

Домашнє насильство та його вплив на сферу праці

У червні 2019 року на Столітній конференції Міжнародної організації праці (МОП) було прийнято Конвенцію МОП № 190 про викорінення насильства та домагань у сфері праці та супровідну Рекомендацію МОП № 206. Міжнародне співтовариство чітко вказало на те, що насильство та домагання у сфері праці є неприпустимими та повинні припинитися. Ці знакові документи були розроблені соціальними партнерами (представниками урядів, роботодавців та працівників) та заклали фундамент для запобігання та боротьби з насильством та домаганнями на основі інклюзивного, комплексного та гендерно-чутливого підходу.

Конвенція та Рекомендація також стосуються домашнього насильства та його впливу на сферу праці. У преамбулі Конвенції зазначається, що "домашнє насильство може впливати на зайнятість, продуктивність, здоров'я та безпеку, і що уряди, організації роботодавців та організації працівників та інститути ринку праці можуть сприяти, в рамках інших заходів, визнанню наслідків домашнього насильства, реагуванню на них та їх розгляду". Відтак Конвенція вимагає від членів Організації "вжиття належних заходів для ... визнання наслідків домашнього насильства та, наскільки це можливо, для пом'якшення його впливу у сфері праці" (ст. 10 (f)), а Рекомендація містить подальші настанови.

Включення положень, які стосуються домашнього насильства до Конвенції МОП № 190 та Рекомендації МОП № 206 відображає фундаментальні зміни: традиційно, домашнє насильство вважалося питанням «приватного життя», яке ніяк не було пов'язане з роботою, проте наразі воно визнається таким, що має реальні наслідки для працівників, підприємств та суспільства в цілому. Нові документи нарешті визнають негативні супутні наслідки, які домашнє насильство може мати щодо сфери праці та позитивний вплив, який може мати робота для покращення добробуту постраждалих від домашнього насильства.

► Що таке домашнє насильство?

Відповідно до Конвенції Ради Європи «Про запобігання та протидію насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами», домашнє насильство можна розуміти як "усі акти фізичного, сексуального, психологічного або економічного насильства, що вчиняються в сім'ї чи в межах місця проживання або між колишнім чи теперішнім подружжям або колишніми чи теперішніми партнерами, незалежно від того, чи проживає (проживала) особа, яка вчинила домашнє насильство, у том самому місці, що й постраждала особа."¹

У широкому вжитку, "домашнє насильство" іноді трактується як синонім "насильства з боку інтимного партнера" та "насильства в сім'ї", проте визначення кожного терміна дещо відрізняються. Наприклад:²

НАСИЛЬСТВО З БОКУ ІНТИМНОГО ПАРТНЕРА стосується "фізичної, сексуальної або психологічної шкоди, заподіяної теперішнім або колишнім партнером або подружжям."

ДОМАШНЄ НАСИЛЬСТВО стосується "насильства з боку партнера, але [...] також може включати в себе жорстоке поводження з дітьми або літніми людьми або жорстоке поводження з боку будь-якого члена домогосподарства".

НАСИЛЬСТВО В СІМ'Ї стосується "жорстокого поводження з дітьми, насильства між братами/сестрами, насильства з боку інтимного партнера та жорстокого поводження з літніми людьми."

Домашнє насильство є вираженням нерівного співвідношення сил (на особистому рівні, на рівні відносин, громади та суспільному рівні)³ і пов'язане з питаннями соціального домінування та економічного контролю. Тому будь-яке успішне реагування на домашнє насильство повинно бути спрямоване на вирішення проблеми нерівного співвідношення сил та подолання стереотипів, які лежать в його основі.

¹ Конвенція Ради Європи «Про запобігання та протидію насильству стосовно жінок і домашньому насильству» (Стамбульська конвенція), ст. 3(b).

² Див.: WHO. 2012. Understanding and addressing violence against women, footnote 1; Rutherford, A. et al. 2007. "Violence: a glossary", in Journal of Epidemiology and Community Health, p. 677.

³ Домашнє насильство – це, по суті, один із проявів насильства, заснований на владі особи, яка вчиняє насильство, над постраждалою особою. Така влада впливає безпосередньо з насильства чи опосередковано з «переконань та практик громади». Див.: UN Women. 2016. Understanding masculinities and violence against women and girls (Dominican Republic).

Хто може постраждати від домашнього насильства?

Будь-хто може бути жертвою або особою, яка вчинила домашнє насильство. Кожна людина, незалежно від, наприклад, своєї статі, ґендерної приналежності, віку, соціального та міграційного статусу чи рівня освіти, може стати жертвою або особою, яка вчинила домашнє насильство. Однак переважна більшість зареєстрованих випадків вчиняються чоловіками стосовно жінок. Деякі законодавчі акти, які стосуються домашнього насильства, забезпечують захист осіб, які проживають у домашньому господарстві, крім членів сім'ї, наприклад, хатніх працівників.

► Поширення домашнього насильства

Незважаючи на те, що домашнє насильство може брати початок вдома, воно може поширюватись на сферу праці. Це трапляється, наприклад, коли партнери, які вдаються до жорстокого поводження, сліднують за постраждалими до місць їх роботи, використовують телефонні або комп'ютерні технології, пов'язані з роботою, для залякування, переслідування або контролювання їх, або не дозволяють їм залишати домогосподарство, щоб піти на роботу. Домашнє насильство також може поширюватись на сферу праці через спричинений ним стрес та травму, які можуть вплинути на працездатність постраждалої особи та особи, яка вчинила домашнє насильство. Поширення може також відбуватися з роботи додому, якщо певні умови праці, наприклад, такі, що є жорстокими або небезпечними, спонукають працівників до вчинення насильства, збільшуючи тим самим вірогідність вчинення ними насильства вдома.⁴

► Домашнє насильство має руйнівні наслідки

Вплив домашнього насильства на фізичне та психічне здоров'я працівників є руйнівним і, в найбільш крайньому прояві, може призвести до людських жертв. Воно також може призвести до економічної залежності постраждалих осіб, яка може впливати на здатність залишити партнера, який вчиняє насильство або на вихід, перебування або прогрес на ринку праці.

Наприклад, продуктивність працівників може зменшуватись через фізичний та емоційний вплив домашнього насильства. Більше того, якщо постраждалі особи беруть відпустку, щоб отримати медичну допомогу або відвідати судові засідання, їхня прихильність до роботи може бути поставлена під сумнів.

Отже, домашнє насильство являє собою витрати для національної економіки, а також негативно впливає на підприємства через зниження продуктивності праці, невихід працівників на роботу, збільшення тривалості відпусток та перебування на лікарняному, а також вихід постраждалих осіб із ринку праці. Домашнє насильство посилює ґендерну нерівність щодо участі на ринку праці та може сприяти розширенню розриву між рівнем заробітку чоловіків та жінок.

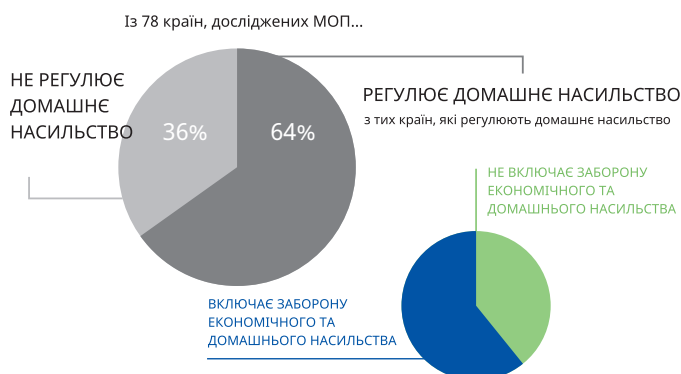
Вартість домашнього насильства для національної економіки

У рамках деяких досліджень, проведених в усьому світі, вивчалася орієнтовна річна «вартість» домашнього насильства для національної економіки. Наприклад, у Швейцарії у 2013 році насильство з боку інтимного партнера оцінювалося в 164 млн. швейцарських франків на рік;⁵ у Чилі в 2009 році вартість насильства стосовно жінок у сім'ї оцінювалося приблизно в 32,195 песо;⁶ а в Канаді у 2009 році економічний вплив подружнього насильства оцінювався у 7,4 млрд. канадських доларів.⁷

► Домашнє та економічне насильство

Економічне насильство стосується спроби створення економічної залежності постраждалої особи від особи, яка вчиняє насильство, зокрема шляхом перешкоджання виходу або перебування на роботі або позбавлення її заробітку. Це може бути складовою домашнього насильства. Конкретні приклади включають у себе знищення робочого інструменту чи одягу, фізичне перешкоджання виходу потерпілої особи з дому, побиття або позбавлення її сну в тій мірі, щоб вона не мала змоги вийти на роботу, та змушування постраждалої особи несподівано залишати своє місце роботи.

Рис. 1 - Як національне законодавство регулює економічне домашнє насильство?



Примітка: Цей показник базується на вибірці з 78 країн: 20 країн Африки, 14 країн Америки, чотирьох арабських державах, 15 країн Азійсько-Тихоокеанського регіону, 25 країн Європи та Середньої Азії

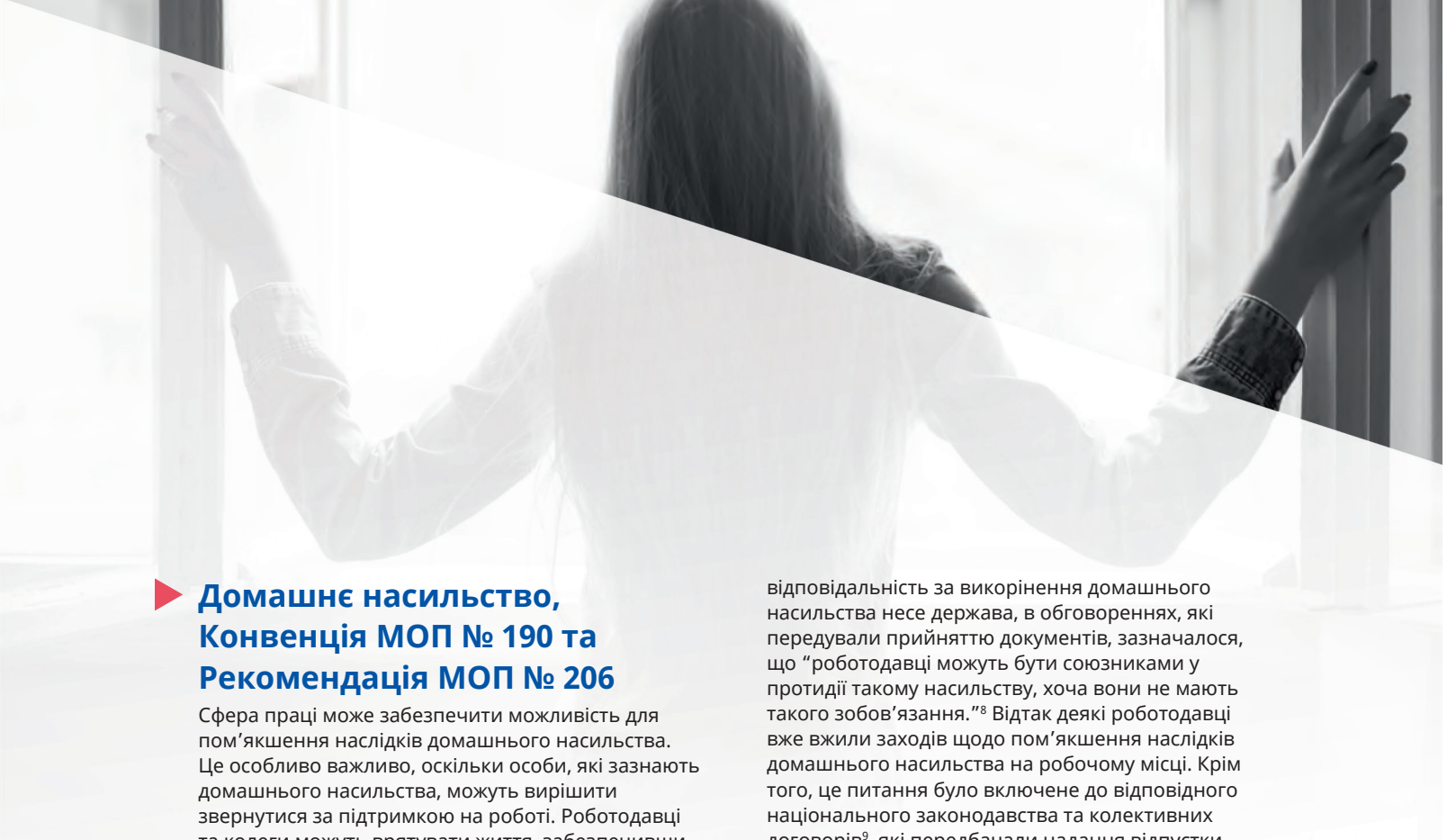
Джерело: МОП. 2017. Звіт V (1). Викорінення насильства та домагань щодо жінок та чоловіків у світі праці, стор. 50.

4 Melzer, S. 2002. "Gender, work, and intimate violence: Men's occupational violence spillover and compensatory violence", in Journal of Marriage and Family, Vol. 64, pp. 820-832; Holmes, S. and Flood, M. 2013. Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men's violence against women (Sydney, White Ribbon).

5 Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG). 2013. Coûts de la violence dans les relations de couple (Berne), p. 5.

6 DOMOS. 2010. Estimación del Costo de la Violencia Contra las Mujeres en Chile en el Contexto Intrafamiliar, Resumen Ejecutivo (Servicio Nacional de la Mujer), Table 1.

7 Zhang, T. et al., 2012. An estimation of the economic impact of spousal violence in Canada, 2009 (Department of Justice of Canada), p. x.



► **Домашнє насильство, Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206**

Сфера праці може забезпечити можливість для пом'якшення наслідків домашнього насильства. Це особливо важливо, оскільки особи, які зазнають домашнього насильства, можуть вирішити звернутися за підтримкою на роботі. Роботодавці та колеги можуть врятувати життя, забезпечивши солідарність та безпечне місце, яке слугуватиме зв'язуючою ланкою з громадськими службами, а також виявляючи випадки насильства. Як зазначається в Конвенції, уряди, організації роботодавців та організації працівників, а також установи ринку праці можуть сприяти визнанню, реагуванню та подоланню наслідків домашнього насильства у сфері праці. Хоча основну

відповідальність за викорінення домашнього насильства несе держава, в обговореннях, які передували прийняттю документів, зазначалося, що "роботодавці можуть бути союзниками у протидії такому насильству, хоча вони не мають такого зобов'язання."⁸ Відтак деякі роботодавці вже вжили заходів щодо пом'якшення наслідків домашнього насильства на робочому місці. Крім того, це питання було включене до відповідного національного законодавства та колективних договорів⁹, які передбачали надання відпустки постраждалим від домашнього насильства. Конвенція МОП № 190 вимагає від членів Організації визнання наслідків домашнього насильства та вжиття заходів для мінімізації його впливу у сфері праці. У зв'язку з цим у Рекомендації МОП № 206 передбачено низку заходів, які можуть бути вжиті, включаючи інноваційні заходи реагування, які вже з'являються у сфері праці.

8 МОП. 2016. Підсумковий звіт. Нарада експертів з питань насильства та домагань по відношенню до жінок і чоловіків у світі праці (Женева, 3-6 жовтня 2016), додаток, пункт. 27. Див. Також: МОП. 2019. Звіти Комітету з встановлення стандартів щодо насильства та домагань у світі праці: коротка інформація про провадження (Тимчасовий запис № 7В (Відк.)), Пункти 851 та 1514.

9 Наприклад, колективний договір державної поштової служби Бразилії «Correios» з 01.08.2015 р. по 31.07.2016 р. Див: ILO. 2017. Ending Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work, Report V(1), 107th Session, International Labour Conference (Geneva), page. 49.



Надання відпустки та забезпечення тимчасового захисту від звільнення

Економічна залежність від особи, яка вчиняє насильство, може завадити постраждалій особі звернутися за допомогою та врешті-решт залишити кривдника.

Відпустка допомагає особам, які зазнають домашнього насильства, відвідувати судові засідання, звертатися за консультаціями та медичною допомогою, а також переїжджати та перевозити своїх дітей у безпечні місця. Надання відпустки гарантує, що постраждалі не опиняться у ситуації, коли їм доведеться обирати між тим, щоб залишити свого кривдника та збереженням роботи.

Крім того, тимчасовий захист від звільнення може бути важливим для розширення прав і можливостей постраждалих, щоб вони могли забезпечити свою фінансову незалежність, намагаючись подолати наслідки жорстокого поводження та залишити своїх кривдників. Деякі акти трудового законодавства забезпечують захист постраждалих від звільнення протягом певного періоду часу.¹⁰

Заохочення до створення здорових, інклюзивних та сприятливих умов праці

Місце роботи є важливим середовищем, де можна знайти союзників для підтримки постраждалих від домашнього насильства. Для цього важливо створити здорові, інклюзивні та сприятливі умови праці, в яких постраждалим буде зручно шукати допомоги та повідомити про свою ситуацію, не боячись більшої віктимізації, осуду чи втрати роботи. Тому Рекомендація закликає до включення домашнього насильства до оцінки ризиків на робочому місці, а також до забезпечення гнучких форм організації праці для постраждалих від домашнього насильства. Деякі умови праці дозволяють особам, які зазнають домашнього насильства, коригувати графік роботи, використовувати псевдоніми та гнучкі години праці. Це дозволяє постраждалим вносити необхідні зміни, щоб захиститися від кривдників, які користуються знанням їхніх годин праці та місця роботи.¹¹



Фіолетова стрічка часто символізує кампанії з підвищення обізнаності про домашнє насильство

Сприяння доступу до послуг та правосуддя

Вирішення проблеми домашнього насильства вимагає вжиття термінових заходів, оскільки жорстоке поводження часто триває, і його необхідно припинити до погіршення ситуації. Тому важливо заохочувати постраждалих якнайшвидше звертатися за допомогою та забезпечувати своєчасне реагування.

Інформаційно-роз'яснювальні кампанії та ініціативи створюють сприятливе середовище як на робочому місці, так і поза ним, в якому постраждалі можуть звернутися за допомогою, а свідки можуть вжити заходів. Важливою є також розбудова спроможності осіб, які беруть участь у розгляді випадків домашнього насильства або вжитті пов'язаних із ним заходів. Так само надання інформації на робочому місці про існуючі державні заходи та служби, спрямовані на пом'якшення наслідків домашнього насильства та підтримку постраждалих, може бути ще одним способом підтримки постраждалих із боку роботодавців.¹²

У нових рамках Конвенції МОП № 190 та Рекомендації МОП № 206 сфера праці може стати важливим союзником для постраждалих від домашнього насильства, а отже прокласти шлях до створення гідних та шанобливих умов праці та суспільства, в яких кожен може процвітати.

¹⁰ Див.: Federal Law n°.11.340 of Brazil ("Maria da Penha Law").

¹¹ Див.: Колективний договір «Correios» у Бразилії (строк дії з 01.08.2015 р. по 31.07.2016 р.), згідно з яким працюючі жінки, які постраждали від домашнього насильства, мають переваги щодо переведення до іншого підрозділу, міста чи штату.

¹² Див.: Combating of Domestic Violence Act 4 of 2003, of Namibia and Protection against Domestic Violence Act No. 2 of 2015, of Kenya. See also: Protocole de prévention et de lutte contre les violences conjugales, PSA Peugeot Citroën, 2009.

