

Сексуализированный харассмент в белорусском гражданском обществе за границей



Содержание

Введение.....	3
Как эмиграция и общая цель влияют на проблему?	4
Почему стоит говорить об этом всегда?	4
Методология.....	5
Анализ ответов онлайн-формы	8
Анализ глубинных интервью	14
Гендерные дисбалансы	14
Основные проявления харассмента.....	15
Власть и уязвимость.....	15
Эмиграция как отягчающий фактор.....	16
Социальная реакция и бессилие.....	16
Причины молчания женщин	17
Рекомендации по изменению ситуации от респонденток.....	18
Анализ харассмента: причины, взаимосвязь с социальными структурами, через мнения эксперток из сферы защиты прав женщин. Основные выводы.....	20
Корни проблемы	21
Иерархии и обезчеловечивание	23
Социальные стереотипы и роль женщины: основа для домогательств	24
Культура насилия и нормализация харассмента.....	24
Почему женщины молчат о харассменте?.....	24
Как неравенство усиливает харассмент	26
Выводы и рекомендации.....	26

Введение

Почему проблема харассмента актуализировалась именно сейчас?

Весной 2024 года Наста Базар стала инициаторкой марша «Памяти Лизы» и хештега #ХопіцьГвалціць¹ после случая изнасилования, которое привело к смерти беларуски. Этот хештег превратился в беларуский аналог #MeToo, где женщины начали делиться своими историями о физическом и сексуализированном насилии, а затем появились свидетельства о харассменте в различных сферах беларуского общества, в том числе за рубежом.

На наш взгляд, обсуждения темы харассмента стали актуальными из-за трансформации социальных и гендерных ролей в беларуском обществе после массовой эмиграции. Беларуское сообщество за границей оказалось в новой реальности, где давление традиционных социальных норм ослабло, а глобальная повестка о правах человека и гендерном равенстве стала ближе за счет того, что большинство беларусок и беларусов находится в европейских странах, где права человека соблюдаются в большей степени, чем в Беларуси до 2020 года. Эмиграция создала пространство для переосмысления личных границ, отношений власти и культурных стереотипов, что позволило многим впервые осознать проблему харассмента.

Мы отмечаем, что именно в эмиграции начали звучать голоса женщин, готовых обсуждать насилие и манипуляции через озвучивание своих историй.² Однако некоторые из них сталкиваются с сопротивлением внутри сообщества, что связано с двумя основными факторами:

1. Патриархальные установки: в беларуской культуре исторически укоренилось представление, что обсуждение насилия или харассмента публично «выносит сор из избы» и вредит репутации. Эта проблема существовала до массовой эмиграции и остается сейчас.
2. Общие цели революционного сообщества: беларуская эмиграция часто объединена идеей борьбы с режимом и надеждой вернуться домой, что предполагает совместную работу активистов/ок вне зависимости от их личного поведения. Это создаёт своеобразную «культуру молчания», где проблематика харассмента отодвигается на второй план ради единства в борьбе.³

¹ <https://news.zerkalo.io/life/62829.html>

² Заявление «Нашей Нивы» о ситуации домашнего насилия: <https://nashaniva.com/ru/338127>

Выпуск Ютуб-шоу «Максимально» о домашнем насилии
<https://www.youtube.com/watch?v=EyRA6czwxOg>

³ Шоу Еврорадио: «О том, почему Новую Беларусь не построить без принятия гендерного равенства, как лишить беларуское общество патриархальности и о роли истории в формировании этой патриархальности мы и рассуждаем в программе «Идея» с Настой Базар»:
<https://euroradio.fm/ru/bazar-yazyk-pochitanie-proshlogo-izmeneniya-radi-buduschego-takoy-vizhu-nashu-ideyu>

Как эмиграция и общая цель влияют на проблему?

В эмиграции белорусское гражданское общество столкнулось с новыми условиями, где социальные иерархии зачастую стираются, но культурные установки оскорбляющего поведения сохраняются. Тут есть несколько ключевых аспектов:

- Влияние миграционного стресса. Социальная и экономическая нестабильность в эмиграции создаёт уязвимость, особенно для женщин, что усиливает их зависимость от окружающих и усложняет отказ от нежелательных взаимодействий.
- Отсутствие чётких механизмов защиты. Белорусские сообщества в эмиграции часто самоорганизуются и не имеют институциональных структур, которые могли бы расследовать случаи харассмента или защищать пострадавших. Это приводит к тому, что проблема остается невидимой и не получает должной реакции.

Почему стоит говорить об этом всегда?

Обсуждение харассмента – не угроза революции, а её часть. Борьба за свободу и права человека включает не только политическую независимость, но и создание общества, свободного от насилия, включая защиту женщин. Если эта проблема будет замалчиваться, это лишь укрепит системы угнетения, которые белорусское общество стремится преодолеть.

Кроме того, важно подчеркнуть значимость принципов ненасилия, а также соблюдения и защиты прав всех групп населения для продвижения и укрепления демократии как государственного устройства.

Харассмент в белорусском гражданском обществе в эмиграции – это не просто частный случай отдельных инцидентов, а отражение системных проблем культуры, основанной на патриархальных установках и нормализации насилия. Только открытое признание проблемы и внедрение механизмов защиты помогут создать условия, где борьба за свободу не будет омрачена игнорированием прав человека и достоинства женщин.

Методология

Сбор данных осуществлялся посредством анкетирования в Google Forms с закрытыми и открытыми вопросами, что позволило получить как количественные, так и качественные данные. Опрос проводился в течение двух недель, в ходе которых было собрано 39 ответов в форме, а также проведено 8 глубинных интервью. Опрос был анонимным, что стимулировало честные ответы. Глубинные интервью проводились в формате онлайн-звоноков на безопасной платформе, посредством Signal, Telegram, Google Meet, Zoom, также, на основе анонимности и конфиденциальности. Помимо этого было проведено 4 интервью с экспертками в теме харассмента, защиты прав женщин. Опрос проводился на белорусском и русском языках, чтобы охватить как можно больше людей из различных сфер. Данные были собраны, обработаны и проанализированы с использованием методов статистического и содержательного анализа.

Данный отчет подготовлен Правовой Инициативой совместно с Настой Базар⁴.

Согласно Конвенции Международной организации труда №190:

- (a) Термин «насилие и домогательства» в мире труда охватывает ряд неприемлемых действий и практик, а также угроз их совершения, независимо от того, происходят они однократно или неоднократно, которые направлены на причинение или могут привести к физическому, психологическому, сексуальному или экономическому вреду. Это включает насилие и домогательства, основанные на гендерной принадлежности.
- (b) Термин «гендерно обусловленное насилие и домогательства» означает насилие и домогательства, направленные на людей из-за их пола или гендера, либо непропорционально затрагивающие лиц определённого пола или гендера. Это также включает сексуализированные домогательства.⁵

Харассмент распространяется на работников всех категорий, включая стажёрок, волонтеров, ищущих работу, и даже тех, чьи трудовые отношения уже завершены. Актуальна для всех секторов экономики (формальной и неформальной) и всех условий труда, включая дистанционные формы, профессиональные тренинги, а также на коммуникации через

⁴ Наста Базар – белорусская феминистка и активистка, которая реализовала ряд значимых социальных проектов. Она занималась помощью белорусам и белорускам, вынужденным бежать в Украину в 2020–2021 годах, а также поддержкой людей, спасавшихся от полномасштабной войны в Украине в 2022 году. Наста инициировала и участвовала в запуске кампании Support UA women, направленной на сбор средств для женщин, пострадавших от сексуализированного насилия во время войны. А также, как упомянуто выше, была организатором Марша памяти Лизы.

⁵ Конвенция МОТ №190: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO:P12100_ILO_CODE:C190

информационные технологии, предоставляемое работодателем жилье и маршруты на работу.⁶

Стоит отметить, что разногласия по поводу выполнения работы или других рабочих вопросов не считаются харассментом, а рассматриваются в контексте управления эффективностью.⁷

При этом, важно отметить, терминологию, указанную во внутренней Политике по предотвращению харассмента, сексуализированного харассмента, дискриминации и злоупотребления властью, принятой структурным подразделением Организации объединенных наций – ООН-женщины, поскольку она является более широкой.⁸

В данном отчете мы рассматриваем сексуализированный харассмент как любое нежелательное поведение сексуального характера, которое может быть разумно воспринято или ожидаться как оскорбительное и (или) унижительное для другого человека, если такое поведение мешает работе или создает запугивающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу, которые направлены на причинение или могут привести к физическому, психологическому, сексуальному или экономическому вреду.

⁶ ст. 2-3 Конвенции МОТ №190.

⁷ Secretary-General's bulletin Prohibition of discrimination, harassment, including sexual harassment, and abuse of authority: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n08/238/36/pdf/n0823836.pdf>

⁸ **Харассмент** – это любое ненадлежащее поведение, которое может быть разумно воспринято или ожидаться как оскорбительное или унижительное для другого человека, если такое поведение мешает работе или создает запугивающую, враждебную или оскорбительную рабочую атмосферу. Харассмент может проявляться в словах, жестах или действиях, которые раздражают, пугают, оскорбляют, унижают, запугивают, принижают достоинство, унижают или ставят другого человека в неловкое положение. Харассмент может быть направлен на одного или нескольких человек, исходя из общей характеристики или признака, как указано в определении дискриминации выше. Обычно харассмент подразумевает серию инцидентов.

Сексуализированный харассмент – это любое нежелательное поведение сексуального характера, которое приводит к физическому, психологическому или сексуальному вреду и может быть разумно воспринято или ожидаться как оскорбительное или унижительное, если такое поведение мешает работе, становится условием трудоустройства или создает запугивающую, враждебную или оскорбительную рабочую среду. Сексуализированный харассмент может происходить на рабочем месте или быть связанным с работой. Хотя он обычно предполагает повторяющееся поведение, сексуализированный харассмент может быть представлен в форме единственного инцидента. При оценке разумности ожиданий или восприятий учитывается точка зрения человека, ставшего мишенью такого поведения.

Сексуализированный харассмент является проявлением культуры дискриминации и привилегий, основанных на неравных гендерных отношениях и других динамиках власти. Он может включать любое вербальное, невербальное или физическое поведение, включая письменные и электронные коммуникации. Сексуализированный харассмент может происходить между людьми одного или разных полов, и лица любого пола могут быть как пострадавшими, так и предполагаемыми виновниками. Сексуализированный харассмент может происходить за пределами рабочего места и вне рабочего времени, включая официальные поездки или социальные мероприятия, связанные с работой. Он может быть совершен любым коллегой, включая руководителя, равного по должности или подчиненного. Статус виновника как руководителя или старшего должностного лица может рассматриваться как отягчающее обстоятельство. – <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/About%20Us/Accountability/UN-Women-Harassment-sexual-harassment-discrimination-and-abuse-of-authority-policy-en.pdf>

Как пример, формами харассмента могут быть:

- неуместные комплименты внешности;
- шутки, поддразнивание или комментарии с сексуальным подтекстом, вызывающие у пострадавшей чувство дискомфорта или неловкость;
- предложения заняться сексом или обнажиться – за деньги или просто так, в том числе высказанные в якобы шутовском тоне;
- несогласованные тактильные контакты: потрогать шею (напр. массаж), талию, хлопанье по ягодицам, которые также могут «прикрываться» случайными прикосновениями и другие подобные действия;
- угрозы – не всегда переходящие в действие, – причинить пострадавшей вред (включая угрозы лишения премий, увольнение, распространение личных данных), если она не согласится на сексуальные отношения.

Примеры невербального харассмента включают:

- Размещение оскорбительных материалов, включая плакаты, фотографии, карикатуры, граффити, предметы или сообщения на досках объявлений, столах или в общих зонах с сексуальным подтекстом.
- Повторное дарение нежелательных подарков или приглашений.
- Постоянный пристальный взгляд.
- Намеренная установка или отправка неподобающих картинок/фотографий, способных оскорбить других и причинить вред (например, обнажённые части тела, дипфейки⁹).
- Использование электронной почты, мессенджеров или социальных сетей для отправки сексуализированных изображений другому сотруднику или сотрудникам.

В отчёте мы определяем **сферу проявления харассмента**, где есть трудовые и связанные с ними отношения, вне зависимости от того, трудоустройство является официальным или нет, это трудовой договор или договор подряда, сотрудничество как на равных, так и волонтерство, а также, сферы, где одна из сторон на рабочем месте, где заведомо присутствует иерархия и уязвимость (например, гинекология, психология/психотерапия, получение

⁹ Deepfake – дипфейки используют форму искусственного интеллекта, называемую глубоким обучением, для создания изображений фейковых событий, отсюда и название дипфейк; Компания Deeptrace, занимающаяся разработкой искусственного интеллекта, обнаружила в сети 15 000 видео с дипфейками в сентябре 2019 года.. Ошеломляющие 96% из них были порнографическими, и 99% из них отображали лица знаменитостей на лицах порнозвёзд. Поскольку новые методы позволяют неквалифицированным людям делать дипфейки с помощью нескольких фотографий, поддельные видео, скорее всего, выйдут за рамки мира знаменитостей и станут источником порнографической мести. Как говорит Даниэль Ситрон, профессор права в Бостонском университете: «Технология дипфейков используется в качестве оружия против женщин». Помимо порно, есть много пародий, сатиры и озорства. <https://www.theguardian.com/technology/2020/jan/13/what-are-deepfakes-and-how-can-you-spot-them>

безвозмездной помощи и т.п.).

Акторами харассмента могут быть как непосредственные руководители, так и подчиненные, коллеги, менторы/менти, волонтеры, люди, предоставляющие помощь, услуги и др.

Анализ ответов онлайн-формы

Язык респондентов

28% респондентов прошли опрос на русском и 72% – на белорусском языках.

Возраст респондентов

Более половины респондентов в возрасте 25-34 года (53,6%), далее – 18-24 года (29,2%), возраст 35-44 и 45-55 составило по 7,3% респондентов и 56 и старше – 2,4%.

География респондентов

61,5% респондентов на момент сбора данных проживали в Польше, 15,4% – в Литве, 10,3% – в Грузии, 5,1% – в Германии, 2,6% в США, Нидерландах.

Сфера деятельности



25,6% респондентов отметили сферу образования, 28,2% – НКО (некоммерческие организации, включая правозащитный сектор) 17,9% – IT, 10,3% – журналистика, 5,1% – беларуский бизнес за границей, 5,1% – сфера культуры, 7,7% – другое (респондентки отмечали такие сферы как политика, телевидение, гастрономия, индустрия красоты).

«Сталкивались ли вы с харассментом в вашей профессиональной среде: дискриминацией, моральным давлением (буллинг), действиями сексуализированного характера?»

43,9% респонденток заявили, что не сталкивались, и 56,1% сообщили о подобном опыте. Однако в дальнейшем, *отвечая на уточняющие вопросы, выяснилось, что 79% всех респонденток хотя бы раз в жизни подвергались* тому или иному виду харассмента. Это говорит о том, что женщины не всегда ассоциируют действия, которые совершаются в отношении них, как харассмент.

«Сталкивались ли вы с сексуализированным домогательством?»



Таким образом, наиболее распространенными формами сексуализированных домогательств оказались сексуализированные комментарии и физический контакт без согласия. То есть, словесные и физические домогательства являются наиболее частыми и ощутимыми формами нарушения личных границ в рабочей среде.

Навязчивое внимание (17,3%) также занимает значительное место, что свидетельствует о систематическом нарушении профессиональных границ через вопросы личного характера и чрезмерное внимание. Это создает дополнительное давление на женщин и может приводить к чувству незащищенности и дискомфорта.

При этом предложение вступить в интимную связь взамен карьерных возможностей вовсе не упоминалось, что может говорить либо о недостаточной готовности респонденток раскрывать такие случаи, либо об их отсутствии в указанных сферах.

Важно отметить, что такие проявления сексуализированного поведения не только подрывают профессионализм и доверие в команде, но и могут существенно влиять на психоэмоциональное состояние женщин, ухудшая их моральное состояние и карьерные перспективы.

Конкретные ситуации, с которыми респондентки столкнулись или о которых им известно:

Неприемлемое поведение на работе:

- Начальник ударил респондентку по ягодицам, когда она попросила его проверить рабочий процесс. После того как она выразила свое возмущение, он заявил, что ничего не произошло.
- Респондентка описала свой опыт работы, которую она покинула из-за отсутствия официального трудоустройства. По её словам, наниматель допускал некорректное поведение, находясь в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте, включая унижение коллег и попытки проявления нежелательных знаков внимания.

Ситуации, описанные респондентками, подчёркивают различные аспекты харассмента, включая как сексуализированное насилие, так и нежелательные прикосновения и психологическое давление. Важно отметить, что в некоторых случаях респондентки сталкиваются с проблемой недооценки своих переживаний со стороны окружающих, особенно в контексте работы, где некоторые случаи (например, на рабочем месте) могут восприниматься как нормализованное поведение, что способствует возникновению чувства безнаказанности у актора харассмента.

Также значительное внимание уделено ситуациям в эмиграции, что подчеркивает важность поддержки и защиты женщин в зарубежных странах, где правовая и социальная структура может значительно отличаться от привычной. Упомянутые примеры насилия и давления также подтверждают необходимость наличия механизмов защиты на всех уровнях – от семейных отношений до профессиональных взаимодействий.

«Кто был актором харассмента?»

65% респонденток смогли указать актора харассмента. Из этого числа, 69% указали актора харассмента – руководителя, 31% – коллеги по работе.

«Говорили ли вы кому-либо о случаях харассмента?»»

Ответы респонденток распределились следующим образом:



Эти данные показывают, что лишь чуть менее половины пострадавших (44%) находили в себе смелость или возможность поделиться случившимся. Остальные ответы демонстрируют значительный уровень недоверия к системе реагирования, *нормализацию со стороны общества проявлений харассмента*, страха перед последствиями, а также нехватку осведомлённости о существующих механизмах помощи и поддержки.

При этом, 17% респонденток, пострадавших от харассмента, рассказали о случившемся близким.

«Какой была реакция руководства, если вы сообщали о случае харассмента?»»

Ответы распределились следующим образом:



Эти результаты свидетельствуют о том, что в большинстве случаев реакция руководства была либо неэффективной, либо отсутствовала вовсе. Лишь 17% респонденток отметили, что меры действительно были приняты. Однако в 33% случаев, несмотря на предпринятые действия, ситуация осталась без

изменений. Это подчёркивает необходимость более серьёзного подхода к таким жалобам, повышения ответственности руководства и создания более эффективных механизмов реагирования.

«Известны ли вам ситуации харассмента среди ваших знакомых?»»

Вопрос был задан, чтобы определить объем проблемы, а также, понять уровень ее распространенности.

Респондентки поделились следующими примерами:

Сексуализированное насилие и давление на работе

- 5 респонденток упомянули угрозы увольнения, предложения встретиться вне рабочего места (например, приехать домой или сходить в кино), а также о негативном изменении в отношении к ним после отказа, что в отдельных случаях приводило к увольнению через несколько месяцев.

Нежелательное внимание

- 1 из респонденток привела пример, когда мужчина настойчиво приглашал её подругу на частный ужин, несмотря на её отказ.

Сексуализированное насилие и stalking

- 2 респондентки отметили случаи сексуализированного насилия и stalking в сфере белорусского активизма.

Сексуализированные комментарии

- Многим респонденткам известны ситуации, когда преподаватели учебных заведений делали недопустимые замечания относительно внешности или одежды девушек.

Алкоголь и манипуляции

- 1 респондентка поделилась известным ей случаем, когда коллега неоднократно напивал коллежанок, чтобы впоследствии вступить с ними в сексуализированный контакт.

Нарушение личных границ

- 1 респондентка сообщила о случае, когда преподаватель в академии без согласия целовал её подругу во время занятий.

В данных примерах четко выделяются три ключевые проблемы:

Первая: злоупотребление властью и нарушение субординации. Многие из описанных случаев связаны с тем, что акторы харассмента используют свое профессиональное положение для оказания давления.

Вторая: манипуляции через уязвимость пострадавшей. Это касается как использования алкоголя, так и шантажа увольнением.

Третья: отсутствие механизмов защиты. Многие из упомянутых ситуаций могли быть предотвращены, если бы существовали действенные инструменты предотвращения и наказания подобных действий.

Эти примеры подчёркивают необходимость комплексных решений, включая внедрение четких этических стандартов в образовательных и профессиональных учреждениях, работу с культурой поведения и осознание ответственности за подобные действия.

Восприятие харассмента в беларуском сообществе в эмиграции: «Как вы считаете, является ли харассмент распространённым явлением в беларуском обществе в эмиграции?»

Распределение ответов:



Большинство респонденток (72,5%), включая тех, кто выбрал ответы «Да, это серьёзная проблема» и «Скорее, да», считают, что харассмент является распространённым явлением в беларуском обществе в эмиграции. Это свидетельствует о высокой осведомлённости о проблеме и её последствиях.

Однако часть респонденток (22,5%) склоняется к мнению, что харассмент, скорее, не является массовой проблемой, а 5% вообще не считают его значимой. На наш взгляд, возможными причинами могут быть:

- Различия в личном опыте и условиях проживания.
- Недостаточная информированность или желание не признавать проблему.

Анализ глубинных интервью

Респондентки отмечают, что от работы в сферах с выраженной социальной миссией (медиа, НГО, социальная работа и др.) они ожидают безопасной среды и общих ценностей. Поэтому сталкиваясь с харассментом, еще сложнее осознать происходящее и заявить об этом. Например, одна из участниц сказала:

«Мы боролись за революцию, поэтому люди боятся разочароваться и защищают происходящее».

Этот комментарий подчеркивает конфликт между ожиданиями и реальностью: даже в среде, ориентированной на прогрессивные изменения, доминирует страх признания проблем, что усиливает травматичность переживаний. Более того, зачастую проявления харассмента воспринимается как нечто обыденное и «несерьезное».

В то же время от сферы политики ожидания обратные: предвзятость в отношении женщин выражена более открыто. Например, звучали такие высказывания:

«Як тольки жанчына атрымлівае пасаду, значыць, у яе былі стасункі з кімсьці з галоўных мужчын».

Эти слова иллюстрируют стереотипы, которые обесценивают профессиональные достижения женщин.

Гендерные дисбалансы

- Женщины выполняют черновую работу, а мужчины занимают руководящие позиции. Пример из интервью:

«У нас огромное количество женщин делают черновую работу, а руководительский состав – преимущественно мужской».

Это свидетельствует о системной гендерной сегрегации труда, где женщины остаются в невидимых, менее престижных ролях, что ограничивает их возможности роста, оставляя женщин в уязвимом положении.

- Вероятность харассмента выше в коллективе с мужским руководством. Одна из респонденток отметила:

«Я знаю как минимум двух сотрудниц, которые были совращены на рабочем месте. Пока она его «любовница», она получает бонусы, а потом начинаются качели – угрозы, обесценивание, урезание зарплаты».

Этот пример демонстрирует, как отсутствие четких границ и ответственности у руководства создаёт пространство для злоупотреблений. Зависимость от «бонусов» усиливает травматичность ситуации и чувство беспомощности.

Основные проявления харассмента

Самые распространенные формы по словам респонденток:

1. Compliments с сексуальным подтекстом.

«О, як добра выглядаеш!» Периодически он [начальник] сексуализированно шутил. Она примеряла платье, и он сказал: "А мне показать?"».

Эта цитата иллюстрирует повседневный харассмент, который нормализуется в рабочей среде. Даже такие, на первый взгляд, комплиментарные комментарии в отношении женщин создают дискомфорт и нарушают личные границы.

2. Физические прикосновения.

«Мне было 19 лет, ко мне подходит взрослый мужчина и начинает делать массаж плеч. А вокруг много людей. У меня реакция замирания, и я смотрю — никто не говорит, что это не ок. Только когда он попытался сделать то же самое с другой девушкой, а она отказала, я поняла, что можно сказать "нет"».

Этот случай подчеркивает, как нормализацию неподобающего поведения, так и необходимость поддержки женщин со стороны коллектива, чтобы обеспечить недопустимость подобных действий. Молчание окружающих усиливает чувство беспомощности, особенно у молодых женщин.

Власть и уязвимость

Женщины часто боятся говорить о харассменте из-за концентрации власти в руках одного человека. Монополия власти на рабочем месте усиливает страх и подавляет сопротивление. Женщины чувствуют, что любая жалоба может поставить под угрозу их карьеру или существование проекта.

Так одна респондентка заявила:

«Принятие решения завязано на одном человеке. Поэтому женщины практически не говорят – в этой сфере работы потом просто не найти».

«У нас часто заманивают бонусами, а потом начинается жесткий абьюз: "Куда ты денешься?"»

Такая структура усиливает чувство незащитности. Одна из респонденток сказала:

«Я понимаю, что если начну говорить, со мной прекратят сотрудничество, а мир делится на лагеря «за» и «против». Это добровольная изоляция».

Этот анализ отражает, как травматичность харассмента усугубляется изоляцией пострадавших, что лишает их поддержки и заставляет молчать.

Эмиграция как отягчающий фактор

В условиях эмиграции у женщин усиливается чувство уязвимости. Многие из них сталкиваются с ощущением безнаказанности у акторов харассмента.

«В эмиграции многие акторы харассмента ощущают, что им ничего не будет».

«Финансовый момент очень важен. Я не могла найти работу, поэтому продолжала терпеть».

Здесь следует сделать акцент на слабости институциональных механизмов, особенно в условиях эмиграции. Отсутствие правовой защиты и размытые границы ответственности формируют у женщин чувство безысходности.¹⁰ Также усиливается ощущение уязвимости, что приводит к формированию цепочки опасений: выражение недовольства – увольнение – невозможность найти работу в определенной сфере. Всё это усугубляется финансовой нестабильностью, что повышает риск эксплуатации женщин в уязвимом положении.

Социальная реакция и бессилие

Респондентки отмечают отсутствие поддержки со стороны общества и сложности в изменении социальных норм.

«Я читаю женские паблики. Женщины часто винят других: "Чего ты терпишь?". Ты понимаешь, что поддержки не найдешь, только "гауно на галаву"».

Данное высказывание иллюстрирует, как общественная реакция может смещать фокус с актора насилия на пострадавшую. Аналогичная ситуация наблюдается и в контексте домашнего насилия, где обвинения часто направлены в адрес пострадавшей: «Ты сама виновата!», «Зачем ты это терпишь?». Такие замечания со стороны других людей усиливают чувство вины и препятствуют открытым высказываниям о проблеме, делают её ещё

¹⁰ Насилие несёт за собой серьёзные краткосрочные и долгосрочные физические, экономические и психологические последствия для женщин и девочек, препятствуя их полному и равноправному участию в жизни общества: <https://eca.unwomen.org/ru/stories/explainer/2023/11/chasto-zadavaemye-voprosy-vidy-nasiliya-v-otnoshenii-zhenschin-i-devochek>

более невидимой, а женщин – ещё более уязвимыми.¹¹

Ещё один пример:

«Девушка, которая познакомила меня с этим человеком, однажды сказала: "Он очень напоил меня. Я уснула, а проснулась переодетая. Он сказал, что я облевалась, и он меня передел. Но теперь [после того, как респондентка поделилась с ней своей историей харассмента] у меня нет гарантии, что ничего не было"».

Эта ситуация подтверждает тезис о необходимости смены общественной риторики, смещении фокуса с обвинения пострадавших, недоверии, газлайтингу, на недопустимость харассмента в целом, а также на актора харассмента. В противном случае, женщины остаются один на один с сомнениями, были ли их ощущения обоснованы, и чувством беспомощности.

Причины молчания женщин

Основные причины:

- Харассмент воспринимался нормой как в Беларуси, так и остается таковым в сообществах в условиях эмиграции.

«В Беларуси хлопанье по попе и хватание подчинённых было нормой».

Тут стоит отметить, что историческая терпимость к харассменту формирует культуру молчания, где нарушение личных границ становится обыденностью.

- Страх репутационных последствий.

«Система работает так: человек, который делает гадости, продолжает работать. Он всё ещё выглядит всесильным, ему доверяют. Ты боишься, что из-за репутации работу не найдешь».

Этот комментарий подчеркивает зависимость от харизматичных лидеров, которая укрепляет страх социальных и профессиональных санкций в отношении пострадавших от харассмента.

¹¹ Речь идет о Виткимблейминге: «Виктимблейминг» (обвинение пострадавшей) присутствует в той или иной степени при всех формах насилия. Когда мы слышим о насильственном инциденте, нам свойственно анализировать поведение пострадавшей, чтобы убедить себя, что, избегая определенных рисков или действий (например, поздних прогулок в одиночестве, посещения «опасных» районов, оставления двери незапертой или «провокационной» одежды), мы сможем избежать насилия. Этот естественный акт психологической самозащиты, однако он фокусирует наше внимание на предполагаемой ответственности жертвы и может отвлечь нас от полного анализа действий преступника. В случае гендерного насилия подобное смещение ответственности к пострадавшей сосредотачивает внимание на её поведении, а не на структурных причинах и неравенстве, которые лежат в основе насилия, совершенного против неё. – [https:// www.unescwa.org/sd-glossary/victim-blaming](https://www.unescwa.org/sd-glossary/victim-blaming)

Рекомендации по изменению ситуации от респондентов

1. Повышение осведомлённости и работа над личными границами

- Организация обучения для женщин, направленного на развитие навыков активного отстаивания своих границ и их осознания, имеет ключевое значение.

Например, можно организовать специализированные тренинги, помогающие сформировать понимание того, что ценность личности не зависит от профессиональной деятельности («Ты – не твоя работа»). Ведь многие женщины сами не осознают когда и как нарушаются их границы, в то время как агрессоры склонны систематически выявлять уязвимых людей, которых можно эксплуатировать низкооплачиваемым или оценивается в виде предоставления минимальных материальных благ и привилегий, таких как питание, или возможности быть частью определенного сообщества.

2. Введение структурных изменений

- Система репутации и юридической ответственности.

Важно внести изменения в институт репутации, чтобы он действительно функционировал. Лица, совершившие действия, которые можно расценивать как харассмент, должны лишаться профессиональной репутации, что исключает дальнейший доступ к грантам. Так, например, в ООН есть сервис, который фиксирует лиц, совершающих харассмент, ведет общую базу для недопущения занятия должности в структурах ООН еще раз¹².

- Юридическая помощь.

Необходимо ввести бесплатную и независимую адвокатскую помощь для пострадавших. Это обеспечит защиту прав женщин и возможность обратиться за поддержкой в сложных ситуациях.

3. Документирование и фиксирование нарушений

Необходимо сформировать базу данных о случаях харассмента, чтобы обеспечить документальные подтверждения и сохранить факты.

4. Обучение женщин

- Правовая грамотность и уверенность.

Предоставить женщинам образовательные возможности для развития

¹² <https://shknowledgehub.unwomen.org/en>

осведомленности о своих правах, способах их защиты и методах противодействия неправомерным действиям. Обучение должно включать навыки распознавания потенциально уязвимых ситуаций, умение устанавливать и отстаивать личные границы, а также знания о доступных юридических и социальных механизмах защиты. Такая подготовка поможет не только избежать риска эксплуатации, но и сформировать уверенность в собственной способности справляться с трудностями и отстаивать свои интересы.

«Женщины должны понимать свои права, быть уверенными в себе и не бояться действовать, если их границы нарушены».

- Изменение парадигмы.

Система, сформированная в условиях патриархальных установок, предполагает, что мужчины должны нести ответственность за финансовое обеспечение семьи, в то время как труд женщин обесценивается. Несмотря на то, что женщины в такой системе берут на себя значительную часть обязанностей как в бытовой, так и в профессиональной сферах, их вклад часто остаётся невидимым.

«Это парадигма, где женщина, несмотря на свою ответственность, продолжает выполнять обесцененный труд».

5. Создание системы защиты сотрудниц

- Формирование независимого профсоюза.

Профсоюз обязан обеспечивать защиту прав сотрудниц без круговой поруки. Это особенно важно для обеспечения:

- Оплаты больничных листов.
- Гарантии отпусков.
- Защиты от увольнений без предупреждения.

Пример:

«Одну из сотрудниц уволили за две недели до конца месяца без предупреждения, просто поставив перед фактом. У неё не было времени найти новую работу или подготовиться».

6. Солидарность и коллективные действия

- Объединение женщин для выработки совместных решений в противодействие проявлений харассмента.

«Не молчать – объединяться. Собрались, решили».

Коллективные действия и консолидация женщин могут стать эффективным механизмом для изменения общественного восприятия проблемы.

- Работа по изменению взглядов.

Многие мужчины, даже не имея прямых намерений нарушить границы, могут не осознавать, что их поведение неприемлемо. В связи с этим крайне важно вести с ними конструктивный диалог для повышения осведомленности о проблеме харассмента.

«Я думаю, что многие мужчины, которые не имели ничего плохого в виду, начнут понимать проблему, если им об этом объяснить».

Анализ харассмента: причины, взаимосвязь с социальными структурами, через мнения эксперток из сферы защиты прав женщин. Основные выводы.

Для данного отчета были привлечены 4 независимых экспертки, занимающиеся темой защиты прав женщин, продвижением женских прав. Экспертное мнение в данной тематике очень важно для понимания корней проблемы, а также для поиска путей решения. В результате, были сделаны определенные выводы, которые разбиты по тематическим блокам.

Харассмент не является изолированным или случайным явлением, а представляет собой системную проблему, которая является частью более широкой структуры насилия и дискриминации¹³. Эти явления встроены в социальные и культурные механизмы, которые способствуют их воспроизводству и закреплению. Структурные причины харассмента связаны с экономическим и социальным неравенством, стереотипами о ролях мужчин и женщин, а также с нормализацией насилия.¹⁴

Почему важно говорить о харассменте?

Одним из ключевых шагов в борьбе с харассментом является открытое обсуждение проблемы. Когда она становится предметом публичных разговоров, женщины начинают распознавать в чужих историях свои

¹³ От сексуальных посягательств не защищена ни одна женщина – даже если она занимает высокое положение в обществе. По данным Межпарламентского союза, 82 процента опрошенных женщин из числа депутатов испытали психологическое насилие в той или иной форме, а 20 процентов – сексуальные домогательства. Учитывая масштабы проблемы, в Межпарламентском союзе выпустили рекомендации о том, как противостоять сексизму и харассменту.

<https://news.un.org/ru/story/2019/11/1368071>

Межпарламентский союз — это всемирная организация национальных парламентов_
<https://www.ipu.org/>

¹⁴ <https://www.ilo.org/publications/major-publications/preventing-and-addressing-violence-and-harassment-world-work-through>

собственные переживания, осознавая, что происходившее с ними не было «флиртом», а являлось формой эксплуатации, унижения и насилия. Это осознание происходит через многоголосие и обмен опытом среди людей с различными историями.

Необходимо, чтобы об этом говорили как можно больше людей – пострадавшие, юристы/ки, психологи/ни, адвокаты/ки, родители/ницы пострадавших, дети, представители/ницы власти, журналисты/ки. Только когда проблема будет озвучена с разных сторон, женщины смогут осознать: это было не нормой, не случайностью, а проявлениями харассмента, который имеет структурные причины.¹⁵ Например, привычные «шутки» или навязчивые «комплименты», как «приблизиться и понюхать духи за ушком» могут казаться безобидными до тех пор, пока общество не начнет обсуждать, что это является формой харассмента. Молчание и отсутствие осознания происходящего создают атмосферу, в которой пострадавшие считают себя единственными, кто сталкивался с такой проблемой:

«Если это случилось, значит, что-то не так со мной». Рассказывать об этом важно, чтобы разрушить миф об уникальности подобных ситуаций и показать, что эта проблема носит массовый и системный характер.

Корни проблемы

Все виды насилия взаимосвязаны,¹⁶ и в контексте, где насилие над уязвимыми социальными группами является нормой, они становятся частью привычной практики взаимодействия, которая включает: акушерское насилие, насильственные педагогические практики («ставить в угол») физическое и эмоциональное насилие. Также широко распространены случаи проявления централизованного насилия, которое не воспринимается как таковое, в частности в сфере труда. Когда начальник ведет себя неподобающим образом по отношению к подчиненным, например, повышает голос, он не осознает это как насилие, и подчинённые, как правило, также не воспринимают его поведение в этом контексте.

Харассмент тесно связан с дискриминацией и гендерным неравенством.¹⁷ Одним из проявлений можно назвать неравную оплату труда. Заработная плата женщин на тех же должностях меньше, чем у мужчин,¹⁸ что формирует в

¹⁵ <https://www.ywcanwil.org/why-is-it-important-to-talk-about-domestic-violence/>

¹⁶ В данном исследовании от 2019 года показано на графиках как все виды насилия взаимосвязаны: <https://socio.bas-net.by/wp-content/uploads/2022/04/Rezultaty-issledovaniya-o-rasprostranennosti-nasiliya-v-otnoshenii-zhenshin.pdf>

¹⁷ https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/sexism-at-work-handbook/part-1-understand/what-sexual-harassment?language_content_entity=en

¹⁸ <https://eca.unwomen.org/ru/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>

обществе ощущение их «второсортности». В корпоративной культуре это может проявляться в ситуациях, где к женщинам относятся несерьёзно, игнорируют их профессионализм¹⁹.

Гендерное неравенство в экономической сфере в том числе создаёт предпосылки для харассмента. Важно понимать, что экономическая зависимость и дискриминация в сфере труда усиливают уязвимость женщин перед домогательствами.

Недружественная обстановка на работе. Харассмент часто становится частью создания токсичной рабочей среды, где женщин, особенно молодых, могут принуждать терпеть унижения, чтобы «заслужить место в коллективе».

Дискриминация сама по себе создаёт почву для харассмента, ведь она усиливает иерархические отношения и заставляет женщин воспринимать недостойное поведение как нечто неизбежное.

Стоит отметить, что в насилии присутствует фактор круговой поруки:

«Ты можешь быть наблюдателем и это вообще невозможно извлечь из белорусского контекста – включаешь телевизор, ютуб и видишь. Ты, скорее всего, была пострадавшей от насилия в разных ипостасях и, скорее всего, ты сама была в роли насильницы (крик, топот и так далее). И в этом клубке взаимоотношений из которых ты не можешь выбраться».

Беларуское сообщество сформировалось в системе, где важна иерархия сила и власть. Если не подвергать эти аспекты рефлексии, то они продолжают функционировать и нормализовываться. Эти паттерны существовали в постсоветский период, включая годы независимости Беларуси, начиная с 1991 года, а также, когда к власти пришел Лукашенко. Особое внимание следует уделить периоду правления Лукашенко с 1994 по настоящее время, когда в политической риторике систематически присутствовала легитимизация насилия и принижение женщин.²⁰ Роль женщин часто определялась как обслуживающая, с акцентом на их репродуктивную функцию.²¹ В результате этого многие люди не осознают воздействия таких установок и зачастую воспринимают их как естественную форму общения.

Важно понимать, что харассмент – это не поведение отдельных людей, а совокупность общественных установок и иерархий, в которых женщины оказываются в уязвимом положении.

Низкая оплата труда и меньшая экономическая независимость делают женщин менее защищёнными от харассмента, особенно на рабочем месте. Возможность шантажа, угрозы потери работы или репутации становится более реалистичной для тех, кто не может позволить себе противостоять

¹⁹ <https://www.forbes.com/sites/michelleking/2021/10/26/the-authority-gap-why-women-are-still-taken-less-seriously-than-men/>

²⁰ <https://news.zerkalo.io/life/50826.html>

²¹ <https://belta.by/president/view/zhenschina-v-belarusi-dolzha-rozhat-ne-menee-troih-detei-lukashenko-131069-2010/>

системе. Как было отмечено ранее, некоторые из опрошенных женщин проработали дольше в организации, где имели место случаи харассмента со стороны нанимателя: *«Финансовый момент очень важен. Я не могла найти работу, поэтому продолжала терпеть»*.

Сферы с выраженной властью руководства над подчинёнными создают условия для возможных злоупотреблений. В творческих коллективах, таких как театр или киноиндустрия, харассмент нередко воспринимается как «условие» карьерного роста²²:

«На учёбе, на работе это воспринимается как условие успешной учёбы, карьеры».

Женщины, находящиеся в таких ситуациях, часто не осознают харассмент как насилие, пока не сталкиваются с предательством или серьезными последствиями.

Иерархии и обесчеловечивание

Мужчины, совершающие харассмент, часто убеждены, что их действия вписываются в границы нормы²³. Это связано с глубоко укоренённым обесчеловечиванием и объективацией женщин. Когда женщину воспринимают не как личность, а как объект, или средство для достижения личных целей, физические или моральные границы становятся размытыми.

Особенно ярко это проявляется в творческих кругах. Существует убеждение, что «творческим людям» позволено всё. Женщина в таких кругах – лишь «муза», которая должна вдохновлять, но как только она «перестанет вести себя правильно», её мнение и личность становятся незначимыми.²⁴ Такие мужчины часто оправдываются алкоголем или наркотиками: «Я ничего не помню», «Это было случайно». В реальности это лишь попытка избежать ответственности за свои действия.

²² История Ванштейна: «Я думаю, все потрясены, но не удивлены», – рассказала актриса Рита Морено на праздничном вечере в Беверли-Хиллз, посвящённом женщинам на телевидении. 85-летняя Морено призвала женщин делиться своими историями. Сама она рассказала, что ее настойчиво преследовал директор киностудии, когда ей было 19 лет. – <https://www.bbc.com/russian/features-41628071>

²³ <https://www.nytimes.com/2017/11/10/business/men-at-work-wonder-sexual-harassment.html>

²⁴ <https://www.forbes.ru/forbes-woman/433389-vse-hudozhnicy-stoyat-menshe-chem-odin-pikasso-pochemu-zhenshchiny>

Социальные стереотипы и роль женщины: основа для домогательств

Харассмент тесно связан с устоявшимися стереотипами о женской роли в обществе. Женщинам с детства внушается, что они должны быть «послушными» и «удобными»²⁵. Это воспитывает ложную самость, которая препятствует умению защищать свои границы:

«Девочка всё делает правильно, соглашается во всём с родителями, а потом она приходит на учёбу, на работу и продолжает быть послушной».

В результате женщинам сложнее сказать «нет» или осознать, что их права нарушены. Это создаёт благоприятную почву для харассмента, особенно в условиях, где инициатива актора харассмента маскируется под «внимание» или «помощь».

Культура насилия и нормализация харассмента

Культура насилия в обществе нормализуется с детства и охватывает все сферы жизни. Использование агрессии и унижения в воспитании способствует формированию отношения к насилию как к норме.²⁶ Это закрепляет существующие системы, в которых харассмент воспринимается как приемлемое явление.

Почему женщины молчат о харассменте?

У «молчания» есть ряд причин, мы также можем выделить следующие:

1. Чувство стыда и самобичевание

Женщины, столкнувшись с харассментом, нередко испытывают стыд и перекладывают ответственность за произошедшее на себя:

«Я недостаточно боролась, недостаточно внятно говорила «нет», наверное, как-то показала своим поведением, что со мной так можно».

Подобное самокритичное отношение к себе усугубляется стереотипами о том, что пострадавшая сама «провоцирует» актора харассмента.

²⁵ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2022/06/un-women-reveals-concerning-regression-in-attitudes-towards-gender-roles-during-pandemic-in-new-study>

²⁶ Нормализация насилия на примере репрессий: <https://news.zerkalo.io/economics/37141.html>

«Я недостаточно боролась, недостаточно внятно говорила нет, наверное как-то показала своим поведением, что со мной так можно, преувеличивается роль своей ответственности».

2. Страх осуждения

Страх перед осуждением со стороны общества или близких также мешает женщинам говорить. Одна из респонденток упомянула, что боялась рассказать родителям о случившемся по причине:

«Папа его убьёт, а мама – меня».

Подобные установки усиливают изоляцию пострадавших и позволяют насильникам оставаться безнаказанными, а чем больше акторов насилия остаются безнаказанными, тем выше уровень насилия в обществе.

3. Табуированность темы

В обществе тема харассмента остается табуированной, в частности в случаях, когда он связан с профессиональной средой; на эту тему стыдно говорить, многие чувствуют себя неловко. Женщины ощущают, что их выбор всегда проигрышный:

«Если откажешься – потеряешь какое-то место под солнцем, согласишься – потеряешь репутацию, в своих глазах упадёшь».

4. Виктимблейминг (обвинение пострадавшей)

Общество часто перекладывает ответственность за насилие на женщин. «Ты спровоцировала», «Ты неправильно себя вела», «Почему ты не ушла?». Даже сами женщины, сталкиваясь с насилием, начинают искать причину в себе. Как признаётся одна из пострадавших: «Когда меня критикуют, первая мысль – это я не сумела объяснить». Такое отношение подавляет желание говорить и искать поддержку.

5. Отсутствие структурной поддержки

Пострадавшие не знают, куда обратиться за помощью. Нет доступных механизмов, которые могли бы помочь им защитить себя. Нередко даже попытка рассказать свою историю оборачивается ретравматизацией: женщине приходится снова и снова воспроизводить травмирующую ситуацию, сталкиваясь с осуждением и недоверием.

6. Корпоративные связи и страх конфликтов

Многие не хотят осуждать коллегу-насильника, чтобы «не обострять отношения». Мужчины в таких ситуациях предпочитают сохранять дружеские связи, поскольку боятся потерять «лояльность» коллектива. Это усугубляет атмосферу молчания.

Как неравенство усиливает харассмент

Существует взаимосвязь между экономической и социальной уязвимостями женщин и риском харассмента. Важно отметить, что финансовая зависимость делает женщин более уязвимыми к манипуляциям и угрозам на рабочем месте. В условиях эмиграции и страха потери работы, женщины остаются в ещё более уязвимом состоянии. Также, страх общественного осуждения и табуированность темы усиливают молчание и безнаказанность.

Эти факторы укрепляют систему, где харассмент становится частью нормализованного поведения, что приводит к круговой поруке насилия.

Выводы и рекомендации

На сегодняшний день, белорусское гражданское общество в эмиграции находится в процессе трансформации. Большая часть людей вынужденно эмигрировала в страны Европейского союза, где ответственность за нарушения прав человека возлагается на государство. При этом, гражданское общество вынуждено эмигрировало из страны, в которой насилие является нормой,²⁷ что наглядно репрезентировано массовыми пытками в 2020 году (см. Расследования и отчеты Международного комитета по расследованию пыток в Беларуси).²⁸ Согласно отчету, многие женщины продолжают сталкиваться с проявлениями харассмента в трудовых и связанных с ними отношениях. Проявления харассмента имеют широкий спектр форм: от психологического давления в виде оскорблений до сексуализированного насилия.

Вынужденно эмигрировавшие женщины, в отношении которых совершён харассмент, сталкиваются с большим количеством трудностей в виде отсутствия профсоюза, незнания на достаточном уровне местного языка, отсутствия понимания своих прав и организаций, где можно запросить квалифицированную помощь, а также, присутствует давление в виде достижения «общей цели». Установка «не выносить сор из избы» становится еще более актуальной, а также распространяется на более широкие сферы (ранее – больше присутствовала в ситуациях домашнего насилия, сейчас – в рабочих отношениях, волонтерстве, активизме и др).

²⁷ Примеры: не признание государством убийства Михаила Пищевского на почве ненависти:

https://www.bbc.com/russian/international/2015/10/151027_belarus_gay_murder

Непризнание государством нападение на белорусского режиссёра на почве ненависти:

<https://euroradio.fm/ru/v-minske-neizvestnyy-napal-na-lgbt-kompaniyu-odin-postradavshiy-v-bolnice>

Публичная риторика о «месте женщин»: <https://news.zerkalo.io/economics/41542.html>

Отказ от принятия законопроекта о противодействии домашнему насилию:

<https://belta.by/president/view/lukashenko-zhestko-raskritikoval-zakonoproekt-o-protivodejstvii-domashnemu-nasiliju-320484-2018/>

²⁸ <https://torturesbelarus2020.org/ru/>

Ввиду этого, мы считаем важным принять следующие меры:

1. Признание структурности проблемы

Нужно осознать, что харассмент – это не проблема отдельных людей, а системное явление, укоренённое в культуре. Важно менять общественные установки, пересматривать понятие нормы: например, то, что раньше воспринималось как «флирт», должно осознаваться как насилие. Нормы коммуникации нужно переписывать на всех уровнях: от семьи до корпоративных стандартов.

2. Создание механизмов поддержки

Пострадавшим необходимы доступные и прозрачные системы защиты, такие как:

- a. Комитеты по этике в компаниях. Женщины должны иметь возможность анонимно сообщить о харассменте, а не сталкиваться с осуждением коллег. Важно отметить, что в подобных структурных подразделениях не должны присутствовать люди, совершающие или совершавшие харассмент, а также, должен быть соблюден гендерный баланс, чтобы женщины чувствовали себя более безопасно, заявляя о харассменте.
- b. Юридические и психологические сервисы. Поддержка должна быть легко доступной, широко рекламируемой, бесплатной, анонимной и конфиденциальной.

3. Информационные кампании

Проведение и участие в информационных кампаниях, посвящённых недопустимости харассмента как одного из видов насилия в отношении женщин. Так, например, есть международная кампания «16 активных дней против гендерного насилия»²⁹.

4. Привлечение внимания к проблеме и разъяснение её природы.

Например, важно объяснять, почему прикосновение к человеку без его согласия, включая случаи, когда это воспринимается в обществе как «комплимент», является формой насилия. Материалы в медиа должны публиковаться с акцентом на недопустимость харассмента как поведения и что отдельные формы харассмента квалифицируются как преступление. Создание прецедентов

Наказание за харассмент должно быть не только справедливым, но и публичным. Это продемонстрирует обществу, что проблема важна, и насилие не останется безнаказанным. Прецеденты создают культуру нулевой толерантности к насилию.

²⁹ <https://eca.unwomen.org/ru/what-we-do/ending-violence-against-women/16-days-of-activism>

5. Информирование общественности

Общество должно предоставлять пострадавшим безопасные пространства для озвучивания своих историй. Публичное обсуждение темы позволит женщинам понять, что они не одни, произошедшее не является их виной, и это не «личная трагедия», а массовая проблема. Так, например, «Марш памяти Лизы» стал своеобразным толчком для массового заявления о насилии в отношении женщин.

Важно начать открыто говорить о харассменте, создавать пространства для обсуждения и прозрачные механизмы защиты. В противном случае насилие продолжит оставаться нормой для большинства. Только многоголосье и структурный подход могут помочь пострадавшим, а также снизить толерантность к насилию.

Также, стоит отметить, что защита прав человека включает в себя защиту прав женщин. Гендерная дискриминация является нарушением прав человека, а харассмент, в патриархальном обществе – формой гендерной дискриминации, иногда – гендерно обусловленным насилием. Ввиду этого, стоит помнить, что защита прав человека напрямую связана с защитой прав женщин.

