20. 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). С. 7–12. EDN: MTJLBN.
21. Петров В.Е. Харассмент как социально-психологический феномен и проблематика отношений между сотрудниками полиции противоположного пола // Наука и практика. № 1(58). 2014. С. 206–209. EDN: SHLIYV.
22. Харитонов М.М. Понятие сексуального домогательства (харассмента) и механизмы противодействия ему в трудовом праве России // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2019. № 3. С. 52–75. DOI: 10.17-323/2072-8166.2019.3.52.75
23. Войта У.А. Нужно ли России ратифицировать Конвенцию МОТ Международной организации труда № 190 «Об искоренении насилия и домогательств в сфере труда»? // Материалы XX Международной научной конференции молодых учёных и студентов «Эволюция российского права». Уральский государственный юридический университет. Екатеринбург: Изд-во УрФУ, 2022. С. 590–598. EDN: SMXJOA.
24. Островская Ю.Е., Мирясова О.А. Проблема харассмента в высшей школе. Предпосылки для профсоюзной работы по продвижению ратификации Конвенции МОТ № 190. М.: Фонд Фридриха Эберта в России, 2020. URL: <https://library.fes.de-pdf-files/bueros/moskau/17073.pdf> (дата обращения: 30.11.2022).
25. Дремова О.В., Бекова С.К. Этические кодексы в университетах: что и как они регулируют? // Образовательная политика. 2021. № 1 (85). С. 88–98. DOI: 10.22394/2078-838X-2021-1-88-98
26. Агазадзе Н. Психологическое притеснение (харассмент) на рабочем месте и проблемы психического здоровья, сопровождающиеся суицидальными тенденциями // Медицинская психология в России: электрон. науч. журн. 2013. № 3 (20). URL: [http://mprj.ru/archiv\\_global/2013\\_3\\_20/nomer/nomer18.php](http://mprj.ru/archiv_global/2013_3_20/nomer/nomer18.php) (дата обращения 17.12.2022).

Статья поступила в редакцию 21.12.2022

Принята к публикации 22.01.2023

#### References

1. Baker C.N. (2008). *The Women's Movement against Sexual Harassment*. Cambridge: Cambridge University Press. – 286 p.
2. Sojo V.E., Wood R.E., Genat A.E. (2016). Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-Being: A Meta-Analysis. *Psychology of Women Quarterly*. Vol. 40, no. 1, pp. 10-40, doi: 10.1177/0361684315599346
3. Phillips S.P., Webber J., Imbeau S., et al. (2019). Sexual Harassment of Canadian Medical Students: a National Survey. *Eclinical Medicine*. Vol. 7, pp. 15-20.
4. Nielsen M., Vjshrkelo B., Notelaers G., Einarsen S. (2010). Sexual Harassment: Prevalence, Outcomes, and Gender Differences Assessed by Three Different Estimation Methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*. Vol. 19, no. 3, pp. 252-74.
5. Agardh A., Priebe, G., Emmelin, M. et al. (2022). Sexual Harassment among Employees and Students at a Large Swedish University: Who Are Exposed, to What, by Whom and Where – a Cross-Sectional Prevalence Study. *BMC Public Health*. Vol. 22, pp. 5-14, doi: 10.1186/s12889-022-14502-0
6. Sivertsen B., Nielsen M.B., Madsen I.E.H., et al. (2019). Sexual Harassment and Assault among University Students in Norway: a Cross-Sectional Prevalence Study. *BMJ Open*. Vol. 9, no. 6, doi: 10.1136/bmjopen-2018-026993
7. Rugulies R., Sorensen K., Aldrich P.T., et al. (2020). Onset Of Workplace Sexual Harassment and Subsequent Depressive Symptoms and Incident Depressive Disorder in the Danish Workforce. *Journal of Affect Disord*. Vol. 277, pp. 21-29, doi: 10.1016/j.jad.2020.06.058
8. Pantel'man H. *Sexual Harassment in German Universities: How it Happens*. Available at: <https://www.dw.com/ru/сексуальные-домогательства-в-немецких-вузах-как-это-бывает/a-53581367> (accessed 12.02.2022). (In Russ.).

9. Clancy K., Cortina L, Kirkland A. (2020). Opinion: Use Science to Stop Sexual Harassment in Higher Education. *Proceedings National Academy of Sciences USA*. Vol. 117, no. 37, pp. 22614-22618, doi: 10.1073/pnas.2016164117
10. Bondestamand F. Lundqvist M. (2020). Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review. *European Journal of Higher Education*. Vol. 10, no. 4, pp. 397-419, doi: 10.1080/21568235.2020.1729833
11. Schoenefeld, E., Marschall, B., Paul, B. et al. (2021). Medical Education Too: Sexual Harassment within the Educational Context of Medicine – Insights of Undergraduates. *BMC Medical Education*. Vol. 21, no. 81, pp. 1–6, doi: 10.1186/s12909-021-02497-y
12. Bloom, B.E., Sorin, C.R., Wagman, J.A. et al. (2021). Employees, Advisees, and Emerging Scholars: A Qualitative Analysis of Graduate Students’ Roles and Experiences of Sexual Violence and Sexual Harassment on College Campuses. *Sexuality & Culture*. Vol. 25, pp. 1653–1672, doi: 10.1007/s12119-021-09841-w
13. Kirkner A.C., Lorenz K., Mazar L. (2022). Faculty and Staff Reporting & Disclosure of Sexual Harassment in Higher Education. *Gender and Education*. Vol. 34, pp. 199-215, doi: 10.1080/21568235.2020.1729833
14. Kotze J.-L., Frazier P.A., Huber K.A., Marcoulides K.M., Lust K.A. (2022). Identifying Correlates of Peer and Faculty/Staff Sexual Harassment in US Students. *The Journal of Sex Research*. Vol. 59, no. 8, pp. 1060-1072, doi: 10.1080/00224499.2021.1966355
15. McCarry M., Jones C. (2022). The Equality Paradox: Sexual Harassment and Gender Inequality in a UK University. *Journal of Gender Studies*. Vol. 31, no. 8, pp. 928-940, doi: 10.1080/09589236.2021.2007471
16. Bovill, H., Waller, R. & McCartan, K. (2020). Discussing Atypical Sexual Harassment as a Controversial Issue in Bystander Programmes: One UK Campus Study. *Sexuality & Culture*. Vol. 24, pp. 1252-1270, doi: 10.1007/s12119-019-09682-8
17. Oksanen, A., Celuch, M., Latikka, R. et al. (2022). Hate and Harassment in Academia: the Rising Concern of the Online Environment. *Higher Education*. Vol. 84, pp. 541-567, doi: 10.1007/s10734-021-00787-4
18. Galdi, S., Guizzo, F. (2021). Media-Induced Sexual Harassment: the Routes from Sexually Objectifying Media to Sexual Harassment. *Sex Roles*. Vol. 84, pp. 645-669, doi: 10.1007/s11199-020-01196-0
19. Ceccato, V., Loukaitou-Sideris, A. (2021). Sexual Harassment in Transit Environments among College Students in the #MeToo Era: Reporting Evidence from Six Continents. *American Journal of Criminal Justice*. Vol. 46, pp. 107-129, doi: 10.1007/s12103-020-09583-9
20. Balabanov S.S., Saraliev Z.H. (2010). Sexual Advances on Work in Russia. *Vestnik Nizhegorodskogo gosudarstvennogo universiteta im. Lobachevskogo = Vestnik of Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod. Series: Social Sciences*. Vol. 17, no. 1, pp. 7-12. Available at: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_15142471\\_86855904.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_15142471_86855904.pdf) (accessed 05.11.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
21. Petrov V.E. (2014). Harassment as a Socio-Psychological Phenomenon and Problems of Relations between Police Officers of the Opposite Sex. *Nauka i praktika [Science and Practice]*. Vol. 58, no. 1, pp. 206-209. Available at: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_21726299\\_36196572.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_21726299_36196572.pdf) (accessed 27.12.2022). (In Russ., abstract in Eng.).
22. Kharitonov M.M. (2019). The Concept of Sexual Harassment (Harassment) and Mechanisms to Counter It in the Labor Law of Russia. *Pravo. Zhurnal Vysshey Shkoly Ekonomiki [Law. Journal of the Higher School of Economics]*. Vol. 3, pp. 52-75. doi: 10.17-323/2072-8166.2019.3.52.75 (In Russ., abstract in Eng.).

23. Vojta U.A. (2022). [Should Russia Ratify International Labor Organization ILO Convention No. 190 “On the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work”?]. In: *Materialy XX Mezhdunarodnoy nauchnoy konferentsii molodykh uchenykh i studentov “Evolutsiia rossiyskogo prava”* [The Evolution of Russian Law. Proceedings of the XX Intern. Sci. Conf. of Young Scientists and Students]. Ural State Law University. Yekaterinburg: UrFU Publishing House, 2022, pp. 590-598. Available at: [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_49507236\\_89656045.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_49507236_89656045.pdf) (accessed 27.12.2022). (In Russ.).
24. Ostrovskaya Yu.E., Miryasova O.A. (2020). [The Problem of Harassment in High School. Prerequisites for Trade Union Work to Advance the Ratification of ILO Convention No. 190], Moscow: Friedrich Ebert Stiftung. Available at: <https://library.fes.de-pdf-files/bueros/moskau/17073.pdf> (accessed 30.11.2022). (In Russ.).
25. Dremova O.V., Bekova S.K. (2021). University Codes of Ethics: What do They Regulate and How? *Obrazovatel'naya politika = Educational Policy*. Vol. 1 (85), pp. 88-98, doi: 10.22394/2078-838X-2021-1-88-98 (In Russ.).
26. Agazadze N. (2013). Harassment at the Workplace and its Consequences: Mental Health Problems and Suicide Tendencies. *Medicinskaya psikhologiya v Rossii = Medical Psychology in Russia: electronic scientific journal*. Vol. 20, no. 3. Available at: [http://mprj.ru/archiv\\_global/2013\\_3\\_20/nomer/nomer18.php](http://mprj.ru/archiv_global/2013_3_20/nomer/nomer18.php) (accessed 17.12.2022).

*The paper was submitted 21.12.2022  
Accepted for publication 22.01.2023*



Журнал издается с 1992 года.  
Периодичность – 11 номеров в год.  
Распространяется в регионах России,  
в СНГ и за рубежом.

**Главный редактор:**  
Никольский Владимир Святославович

**Редакция:**  
E-mail: [vovrus@inbox.ru](mailto:vovrus@inbox.ru), [vovr@bk.ru](mailto:vovr@bk.ru)  
<http://vovr.elpub.ru>  
127550, г. Москва,  
ул. Прянишникова, д. 2а

**Подписные индексы:**  
«Пресса России» – 83142

## ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ В РОССИИ

научно-педагогический журнал

«Высшее образование в России» – ежемесячный межрегиональный научно-педагогический журнал, публикующий результаты фундаментальных, поисковых и прикладных трансдисциплинарных исследований наличного состояния высшей школы и тенденций её развития с позиций педагогики, социологии и философии образования.

Журнал входит в Перечень рецензируемых научных изданий (2018), в которых должны быть опубликованы основные результаты диссертаций на соискание учёной степени кандидата наук, на соискание учёной степени доктора наук по следующим научным специальностям:

- 5.4.4 – Социальная структура, социальные институты и процессы (Социологические науки)
- 5.4.6 – Социология культуры (Социологические науки)
- 5.7.6 – Философия науки и техники (Философские науки)
- 5.7.7 – Социальная и политическая философия (Философские науки)
- 5.8.1 – Общая педагогика, история педагогики и образования (Педагогические науки)
- 5.8.2 – Теория и методика обучения и воспитания (по областям и уровням образования) (Педагогические науки)
- 5.8.7 – Методология и технология профессионального образования (Педагогические науки)

**Пятилетний импакт-фактор журнала (без самоцитирования)  
в РИНЦ составляет 2,350; показатель Science Index – 2,002**

**Дорогие читатели и авторы! Призываем оформить подписку  
на журнал «Высшее образование в России».  
Светлое будущее нашего издания зависит от вас!**

