

Насильство та домагання стосовно осіб з інвалідністю у сфері праці

У червні 2019 року на Столітній конференції Міжнародної організації праці (МОП) було прийнято Конвенцію МОП № 190 про викоринення 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. Конвенція визначає насильство та домагання як “низку неприйнятних форм поведінки і практик або загрози таких, здійснених одноразово чи систематично, метою, результатом або можливим наслідком яких є заподіяння фізичної, психологічної, сексуальної чи економічної шкоди, включаючи ґендерно-обумовлені насильство і домагання”. 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 за ознакою інвалідності була визначена важливим фактором, який збільшує ризик насильства та домагань.¹ Особи з інвалідністю можуть зазнавати специфічних насильства та домагань та більшою мірою, ніж особи, які не мають інвалідності, однак такі ситуації часто залишаються поза увагою.²

▶ Особи з інвалідністю – це велика, різноманітна група

За оцінками, один мільярд осіб, або приблизно 15% населення світу, мають інвалідність; принаймні 785 мільйонів з них – це особи працездатного віку.³

Конвенція Організації Об’єднаних Націй про права осіб з інвалідністю стосується осіб “зі стійкими фізичними, психічними, інтелектуальними або сенсорними порушеннями, які при взаємодії з різними бар’єрами можуть заважати їхній повній та ефективній участі в житті суспільства нарівні з іншими.”⁴ Проте “інвалідність” – це поняття, яке еволюціонує, і його визначення відрізняється в різних країнах.

▶ Відсутність даних щодо насильства та домагань стосовно осіб з інвалідністю

Дезагреговані дані щодо насильства та домагань стосовно осіб з інвалідністю на робочому місці дуже обмежені через відсутність ґрунтовних досліджень цього питання, а також неповну звітність.

Стигма та стереотипи перешкоджають проведенню досліджень насильства та домагань, пов’язаних з інвалідністю. Дослідники, наприклад, можуть залишити осіб з інвалідністю поза увагою або не розуміти необхідності дезагрегації даних про насильство та домагання за ознакою інвалідності. Крім того, дослідники можуть виходити із застарілих визначень інвалідності та не застосовувати соціальну модель інвалідності, засновану на правах людини, таким чином, результати досліджень можуть бути викривлені.⁵

Термінологія, яка зазвичай використовується для опису насильства та домагань, яких зазнають особи з інвалідністю, часто применшує їхній досвід та інфантилізує їх, наприклад, прирівнюючи насильство та домагання до булінгу дітей на дитячому майданчику.⁶

1 ILO. 2016. Final Report. Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3-6 October 2016), Appendix, para. 12

2 Jones, T. et al. 2011. “Workplace Assaults in Britain: Understanding the Influence of Individual and Workplace Characteristics”, in British Journal of Criminology, Vol. 51, pp. 159–178.

3 WHO and The World Bank. 2011. World Report on Disability (Geneva).

4 Конвенція Організації Об’єднаних Націй про права осіб з інвалідністю, ст. 1.

5 Loeb, M. 2013. “Disability statistics: an integral but missing (and misunderstood) component of development work”, in Nord J Hum Rights, 31(3):306-324.

6 Hollomotz, A. 2013. “Disability and the continuum of violence”, in H. Mason-Bish and A. Roulstone (ed.): Disability, Hate Crime and Violence (Oxon, Routledge), p. 53.

Більше того, залежно від характеру інвалідності, особам з інвалідністю також може бути важко усвідомлювати, що таке насильство та домагання, ділитися досвідом або повідомляти про випадки насильства та домагань у сфері праці. У зв'язку з цим проактивне охоплення осіб з інвалідністю, а також підвищення їх обізнаності у доступному форматі, необхідні для створення сприятливого середовища, в якому можна буде повідомити про випадки насильства та домагань та забезпечити їх розгляд. Крім того, постраждалі можуть не подавати скарг через побоювання дискримінації або подальших насильства та домагань у зв'язку з повідомленням інформації про інвалідність.

▶ Особи з інвалідністю непропорційно зазнають насильства та домагань на роботі

Дослідження свідчать про те, що особи з інвалідністю частіше зазнають насильства та домагань на роботі, ніж особи без інвалідності.⁷ Незважаючи на те, що насильства та домагань у сфері праці можуть зазнавати працівники з усіма видами інвалідності, деякі дослідження відзначають більшу частоту випадків стосовно працівників з інтелектуальними та психосоціальними порушеннями.⁸

Особи з інвалідністю також можуть бути об'єктом насильства та домагань через дискримінацію за віком, ґендерною приналежністю, сексуальною орієнтацією, расою, релігією, етнічною приналежністю та іншими чинниками. Ці підстави для дискримінації, пов'язані з іншими соціальними та культурними нормами, які можуть лежати в основі насильства та домагань, можуть посилювати насильство та домагання, пов'язані з інвалідністю.

“Там, де перетинаються підстави для дискримінації, як-от ґендерна приналежність, раса чи інвалідність, посилюється ризик насильства та домагань.”⁹



▶ Види насильства та домагань, яких зазнають особи з інвалідністю

З-поміж різних форм насильства та домагань працівники з інвалідністю частіше повідомляють про залякування та словесні образи. Сюди входять «жарти», навішування ярликів, приниження мимікою, двозначні висловлювання, чутки та саботаж. Також відомі випадки сексуальних домагань та фізичного насильства. Акти насильства та домагань можуть вчинятися різними особами, включаючи колег, керівників та третіх осіб.

Акти насильства та домагань стосовно осіб з інвалідністю часто пов'язані з негативними стереотипами щодо їх продуктивності. Найчастіше повідомляється про практики дошкулення процедурами моніторингу результатів роботи, мікроуправління та надмірного приписування помилок, а також форми поведінки, “спрямовані на вчинення негативного впливу на відчуття об'єктом власної компетентності.”¹⁰

Крім того, деякі кривдники можуть чинити домагання стосовно осіб із специфічними порушеннями, наприклад, встановлюючи перешкоди для ускладнення переміщення офісом для осіб в інвалідному візку, навмисно зіштовхуючись з особами з вадами зору або висміюючи мову осіб з порушеннями мовлення.¹¹

7 Opportunity Now; PWC. 2014. Opportunity Now: Project 28-40 Report (London), page 23; Fevre, R. et al. 2013. “The ill-treatment of employees with disabilities in British workplaces”, in Work, Employment and Society, Vol.27, p. 298; Sharanjit Uppal. 2005. Disability, workplace characteristics and job satisfaction. International Journal of Manpower, Vol. 26 Issue: 4, pp. 340.

8 Shaw, L.R.; Chan, F.; McMahon, B.T. 2012. “Intersectionality and Disability Harassment: The Interactive Effects of Disability, Race, Age and Gender”, in Rehabilitation Counselling Bulletin, 55, p.88.

9 ILO, Final report, Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3-6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department (Geneva), Appendix, para. 12.

10 Vickers, M.H. 2009. “Bullying, disability and work: a case study of workplace bullying”, in Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal, Vol.4, pp. 255-272.

11 National Collaborative on Workforce and Disability (NCWD). 2011. Bullying and Disability Harassment in the Workplace: What Youth Should Know (New York).

Особи з інвалідністю є частиною різноманітної робочої сили, як, наприклад, Трін Ті Трін (у центрі), яка працює на швейній фабриці у В'єтнамі. Виставка “Жити і працювати”, МОП.





Особи з інвалідністю на протесті проти насильства якого зазнають жінки та дівчата з інвалідністю ©Samarthyam, Форум жінок з інвалідністю заради дій, Індія

Таблиця 1. Приклади насильства та домагань, про які повідомили працівники у Великій Британії, за видом інвалідності

Фізична інвалідність	Затримка розумового розвитку/ психологічні порушення	Інші порушення
На вас накричали або розлютились	- Ваш роботодавець не дотримується належних процедур. - З вами поводяться несправедливо за місцем роботи порівняно з іншими. - Про вас розповсюджуються плітки та чутки або щодо вас висуваються звинувачення. - Вас ізолюють від групи. - На вас накричали або розлютились.	- Тиск з боку іншої особи стосовно того, щоб не вимагати чогось, на що ви маєте право. - Ваш роботодавець не дотримується належних процедур. - Про вас розповсюджуються плітки та чутки або щодо вас висуваються звинувачення.

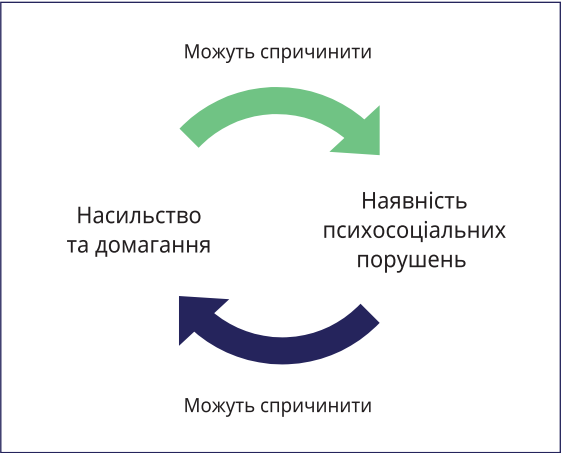
Джерело: Adapted from Fevre, R. et al. 2013. „Жорстоке поводження з працівниками з обмеженими можливостями на робочих місцях у Британії”, у праці, зайнятості та суспільстві, т. 27, с. 298.

▶ **Особи з психосоціальними порушеннями та міф про “небезпеку”**

Існує поширений міф про те, що особи з психосоціальними порушеннями¹² жорстокіші порівняно з населенням в цілому. Цей міф впливає із стереотипів, які «демонізують» осіб з психосоціальними порушеннями та закріплюються упередженими повідомленнями у ЗМІ.¹³ Цей міф переноситься на сферу праці, де особи з психосоціальними порушеннями можуть неправильно сприйматися як небезпечні, непередбачувані та такі, яким не вистачає самоконтролю.

Емпіричні дослідження доводять, що міф про небезпеку є необґрунтованим. Дослідження містять висновки про те, що лише близько 3% насильницьких дій можуть бути віднесені до осіб з психосоціальними порушеннями.¹⁴ Більше того, дорослі з психосоціальними порушеннями частіше зазнають ніж вчиняють насильство та домагання.¹⁵

Ці ситуації можуть сформувати замкнене коло: насильство та домагання можуть спричинити або посилити існуючі психосоціальні порушення; набута інвалідність може використовуватись кривдниками як привід для подальшого насильства та домагань.



▶ **Набута інвалідність та насильство та домагання**

Акти насильства та домагань стосовно осіб, які не мають інвалідності, можуть призвести до набуття ними інвалідності, зокрема психосоціальних порушень, включаючи тривожність, депресію та посттравматичний стресовий розлад.

▶ **Вимоги щодо забезпечення раціональної адаптації можуть спричинити насильство та домагання**

Забезпечення раціональної адаптації (яка також називається раціональним пристосуванням) для осіб з інвалідністю, які її потребують, є ключовою складовою гідної праці. Вона дозволяє їм нарівні з іншими долучитись до робочої сили та може

12 Кілька виразів, які зазвичай використовуються для позначення психосоціальних порушень, можуть бути стигматизуючими, включаючи «психічне захворювання», «психічний розлад» та «порушення психічного здоров'я». Відтак, в цій інформаційній записці використовується інклюзивний, неупереджений термін «психосоціальні порушення».

13 McGinty, Emma E. et al. 2016. "Trends In News Media Coverage Of Mental Illness In The United States: 1995–2014" in Health affairs (Project Hope), Vol. 35(6), pp. 1121–1129.

14 Див.: U.S. Department of Health and Human Services. "Mental Health Myths and Facts". Available at: <https://www.mentalhealth.gov/basics/mental-health-myths-facts> [16 April 2018]. See also: Stuart HL, Arboleda-Flórez JE. 2001. "A public health perspective on violent offenses among persons with mental illness" in Psychiatric services. Vol. 52(5), pp. 654-659.

15 Див.: Teplin LA, McClelland GM, Abram KM, Weiner DA. Crime victimization in adults with severe mental illness: comparison with the national crime victimization survey. Arch Gen Psychiatry. 2005; 62(8):911–921.

сприяти підвищенню результативності та конкурентоспроможності підприємств. Відповідно до Конвенції Організації Об'єднаних Націй «Про права осіб з інвалідністю», відмова в раціональній адаптації є актом дискримінації.¹⁶

За відсутності базового розуміння прав осіб з інвалідністю, роботодавці та колеги можуть помилково сприймати раціональну адаптацію, як надмірне сприяння або фаворитизм. У такому випадку вимоги щодо забезпечення адаптації можуть спричинити насильство та домагання з боку колег та роботодавців.¹⁷

Це ставить працівників з інвалідністю в дуже складне становище: або вимагати дотримання свого права на раціональну адаптацію (і, таким чином, піддаватися ризику насильства та домагань), або відмовлятися від раціональної адаптації і, отже, можливості конкурувати на рівних умовах з іншими працівниками.

Раціональна адаптація

Раціональна адаптація, яка також називається раціональним пристосуванням, складається із "внесення, коли це потрібно в конкретному випадку, необхідних та підходящих модифікацій і коректив, що не становлять непропорційного чи не виправданого тягаря, для цілей забезпечення реалізації або здійснення особами з інвалідністю нарівні з іншими всіх прав людини й основоположних свобод".¹⁸ Держави зобов'язані вживати всіх належних заходів для забезпечення раціональної адаптації.¹⁹

Приклади раціональної адаптації включають у себе забезпечення гнучкого робочого графіку, організацію місць для відпочинку, дистанційної роботи та використання програм зчитування з екрану. Часто забезпечення такого пристосування може передбачати невеликі або не передбачати витрат для роботодавців.

Насильство та домагання стосовно осіб з інвалідністю, Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206

Правовий захист працівників з інвалідністю від насильства та домагань необхідно забезпечувати одночасно з розглядом їх конкретного досвіду насильства та домагань.²⁰ У цьому контексті Конвенція МОП № 190 та Рекомендація МОП № 206 забезпечують комплексну основу для дій, здатних враховувати такі особливості через заходи із запобігання, захисту, правозастосування та забезпечення правового захисту.



Вимоги щодо забезпечення розумного пристосування, як, наприклад, використання трафарету зі шрифтом Брайля, як на фото, є основним правом. Фотовиставка МОП «Жити і працювати».

Особи з інвалідністю можуть зазнавати непропорційного впливу насильства та домагань у сфері праці. Таким чином, згідно з Конвенцією, повинно бути забезпечено їхнє право на рівність та недопущення дискримінації у сфері праці та занять (ст. 6). Сприяння інклюзивній культурі на робочому місці, зокрема стосовно права на розумну адаптацію, вкрай важливе для забезпечення рівних можливостей та ставлення, захисту від дискримінації та запобігання насильству та домаганням. Крім того, визначення факторів небезпеки та оцінка ризиків насильства та домагань, передбачені Конвенцією, також можуть стати інструментом для вирішення проблем, які можуть бути характерними для осіб з інвалідністю (ст. 9).

Доступність також є основним елементом, який необхідно враховувати для сприяння підвищенню поінформованості, правозастосуванню та компенсації. Конвенція вимагає, щоб інструментальні засоби, настанови, навчання та підготовка, які мають важливе значення для широкого та інклюзивного підвищення поінформованості, забезпечувались у доступному форматі (ст. 11(b)). Інформація та навчання з питань факторів небезпеки та ризиків насильства та домагань, а також пов'язаних із ними заходів із запобігання та захисту, також повинні забезпечуватись у доступному форматі (ст. 9(d)). Щодо правозастосування, Конвенція вимагає від членів Організації забезпечення вільного доступу до механізмів повідомлення та врегулювання спорів, та до засобів правового захисту (ст. 10(b)). Це включатиме в себе забезпечення доступності процедур для всіх працівників на рівній основі, що сприятиме компенсації у випадках насильства та домагань стосовно осіб з інвалідністю.

¹⁶ Конвенція Організації Об'єднаних Націй «Про права осіб з інвалідністю», ст. 2.

¹⁷ Pampel, F. n.d. Bullying and disability: An Overview of the Research Literature (Denver, OMNI Institute), p. 5.

¹⁸ Конвенція Організації Об'єднаних Націй «Про права осіб з інвалідністю», ст. 2.

¹⁹ Конвенція Організації Об'єднаних Націй «Про права осіб з інвалідністю», ст. 5.

²⁰ Див. також: Конвенція Організації Об'єднаних Націй «Про права осіб з інвалідністю», ст. 16 та 27.

