

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ КОРПОРАЦИЯ



ДЕПАРТАМЕНТ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

**ЭДВАЙЗЕРСКИЙ ЧАС
НА ТЕМУ:**

Харассмент в деловых отношениях: пути и методы противодействия

Алматы 2025

Харасмент

Приставание (харассмент, англ. Harassment) - поведение человека, причиняющее неудобство или даже вред другому человеку, нарушающее неприкосновенность его частной жизни.

Харассмент - зонтичный термин для целого списка поступков, которые задевают или унижают человека. Как правило, они повторяются регулярно, но это необязательное условие.

Некоторые ошибочно считают харассментом только действия сексуального характера, ведь связанные с ними кейсы чаще становятся громкими. На самом деле понятие включает минимум семь проявлений - дискриминацию на основании какого-либо признака, открытую личную неприязнь, физическое насилие, злоупотребление властью, психологическое давление, stalking, сексторшн.



Виды харассмента

Харасмент (harassment) - это любые нежелательные, навязчивые, оскорбительные действия в отношении человека, нарушающие его границы и создающие враждебную, унижительную или пугающую атмосферу.

Существует несколько основных видов харассмента:

1. Сексуальный харасмент

Связан с нежелательным сексуальным вниманием.

Примеры:

- ❑ непрошенные прикосновения, объятия;
- ❑ пошлые комментарии о внешности;
- ❑ демонстрация интимных материалов;
- ❑ требования интимных отношений (в т.ч. за «поблажки» по работе);
- ❑ непристойные шутки.
- ❑ газлайтинг.

2. Психологический (эмоциональный)

Давление на психику, подрыв самооценки.

Примеры:

- ❑ оскорбления, унижение, сарказм;
- ❑ крики, угрозы;
- ❑ манипуляции («если ты уйдёшь, тебя никто не возьмёт»);
- ❑ газлайтинг.

3. Моббинг (групповой)

Преследование коллективом одного человека.

Примеры:

- ❑ систематическое исключение из общения;
- ❑ распространение слухов;
- ❑ намеренное создание вредных условий работы.

Виды харассмента

4. Буллинг (индивидуальный)

Постоянные издевательства, унижение одним человеком.

Примеры:

- ❑ насмешки;
- ❑ порча имущества;
- ❑ кибербуллинг в соцсетях.

5. Экономический

Затруднение экономической независимости или финансовое давление.

Примеры:

- ❑ удержание зарплаты;
- ❑ лишение ресурсов;
- ❑ контроль расходов (в семье или на работе).

6. Расовый или этнический

Оскорбление человека из-за его происхождения, культуры, языка или цвета кожи.

Примеры:

- ❑ расистские шутки;
- ❑ дискриминация по национальности.

Виды харассмента

7. Гендерный

Оскорбление или давление из-за пола или гендерной идентичности.

Примеры:

- ❑ «Ты женщина - не справишься»;
- ❑ трансфобные комментарии.

8. Возрастной

Дискриминация или унижение из-за молодого или пожилого возраста.

Примеры:

- ❑ «Ты слишком стар для этого»;
- ❑ «Ты слишком молод - ничего не понимаешь».

9. Киберхарасмент

Преследование в интернете.

Примеры:

- ❑ угрозы в соцсетях;
- ❑ рассылка оскорблений;
- ❑ doxxing (слив личных данных);
- ❑ троллинг, преследование.

В чем опасность харассмента на работе?

- Современные работодатели тратят массу усилий на создание привлекательного образа компании. Они строят атмосферу взаимоуважения в коллективе, внедряют систему мотивации сотрудников, разрабатывают корпоративный этический кодекс. Но хватит и одного обвинения в харассменте, чтобы имидж организации серьезно пострадал.
- Если работник столкнется с психологическим или физическим насилием, он может придать дело огласке и выдвинуть официальные обвинения.
- Причины харассмента зависят от человека и ситуации, но включают в себя дискриминацию, неуверенность в себе, стремление к власти и наличие предвзятости.



Как его распознать?

- ❑ Харассмент может проявляться в различных формах, как то: отказы на работе из-за национальности, возраста или гендера, язвительные комментарии руководителя, сексуальный харассмент, сталкивание с физическим насилием и дискриминация. Он может включать в себя такие формы, как злоупотребление властью, психологическое преследование, киберзапугивание и словесный харассмент.
- ❑ «Провести четкую грань между безобидной шуткой и оскорблением или темпераментным проявлением симпатии и сексуальным домогательством почти невозможно! Всё это субъективно!» - скажут ярые скептики. Но в бизнес-среде рамки деловых отношений обозначены вполне конкретно.
- ❑ Чаще всего систематический харассмент встречается в компаниях, где нет «бизнеса», зато есть активное участие государственных ведомств, которые контролируют внутренние процессы. Часто в таких компаниях нет потребности в изменениях. Как следствие, у сотрудников нет задачи развиваться и меняться, вместо этого они просиживают штаны.
- ❑ На работе сотрудник обязан подчиняться своему шефу. В 80% случаев жертвы харассмента – это женщины, но в 20% их место занимают мужчины, работающие под руководством властной начальницы.



Чек-лист

- **Вы имеете дело с харассментом, если:**

- ☐ чужие слова, поступки или поведение по отношению к вам кажутся неуместными или оскорбительными;
- ☐ вы не иницилируете такое общение самостоятельно.

- **Обвинить в харассменте можно любого, кто:**

- ☐ притесняет других из-за расы, гендера, возраста, сексуальной ориентации, состояния здоровья или других характеристик, не связанных с деловыми качествами;
- ☐ отпускает неуместные комментарии, оскорбительные шутки, запугивает или слишком много критикует;
- ☐ физически воздействует на человека или угрожает расправой, ломает личные вещи ради устрашения;
- ☐ находится выше по иерархии и предъявляет требования, которые невозможно удовлетворить, или, наоборот, дает задачи, которые значительно ниже квалификации подчиненного;
- ☐ оказывает психологическое давление - распространяет слухи, подвергает жертву остракизму, принижает идеи и оспаривает любые предложения;
- ☐ совершает действия сексуального характера - неуместно шутит, нарушает личные и физические границы;
- ☐ настаивает на сексуальном контакте в обмен на повышение, сохранение рабочего места или другие условия;
- ☐ принуждает общаться и совместно проводить время вне работы;
- ☐ игнорирует язык тела и не обращает внимания на замечания, высказанные вслух.

Если поставили обе галочки в первом списке и хотя бы одну во втором, ответ однозначный: это харассмент.

Что делать?



- ❑ Фиксируйте все проявления харассмента (диктофон, видео, фото, скрины переписки, запись звонков и прочее). Это сложно, но без подобных материалов доказать вину обидчика будет крайне затруднительно.
- ❑ Постарайтесь выяснить природу домогательств. Можете спросить прямо. Иногда харассмент носит скрытый характер, и обидчик не воспринимает свои действия, как что-то нарушающее ваши личные границы.
- ❑ Окружайте себя «свидетелями». Хватайтесь за любой шанс привлечь внимание к этой ситуации. Важно, чтобы это были благосклонные к вам люди, которые сразу заметят нездоровое поведение харассера.
- ❑ Обратитесь к высшему руководству или к эйчару. Рано или поздно это придётся сделать. Ответственный руководитель не заставит вас уволиться за саботаж. Он будет разбираться в конфликте. В крупных российских и зарубежных компаниях уже вводят своеобразные Кодексы, горячие линии.

Как не стать жертвой насилия

- Не кокетничайте с незнакомыми мужчинами.
- Не носите вызывающую одежду.
- Не уезжайте с малознакомой компанией в незнакомое место.
- Одежда должна быть удобной для движения, в том числе быстрого. Поведение не должно быть вызывающим, развязным.
- Слишком яркий, грубый макияж выдаёт желание обратить на себя внимание.
- Грубый с надрывом смех, развязный разговор привлекает лиц определённой склонности.
- Имейте под рукой простейшие защитные средства (баллончик с лаком для волос, шпильки, свисток, пакетик с молотым перцем и т.д.).
- Старайся избегать разговоров. Если говоришь - будь вежлив.

Как борются в компании

- В последние годы компании все чаще внедряют внутренние антидискриминационные политики и создают целые департаменты этики и комплаенса. Но даже если их нет, о проблеме следует сообщить сотрудникам из HR. Любой работодатель обладает достаточными полномочиями и рычагами, чтобы урегулировать ситуацию.
- Как правило, существует анонимная или неанонимная форма, где можно описать свою жалобу или боль. Когда формы недостаточно, мы проводим с сотрудником конфиденциальный доверительный разговор. На нем продумываем конкретные шаги, как справиться с ситуацией. Например, можно переместить потерпевшего в другой департамент, чтобы максимально оградить его от контактов с человеком, причинившим дискомфорт.
- Если случай серьезный и притесненный сотрудник готов выйти из поля анонимности, HR-специалист проводит разговор с обидчиком.
- Допускаю, что в небольших организациях это не всегда будет удаваться. Но работодатель должен приложить все возможные усилия, чтобы предложить сотруднику такой дальнейший карьерный трек, в котором количество контактов с обидчиком стремилось к нулю».

Как в Казахстане борются с харассментом

в Казахстане пока нет отдельной статьи в Уголовном кодексе, прямо посвящённой харассменту (сексуальным домогательствам для взрослых). [Press.kz+1](#)

Вот что сейчас действует:

★ 1. Прямой уголовной ответственности за харассмент взрослых нет

- В Уголовном кодексе нет отдельной статьи под названием «харассмент» или «сексуальные домогательства» для взрослых. Это означает, что в обычных ситуациях харассмент *не считается отдельным уголовным преступлением*. [Press.kz](#)
- Министерство юстиции официально объясняло, что такая статья до сих пор не включена в Кодекс, хотя предлагались изменения. [Press.kz](#)
- Попытки ввести ответственность за харассмент недавних поправок в уголовный кодекс пока не привели к появлению конкретной нормы. [Orda](#)

Как в Казахстане борются с харассментом

✦ 2. Что есть в Уголовном кодексе

- Существующие статьи действуют для насильственных сексуальных преступлений, например насильственные действия сексуального характера, но это относится к насилию или угрозам, а не к харассменту в широком значении. [Кодексы Казахстана](#)
- В 2024—2025 годах в уголовный кодекс были внесены изменения по сталкингу (преследованию) - новая статья о навязчивом преследовании может применяться к ситуации навязчивого домогательства, но это не то же самое, что харассмент в широком смысле. [The Times Of Central Asia](#)
- Также введена отдельная уголовная ответственность за сексуальные домогательства в отношении детей (до 16 лет) в рамках законодательства о защите детей. [Kazakhstan Today](#)

★ 3. Наказание за «легкие» домогательства

- В отсутствие уголовной нормы такие случаи часто квалифицируются как мелкое хулиганство или административное нарушение, а не уголовное преступление. CABAR.asia

★ 4. Разработка законодательства

- Сейчас ведётся работа над поправками в Кодекс об административных правонарушениях, Трудовой кодекс и другие акты, которые могли бы ввести ответственность за харассмент, особенно на рабочем месте, но это ещё в процессе. [ТенгриНьюс](#)

Короткий вывод:

- ◆ Харассмент как отдельное уголовное преступление для взрослых в Казахстане официально не закреплён.
- ◆ За навязчивое преследование (сталкинг) и домогательства к детям предусмотрена уголовная ответственность.
- ◆ Обычный харассмент до сих пор чаще рассматривается административно или через внутренние процедуры на работе.

Что делать, если вы столкнулись с харассментом

✓ 1. Зафиксируйте доказательства

Это очень важно, потому что без доказательств жалобу будет сложно рассматривать. Подойдут:

- скриншоты переписок (WhatsApp, Telegram, Instagram и др.)
- аудиозаписи (в Казахстане разрешено записывать разговоры, если вы — участник разговора)
- фото/видео
- показания свидетелей
- служебные документы, переписка в рабочих чатах

✓ 2. Обратитесь к работодателю (если это произошло на рабочем месте)

Даже если в стране нет отдельной уголовной статьи, работодатели обязаны обеспечивать безопасные условия труда.

Вы можете подать жалобу:

- HR-отделу
- Руководителю
- Комиссии по этике (если есть)
- В профсоюз

По закону и внутренним правилам работодатель может:

- провести служебное расследование,
- вынести выговор,
- перевести или уволить нарушителя,
- внедрить меры профилактики.

Особенно важно, что правительство сейчас вводит поправки, которые обяжут работодателей иметь анти-харассмент-процедуры - это усиливает защиту.

Что делать, если вы столкнулись с харассментом

✓ 3. Подать жалобу в полицию (если есть угрозы, преследование или физические действия)

Харассмент сам по себе не всегда подпадает под Уголовный кодекс, но есть статьи, которые могут применяться:

◆ Сталкинг (навязчивое преследование)

Теперь это уголовное правонарушение.

◆ Угроза причинения вреда

Если человек угрожает — полиция обязана реагировать.

◆ Лёгкое хулиганство (административная статья)

Подходит при оскорблениях, непристойных предложениях, неподобающем поведении в общественном месте.

Обращение в полицию может быть как через:

- 102
- приложение «102»
- через eGov
- через районный ДП (департамент полиции)
- обратиться к юристу (частному или бесплатному в рамках госгарантий)
- подать гражданский иск о моральном вреде
- потребовать служебного расследования

Что делать, если вы столкнулись с харассментом

✓ 4. Обратиться в организации, оказывающие помощь

В Казахстане работают:

⚡ Центры поддержки жертв насилия

Они помогают:

- ✓ составить заявление
- ✓ собрать доказательства
- ✓ получить психологическую поддержку

⚡ Горячие линии

- ✓ 150 - Детский и семейный сервис
- ✓ 111 - Служба защиты детей
- ✓ 1406 - Минтруда (если случай связан с работой)

✓ 5. Юридическая помощь

Вы можете:

- обратиться к юристу (частному или бесплатному в рамках госгарантий)
- подать гражданский иск о моральном вреде
- потребовать служебного расследования

Источники

- <https://brainapps.ru/blog/2023/11/preodolenie-problemnyih-otnosheniy-na-rabotea/>
- <https://equalitynow.ru/novosti/vidy-harassmenta/>
- <https://dzen.ru/a/Ys5ndWJtORBCvUxe>
- https://studme.org/1045061719291/etika_i_estetika/harassment
- <https://skillbox.ru/media/management/russkoamerikanskije-traditsii-kharassmenta/>
- <https://changellenge.com/article/eto-ne-dopustimo-chek-list-po-kharassmentu/>
- <https://gb.ru/blog/harassment/>
- <https://careerist.ru/news/xarassment-chto-eto-takoe-i-mozhno-li-sotrudniku-sebya-zashhitit.html>
- https://xn--80aidjgwzd.xn--plai/news/kharassment_na_rabote_kak_raspoznat_predotvratit_i_zashchititsya/



Составитель презентации:
Международная образовательная корпорация
Департамент социального развития