

Насильство та домагання у сфері праці, пов'язані з ВІЛ-статусом

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 ґендерно-чутливого підходу.

Конвенція визнає право кожного на вільну від насильства та домагань сферу праці. Вона пропонує широкий захист та застосовується до державних та приватних секторів, формальної та неформальної економіки, міських та сільських районів.

У ході обговорень, які передували прийняттю документів, дискримінація через ВІЛ-статус була визначена важливим фактором, який збільшує ризик насильства та домагань.¹ Так само, піддавання насильству та домаганням може збільшувати ризик передачі ВІЛ. Багато форм стигми та дискримінації, яких зазнають люди, які живуть з ВІЛ, можуть призвести до або становити насильство та домагання. Приклади включають у себе, серед іншого, образи людей, які живуть з ВІЛ, ставлення до них, як до «заразних» та ізолювання їх від колег.

► Що таке стигма та дискримінація, пов'язані з ВІЛ-статусом?

Терміни «стигма» та «дискримінація» зазвичай використовуються для опису жорстокого поводження з людьми, які живуть з ВІЛ. В цілому, стигма, пов'язана з ВІЛ-статусом – це негативне сприйняття людей, які живуть з ВІЛ. Наприклад, стереотип про те, що вони «не мають моральних принципів» або є представниками «гріховної групи»², або що вони не є продуктивними у сфері праці. Звичайно, ці стереотипи є безпідставними.

Дискримінація через ВІЛ-статус виникає тоді, коли менш сприятливе ставлення прямо або опосередковано базується на фактичному або приписуваному ВІЛ-статусі особи. Вона може включати в себе, наприклад, відмову у працевлаштуванні або меншу оплату праці. Дискримінація через ВІЛ-статус стосується також очевидно нейтральних ситуацій, нормативно-правових актів та практик, які фактично призводять до нерівного ставлення до людей, які живуть з ВІЛ. Наприклад, обов'язкові вимоги щодо службових відряджень можуть опосередковано призвести до дискримінації за наявності імміграційних обмежень, пов'язаних із ВІЛ-статусом.⁴

Стигма це

“соціальне клеймо, яке при його згадуванні у зв'язку з будь-якою особою зазвичай спричиняє соціальну ізоляцію і стає перешкодою для повноцінного соціального життя особи, інфікованої ВІЛ або постраждалої від цього захворювання.”³

Дискримінація це

“будь-яке розрізнення, недопущення або перевага, яка призводить до знищення або порушення рівності можливостей чи ставлення в галузі праці та занять», відповідно до Конвенції МОП № 111 про дискримінацію в галузі праці та занять (1958) та Рекомендації МОП № 111 щодо дискримінації в галузі праці та занять (1958)⁵

1 ILO. 2016. Final Report. Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3-6 October 2016), Appendix, para. 12; ILO. 2017. Eliminating violence and harassment against women and men in the world of work, Report V(1), International Labour Conference, 107th Session, Geneva, p. 30.

2 Див. Greeff, M., et. al. 2008. “Experiences of HIV/AIDS Stigma of Persons Living with HIV/AIDS and Nurses Involved in their Care from Five African Countries”, in African Journal of Nursing and Midwifery, Vol. 10(1), pp. 9-16.

3 Рекомендація МОП № 200, пункт 1(d).

4 National Aids Trust. 2012. HIV @ Work. Advice for employers, p 3. Available at: https://www.nat.org.uk/sites/default/files/publications/Jul_2012_HIV%40Work_Advice_for_employers_0.pdf [11 February 2020].

5 Рекомендація МОП № 200, пункт 1(e).

“Стигма та дискримінація” та “наси́льство та дома́гання”, пов’язані з ВІЛ-статусом, взаємопов’язані між собою

Стигма та дискримінація, пов’язані з ВІЛ-статусом, тісно переплітаються з насильством та домаганнями, які в Конвенції визначаються як «низка неприйнятних форм поведінки та практик або загрози їх, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи ґендерно-обумовлені насильство та домагання» (ст. 1(1)(а)).

Насправді, багато форм стигми та дискримінації, пов’язаних з ВІЛ-статусом, можуть бути віднесені до цієї низки неприйнятних форм поведінки та практик, включаючи цькування, словесні образи та фізичні напади на людей, які живуть з ВІЛ.⁶ Такі форми поведінки та практики можуть непропорційно та особливим чином впливати на людей, які живуть з ВІЛ.

Осуд

Люди, які живуть з ВІЛ, повідомляють, що у випадках розголошення ВІЛ-статусу без їхньої згоди, вони піддаються образам та приниженню з боку колег та роботодавців. Це іноді проявляється у словесних образах, які ґрунтуються на неправильному уявленні про шляхи передачі ВІЛ та супроводжуються зневажливими термінами, як-от «брудний», «аморальний» та «девіантний».

Передача ВІЛ може відбуватися чотирма шляхами:⁷

- через незахищений статевий контакт із ВІЛ-позитивним партнером;
- через кров та препарати крові під час, наприклад, переливання крові та трансплантації органів або тканин інфікованої людини, або використання забрудненого обладнання для ін’єкцій або інших процедур, які передбачають проколювання шкіри;
- від ВІЛ-позитивної матері дитині в утробі або при народженні; та
- через грудне вигодовування.

ВІЛ не передається через випадковий фізичний контакт, під час кашлю, чхання, через поцілунок, укуси комарів або комах, спільне користування санітарно-гігієнічними приміщеннями, столовими приборами або через вживання їжі та напоїв, приготовлених людиною, яка живе з ВІЛ.

Такі домагання також часто пов’язуються з релігійним осудом: люди, які живуть з ВІЛ, «покарані Богом» або «підуть у пекло».

Знеславлення може серйозно вплинути на фізичне та психічне здоров’я людей, які живуть з ВІЛ, і створити ворожі умови праці для всіх. Крім того, воно може перешкоджати людям у пошуку послуг з профілактики та лікування ВІЛ, тим самим ставлячи під загрозу їхнє життя.

Ставлення як до “заразних”

Меди́чні свідчення́ чітко вказують на те, що ВІЛ не може передаватися під час звичайної робочої взаємодії, наприклад, під час потискання рук, спільного користування санітарними приміщеннями або посудом. Однак існує значний рівень необізнаності та страху щодо передачі ВІЛ, і це призводить до специфічної форми домагань у сфері праці: ставлення до людей, які живуть із ВІЛ або постраждали внаслідок ВІЛ, як до «заразних». Один із прикладів – змушування людей, які живуть з ВІЛ, користуватися одноразовими склянками, чого не потрібно робити іншим особам. Це принизливо і призводить до їх соціальної ізоляції.

“Співробітник з ВІЛ скористався горням колеги. Після цього колега демонстративно вимила горня дезінфікуючим розчином, чого вона б не робила, якщо б ним скористався хтось інший. Вона також образливо прокоментувала використання її горня людиною з ВІЛ. Це, ймовірно, є рівносильним домаганням.”⁸

Ізолювання

Іншою формою насильства та домагань, яких зазнають люди, які живуть з ВІЛ, може бути їх ізолювання від колег та контакту з клієнтами. Наприклад, їх можуть не запрошувати до участі у робочих соціальних заходах та обідах, або відправляти працювати у підвальних та складських приміщеннях.

Остракізм (виключення з групи) є «особливо токсичною формою соціальної поведінки», і може завдавати ще більшої шкоди, ніж відверті домагання.⁹ Негативний вплив є настільки значним, що результати одного дослідження свідчать про те, що працівники можуть бути менше стурбовані можливою дискримінацією через ВІЛ-статус з боку роботодавців, ніж стигмою з боку колег, яка зазвичай «проявляється через соціальну ізоляцію та осміювання.”¹⁰

6 Див. Greeff, M., et al. 2008. “Experiences of HIV/AIDS Stigma of Persons Living with HIV/AIDS and Nurses Involved in their Care from Five African Countries”, in *African Journal of Nursing and Midwifery*, Vol. 10(1), pp. 9-16; Coalition des organismes communautaires québécois de lutte contre le sida « Discrimination and harassment ». Available at: <https://www.cocqsida.com/ressources/vih-info-droits/discrimination-and-harassment.html#psychological> [16 April 2018].

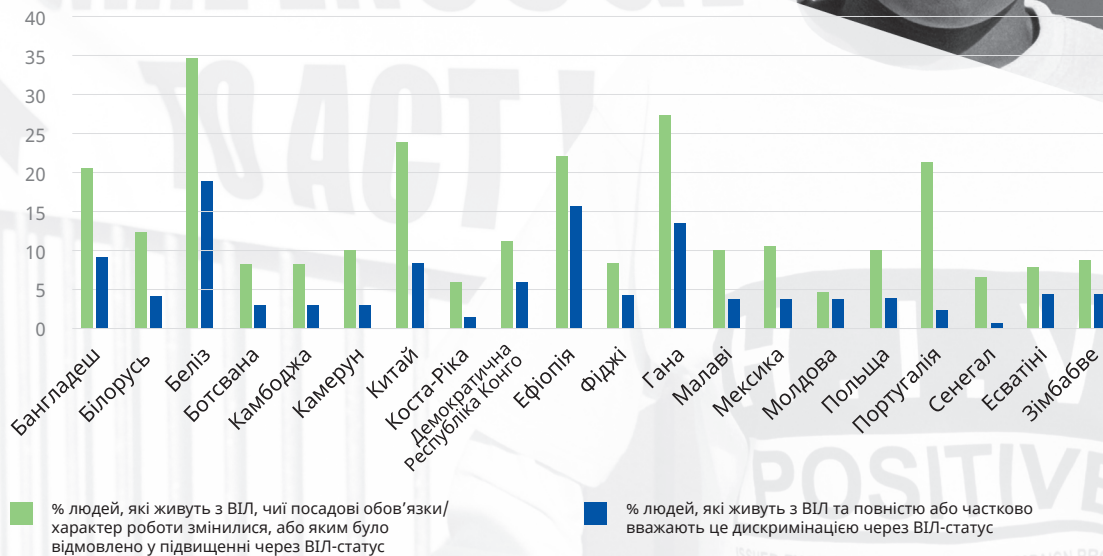
7 Based on ILO. 2001. Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work (Geneva), Appendix I, p. 19

8 Kidner, R. 2006. Statutes on Employment Law 2006-2007 (Oxford, Oxford University Press), p. 496.

9 O'Reilly, J., et al., 2014. “Is Negative Attention Better Than No Attention? The Comparative Effects of Ostracism and Harassment at Work”, in *Organization Science*, Vol. 26(3), p. 15.

10 Esu-Williams, Eka., et al. 2005. “Strengthening workplace HIV/AIDS programs: The Eskom experience in South Africa,” in *Horizons Research Update*, p. 2.

Рис. 1 – Люди, які живуть з ВІЛ та повідомили про зміну форми організації праці або відмову у підвищенні, та ті, які вважають це дискримінацією через ВІЛ-статус



Джерело: Country reports on the application of The People Living with HIV Stigma Index representing a total sample of 21,349 persons living with HIV.¹¹ Посилання: <http://www.stigmaindex.org/>

► Зміна форми організації праці

Цілеспрямоване внесення змін до раніше узгоджених форм організації праці часто є формою дискримінації через ВІЛ-статус; це може впливати на заробітну плату, підвищення кваліфікації та статус людей, які живуть з ВІЛ. Також часто повідомляють про те, що людей, які живуть з ВІЛ, переводять до інших відділів або філій із метою того, щоб їм було незручно працювати і вони врешті-решт звільнялися.

Дослідження свідчать, що працівники, які живуть із ВІЛ, відтермінують проходження тесту через побоювання розголошення результатів та їх подальшого використання, як приводу для переведення їх до іншого відділу або пониження на посаді.¹²

► Обов'язкове тестування на ВІЛ може спричинити насильство та домагання

Проходження тесту на ВІЛ має бути добровільним, а його результати конфіденційними.¹³ У Рекомендації МОП № 200 щодо ВІЛ/СНІДу та сфери праці зазначається, що тестування на ВІЛ ніколи не повинно використовуватись для відсіювання претендентів на робочі місця, які живуть з ВІЛ, і не повинно «ставити під загрозу доступ до робочих місць, безперервність трудового стажу, гарантованість роботи і

можливості просування по службі». Однак обов'язкове проходження тесту на ВІЛ досі є актуальним для багатьох працівників. Воно може підвищувати уразливість осіб до насильства та домагань, особливо якщо результати тестування повідомляються роботодавцям без їхньої згоди.¹⁴ Відсутність конфіденційності посилює ризик стигматизації та збільшує ймовірність насильства та домагань. Крім того, це може призвести до дискримінації в галузі праці та занять, наприклад, до виключення претендентів на робочі місця, які живуть з ВІЛ, з ринку праці та звільнення людей, які живуть з ВІЛ через їхній статус. Це може створити замкнене коло, яке призведе до соціального відчуження та ізоляції людей, які живуть з ВІЛ, а отже, навіть до посилення ризику піддатися насильству та домаганням.

► Зв'язок із гомофобією, біфобією та трансфобією¹⁵

Сексуальна орієнтація, ґендерна ідентичність або ґендерна експресія не є причинами передачі ВІЛ. Передача ВІЛ-інфекції не залежить від статі сексуального партнера особи; вона скоріше залежить від правильного та постійного використання презервативу під час статевих контактів.

11 Вибірки формувалися таким чином: 238 респондентів у Бангладеш, 370 у Білорусі, 430 у Беліз, 1232 у Ботсвані, 349 у Камбоджі, 1284 у Камеруні, 2096 у Китаї, 396 у Коста-Ріці, 1475 у Демократичній Республіці Конго, 3360 у Ефіопії, 45 на Фіджі, 1073 у Кенії, 2272 у Малаві, 1000 у Мексиці, 403 у Молдові, 502 у Польщі, 1060 у Португалії, 626 у Сенегалі, 1233 у Свазіленді та 1905 у Зімбабве.

12 Scott, K. et al., 2013. "What can companies do to support HIV-positive workers? Recommendations for medium and large sized African workplaces", in International Journal of Workplace Health Management, Vol. 6 (3), pp. 174-188.

13 МОП підтримує добровільне конфіденційне тестування та консультивання у сфері праці у рамках ініціативи VCT@Work Initiative.

14 Відомі випадки повідомлення медичним персоналом результатів тестів на ВІЛ роботодавцям. Наприклад, див. Doe vs. Department of Veterans Affairs of the United States of America: United States Court of Appeals for the Eighth Circuit, Case No. 07-1576, Brief of Amici Curiae in Support of Appellant's Petition for Rehearing en banc (4/21/2008)

15 "Гомофобія" та «біфобія» стосуються «страху, необґрунтованого гніву, нетерпимості та/або ненависті щодо гомосексуалізму, бісексуальності чи бісексуальних осіб»; «Трансфобія» стосується «негативних культурних та особистих переконань, думок, ставлення та форм поведінки, заснованих на упередженості, огиді, страху та/або ненависті до транссексуальних осіб або варіацій ґендерної ідентичності та ґендерної експресії». Див.: ILGA-Europe. "Glossary". Available at www.ilga-europe.org/resources/glossary [16 April 2018].

Водночас, насильство та домагання, пов'язані з ВІЛ-статусом, часто тісно пов'язані з гомофобією, біфобією та трансфобією, включаючи необґрунтовані міфи, зокрема про те, що ВІЛ – це “хвороба геїв”.¹⁶ Ці руйнівні міфи можуть призвести до нападів на лесбійок, геїв, бісексуальних осіб, транссексуалів¹⁷ та інтерсексуалів (ЛГБТИ) через їхній приписуваний ВІЛ-позитивний статус, а також до нападів на людей, які живуть з ВІЛ через їхню приписувану сексуальну орієнтацію або ґендерну ідентичність. Така ненависть, заснована на ВІЛ-статусі, сексуальній орієнтації чи ґендерній ідентичності, спричиняє формування токсичних та ворожих умов праці.



▶ Насильство та домагання призводять до збільшення уразливості до зараження ВІЛ

Незважаючи на те, що фактичний або приписуваний ВІЛ-статус може призвести до насильства та домагань у сфері праці, справедливе також і зворотне твердження. Насильство та домагання, зокрема, ґендерно-обумовлені насильство та домагання, можуть призвести до збільшення уразливості до зараження ВІЛ.

Особи, які зазнають сексуальних домагань або сексуального насильства з боку роботодавців, колег або клієнтів, можуть стати більш уразливими до зараження ВІЛ.¹⁸ Це також може стосуватися працівників, особливо молодих працівників, які продають сексуальні послуги в якості стратегії виживання або для доповнення недостатнього доходу, та мають менше можливостей для домовленості про використання презервативу.¹⁹

▶ Запобігання та протидія насильству та домаганням стосовно людей, які живуть з ВІЛ

Заходи щодо запобігання та протидії насильству та домаганням, пов'язаним із ВІЛ-статусом, повинні бути спрямовані на усунення першопричин стигми та дискримінації та повинні бути інтегровані в різні сфери діяльності. Наприклад, кампанії з підвищення обізнаності з питань передачі та лікування ВІЛ, мають важливе значення для руйнування міфів та стереотипів, пов'язаних з цією проблемою. Крім того, роботодавці, працівники та їх організації залишаються ключовими учасниками процесу створення шанобливих умов праці, зокрема шляхом забезпечення належного розуміння питань, пов'язаних із захворюванням на ВІЛ. У зв'язку з цим важливо забезпечувати навчання та підвищення обізнаності з питань прав працівників, які живуть з ВІЛ.

Крім того, обов'язкове проходження тесту на ВІЛ необхідно замінити добровільним консультуванням

та тестуванням на ВІЛ із забезпеченням конфіденційності результатів. Це допоможе запобігти стигмі та дискримінації, а також насильству та домаганням, пов'язаним із ВІЛ-статусом, та сприятиме охороні здоров'я та добробуту всіх працівників.

▶ ВІЛ-статус та Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206

Незважаючи на те, що в документах конкретно не згадуються насильство та домагання, пов'язані з ВІЛ-статусом, вони забезпечують важливу можливість для вирішення цієї проблеми. Люди, які живуть з ВІЛ, можуть непропорційно зазнавати насильства та домагань. Таким чином, згідно з Конвенцією МОП № 190, має бути забезпечене їхнє право на рівність та недопущення дискримінації в галузі праці та занять (ст. 6). Їх ситуацію слід також враховувати при розробці типових кодексів правил і норм поведінки, а також при розробці та реалізації політики на робочому місці та в галузі безпеки і гігієни праці. Сюди входить визначення факторів небезпеки та оцінка ризиків, які можуть призвести до насильства та домагань стосовно людей, які живуть з ВІЛ.

Крім того, Конвенція закликає до приділення особливої уваги секторам, родам занять та формам організації праці, де працівники та інші зацікавлені особи більшою мірою піддаються насильству та домаганням (ст. 8). Це може бути особливо корисно для запобігання та протидії насильству та домаганням, пов'язаним із ВІЛ-статусом, наприклад, у сфері охорони здоров'я, де пацієнти або працівники, які забезпечують догляд за людьми, які живуть з ВІЛ, зазнають насильства та домагань через їх фактичний або приписуваний ВІЛ-статус.

Конвенція також вимагає забезпечення захисту особистого життя та конфіденційності (ст. 10(с)). Відтак, постраждалі повинні мати можливість подавати позови щодо насильства та домагань, пов'язаних із ВІЛ-статусом, без необхідності публічного розголошення свого ВІЛ-статусу.

¹⁶ Cadwell, S. 2010. “Twice removed: The stigma suffered by gay men with AIDS”, in Smith College Studies in Social Work, Vol. 61(3), pp. 236-246.

¹⁷ “Транссексуал” – це загальний термін, який позначає «людей, які мають ґендерну ідентичність та/або ґендерну експресію, що відрізняються від статі/ґендеру, визначеної їм при народженні”. Див.: ILGA-Europe. “Glossary”. Available at www.ilga-europe.org/resources/glossary [16 April 2018].

¹⁸ United Nations Development Programme. 2008. HIV Vulnerabilities Faced by Women Migrants: from Asia to the Arab States, Executive Summary. Regional HIV & Development Programme for Asia & the Pacific (Colombo) p. 10.

¹⁹ Unon Aid Abroad. 2011. Cambodia - addressing HIV vulnerabilities of indirect sex workers during the financial crisis: Situation analysis, strategies and entry points for HIV/AIDS workplace education (Geneva, ILO), p. 19

