

# Смещение акцента:

## ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РАБОЧИЕ МЕСТА, КОГДА МУЖЧИНЫ СОВЕРШАЮТ БЫТОВОЕ НАСИЛИЕ

ОТЧЕТ ДЛЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ ТРАНСПОРТНИКОВ

ПОДГОТОВЛЕН НАУЧНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬНЫМ  
ЦЕНТРОМ ПО ПРОБЛЕМАМ НАСИЛИЯ В  
ОТНОШЕНИИ ЖЕНЩИН И ДЕТЕЙ



МЕЖДУНАРОДНАЯ  
ФЕДЕРАЦИЯ  
ТРАНСПОРТНИКОВ

Western



Centre for Research & Education on  
Violence Against Women & Children

## Исследовательская группа

### **Барб Маккуорри**

Барб Маккуорри – Директор по связям с общественностью Научно-просветительного центра по проблемам насилия в отношении женщин и детей.

### **Доктор Николь Д. Макфадьен**

Научный сотрудник Научно-просветительного центра по проблемам насилия в отношении женщин и детей

### **Доктор Катрина Скотт**

Научный руководитель Научно-просветительного центра по проблемам насилия в отношении женщин и детей

Разработка методов исследования и сбор данных:  
SAMYAK, Индия



# Содержание

<b>Краткий обзор</b>	<b>4</b>
<b>Восемь основных рекомендаций</b>	<b>5</b>
<b>Вступление</b>	<b>6</b>
<b>Методы</b>	<b>8</b>
<b>Результаты: Бытовое насилие</b>	<b>9</b>
Насилие	9
Принудительный контроль и контролирующее поведение	10
<b>Результаты: Воздействие на рабочее место</b>	<b>12</b>
Аварии и травмы	12
Отсутствие или опоздание на работу	12
Работа в состоянии алкогольного опьянения	13
Споры с коллегами и клиентами	13
Неспособность сосредоточиться	14
<b>Препятствия для борьбы с бытовым насилием</b>	<b>16</b>
Неэффективное распознавание бытового насилия	16
Отсутствие четкой и последовательной реакции на рабочем месте	17
<b>Основные результаты и рекомендации</b>	<b>18</b>
<b>Ограничения</b>	<b>21</b>

# Краткий обзор

В настоящем отчете подробно описывается воздействие бытового насилия (БН) на рабочие места в штате Махараштра, Индия, и излагаются восемь основных рекомендаций для работодателей по созданию более безопасных рабочих мест. Исследование основано на интервью со 116 работниками-мужчинами, которые были уличены консультационными центрами и администрацией предприятий в совершении насилия в отношении своих интимных партнеров.

Результаты показывают, что, когда работники совершают БН, их рабочие места подвергаются повышенному риску аварий, травм и смертельных исходов. Такие риски влияют на самих работников, их коллег, клиентов и их рабочие места. Работники, которые ведут себя оскорбительно дома, также с большей вероятностью ссорятся с коллегами и

клиентами, опаздывают на работу или отсутствуют на работе, и ощущают общую неспособность сосредоточиться. Тип плохого обращения не смягчал воздействия совершения БН на рабочее место нарушителя - работник, словесно оскорбляющий своего партнера, с такой же вероятностью может стать причиной несчастного случая на работе, как и тот, кто оскорбляет своего партнера физически. В целом, повышенный риск для рабочих мест, связанный с совершением БН, представляет значительный риск, касающийся ответственности работодателей.

Уровень распространенности различных видов воздействия на рабочее место, выявленных в ходе 116 интервью с лицами, совершавшими бытовое насилие, представлен ниже в Таблице 1.

**Таблица 1. Воздействие бытового насилия на рабочее место**

<b>Воздействие на рабочее место</b>	<b>Распространенность</b>
Авария и травма	16%
Отсутствие или опоздание на работу	15%
Работа в нетрезвом состоянии	5%
Раздражительность/споры	28%
Неспособность сосредоточиться	42%

Примечание: Участники могли сообщать о том, что испытали несколько различных воздействий (например, травмы и раздражительность).

В этой выборке работников большинство из них указывало, что они словесно оскорбляли своего партнера. Многие использовали физическое и эмоциональное насилие, а также угрозу насилия, чтобы контролировать поведение своих партнеров. Пятьдесят процентов нарушителей признавались, что избивали, давали пощечины или иным

образом физически оскорбляли своего партнера; а некоторые рассказывали, что собирались убить своего партнера. Большинство опрошенных не признавали свое поведение как «бытовое насилие» или как неприемлемое. Многие работники выражали женоненавистнические взгляды, приравнивали БН только к физическому насилию и высказывали популярный миф о том, что причиной БН является злоупотребление алкоголем.

# Восемь основных рекомендаций

Чтобы ликвидировать БН и устранить негативные воздействия совершения БН на рабочее место, работодатели должны принимать меры для преодоления ряда барьеров, в том числе основных мифов и недоразумений, связанных с БН. Работодатели могут стать лидерами, разрабатывая и поддерживая политику и процедуры, которые создают более безопасные рабочие места. Обучение и поддержка администрации и работников всех уровней могут помочь снизить частоту случаев БН и, в свою очередь, уменьшить негативное воздействие совершения БН на рабочие места.

**Эти восемь основных рекомендаций для работодателей заключаются в следующем:**



1. Разработать политику и процедуры на рабочем месте в отношении совершения БН, которые включают оценку рисков БН, процедуры отчетности и поддержку работников, подвергшихся БН, в соответствии с Конвенцией 190 МОТ.



2. Разработать конкретные материалы по образованию, повышению осведомленности и обучению, доступные для работников и соответствующие их рабочему месту. В материалах должны:
  - а. Рассматриваться вопросы, касающиеся мифов и фактов о БН.
  - б. Конструктивно решаться вопросы, касающиеся женоненавистнических взглядов и убеждений.
  - в. Раскрываться различные виды насилия, власти и контроля.
  - г. Создаваться благоприятная атмосфера, которая конструктивно взаимодействует с опытом работников.
  - д. Описываться политика и процедуры на рабочем месте, связанные с совершением БН.
  - е. Описываться процедуры отчетности и поддержки работников на рабочем месте/в сообществе.



3. Поддерживать и способствовать созданию должностей защитников интересов женщин в профсоюзных и не профсоюзных, формальных и неформальных рабочих средах, чтобы:
  - а. Поддерживать и направлять политику и процедуры БН на рабочем месте
  - б. Участвовать в оценке рисков и планировании безопасности.
  - в. Указывать и предоставлять ресурсы женщинам, подвергающимся БН.
  - г. Выступать в качестве ресурса по вопросам справедливости на рабочем месте.<sup>1</sup>



4. Стимулировать твердое руководство по вопросам БН на рабочем месте и активно вовлекать работников в обсуждение вопросов предотвращения и вмешательства в БН, включая работу с сотрудниками-женщинами и защитниками интересов женщин.



5. Обеспечивать специализированную подготовку для обучения работников вопросам БН и его воздействия на семьи и рабочие места.



6. Реализовывать прогрессивную дисциплинарную политику, привлекающую лиц, совершающих БН, и работать с ними, чтобы изменить их поведение в положительную и благоприятную сторону, в том числе с помощью обязательных консультаций и программ, обучающих их последствиям насилия и домогательств.



7. Создать комитет по гигиене труда и безопасности (на крупных предприятиях) или назначить представителей по гигиене труда и безопасности (на небольших предприятиях), которые возьмут на себя ведущую роль в инициативах по обучению, подготовке и повышению осведомленности на рабочих местах, и будут работать совместно с защитниками интересов женщин.



8. Составлять и распространять перечни внутренних и внешних ресурсов для лиц, переживших и совершавших БН, включая юридические, консультативные ресурсы и ресурсы по планированию безопасности, в доступном и видном месте.

1. Для получения дополнительной информации о роли защитников интересов женщин и стратегиях коллективных переговоров, связанных с бытовым насилием и безопасностью на рабочем месте, см. документ Переговоры о политике и программе Unifor в области бытового насилия здесь: <http://bit.ly/3wNSEok>

# Вступление



Во всем мире растет число исследований о воздействии бытового насилия (БН) на рабочие места. Основная часть настоящего исследования сосредоточена на воздействии на переживших БН и ответственности работодателей за поддержку и обеспечение тех, кто в настоящее время или ранее подвергался БН.<sup>2</sup> Теперь ясно, что когда работники страдают от БН дома, последствия также ощущаются на рабочем месте. Виктимизация распространяется на рабочие места, влияя на безопасность и производительность работников и коллег, что приводит к потере доходов и увеличению затрат для работодателей.<sup>3</sup> Правительства, рабочие движения и профсоюзы работали над решением этой проблемы.

Конвенция Международной организации труда (МОТ) об *искоренении насилия и домогательств в сфере труда*, Конвенция 190, признает, что БН может повлиять на занятость, производительность, здоровье и безопасность.

Конвенция также признает, что правительства, организации работодателей и работников, а также институты рынка труда могут помочь, в рамках других мер, реагировать и решать проблему воздействия БН.<sup>4</sup> Это включает в себя необходимость включения политики и процедур, связанных с БН, в обсуждение в рамках коллективных переговоров.

Профсоюзы в Канаде, Австралии, Новой Зеландии и странах Европы и Азиатско-Тихоокеанского региона теперь обучают своих членов, профсоюзных организаторов и лидеров вопросам БН. Аргентина, Австралия, Франция, Италия, Филиппины, Новая Зеландия, Испания, некоторые провинции Канады и многие штаты Соединенных Штатов (США) в законодательном порядке предоставляют отпуск по программе БН в связи с отсутствием на работе. В некоторых странах, таких как Канада, работодатели теперь по закону обязаны принимать меры для обеспечения безопасного рабочего места для тех, кто сталкиваются с БН.<sup>5</sup>

2. МакГрегор, Дж. К., Наимзада, Н., Оливер, С. Л., Джаван, Т., МакКуорри, Б. Дж., и Ватен, К. Н. 2020. «Опыт женщин в вопросе о взаимосвязи работы и насилия со стороны интимного партнера: Обзор качественных исследований». Травма, насилие и плохое обращение, Дои. 1524838020933861.
3. МакКуорри, Б., Скотт, Л.К., Лим, Д., Сакстон, доктор медицины, МакГрегор, Дж., и Уатен, Н. 2019. Понимание бытового насилия как проблемы рабочего места (стр. 93–114). Р. Берк и А. Ричардсен (редакторы) Повышение уровня гигиены труда и безопасности в производственной сфере на рабочих местах: Исследования и практика. Издательство Эдварда Элгара,
4. Международная организация труда (МОТ). 2019. Конвенция об искоренении насилия и домогательства в сфере труда. 108-я сессия МКТ, 21 июня 2019 г. Женева: Международная организация труда [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_712057.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_712057.pdf)
5. Канадский центр гигиены труда и безопасности в производственной сфере. Нет данных Насилие и домогательства на рабочем месте - Насилие в семье (бытовое). Канадский центр гигиены труда и безопасности в производственной сфере, правительство Канады. [https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence\\_domestic.html](https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/violence_domestic.html).

## Опираясь на интервью со 116 мужчинами, работающими в Махараштре, Индия, которые были идентифицированы как лица, совершившие БН, в настоящем отчете объясняются различные формы насилия, которые совершают нарушители, чтобы продемонстрировать как масштабы, так и последствия такого оскорбительного поведения.

Исторически сложилось так, что модели прекращения БН были сосредоточены преимущественно на повышении осведомленности о влиянии БН на жертв, разработке ресурсов, помогающих потенциальным жертвам определить, когда они могут подвергаться риску, и обеспечении доступности помощи для облегчения выхода из насильственных отношений. Взаимосвязь совершения БН и рабочего места изучена гораздо меньше. Расширение внимания на работников, совершающих БН, имеет решающее значение для расширения степени нашего понимания. Как подчеркивается в таких движениях, как #MeToo (Я Тоже) и #TimesUp (Время Вышло), преуменьшение серьезности работодателями и работниками, игнорирование, сбрасывание со счетов и, в конечном итоге, неспособность принять меры против злоупотреблений - это способ потворствовать БН, сам по себе являющийся частью проблемы.

Работники и рабочие места должны быть способны распознавать контролирующее, унижающее достоинство и эмоционально или физически оскорбительное поведение. Работники должны иметь навыки, чтобы выступать против такого поведения, подчеркивая острую потребность в программах и политике на рабочем месте, которые могут помочь предотвратить злоупотребления и реагировать на тех, кто их совершает. Более того, документирование воздействия на рабочее место и определение ответственности в связи с виктимизацией БН, не уделяя аналогичное внимание влиянию и ответственности работодателей в отношении совершения БН, может иметь непреднамеренные негативные последствия. Учитывая гендерные модели БН, акцент исключительно на виктимизации открывает потенциал для БН, которое будет

восприниматься как «женская проблема», которую предприятия могут избежать, не нанимая женщин. Учитывая защитное действие занятости для женщин от БН и важность занятости для предотвращения БН, такие непреднамеренные последствия могут быть особенно вредными.

Текущее исследование было проведено для повышения осведомленности и лучшего понимания взаимосвязи между совершением БН, безопасностью и производительностью на рабочем месте. Выводы будут способствовать усилиям по информированию в рамках обучения, а также инициативам по профилактике и вмешательству, таким как внедрение программ защиты интересов женщин и включение этой работы в коллективные переговоры. Опираясь на интервью со 116 мужчинами, работающими в Махараштре, Индия, которые, как было установлено, совершали БН, в настоящем отчете раскрываются различные формы насилия, которые используют нарушители, чтобы продемонстрировать как масштабы, так и последствия такого оскорбительного поведения. Исследование показывает, что нарушители демонстрируют несколько видов оскорбительного поведения по отношению к своим партнерам и что тип плохого обращения не смягчает воздействие, которое бытовое насилие оказывает на рабочее место нарушителя. Отчет демонстрирует различные варианты того, как участие в актах БН негативно влияет на рабочее место нарушителя, с акцентом на несчастные случаи на рабочем месте, отсутствие на работе, споры с коллегами и клиентами, а также неспособность сконцентрироваться, что усугубляет эти проблемы.

# Методы

Отчет представляет собой вторичный анализ данных, первоначально собранных и проанализированных SAMYAK, коммуникационным и ресурсным центром, базирующимся в Индии, который занимается гендерными проблемами, вопросами, касающимися типично мужских ценностей, здоровья и развития. Группа исследований и расследования на местах SAMYAK разработала инструменты исследования и провела сбор всех данных с местными исследователями, говорящими на языке маратхи. Интервью были проведены членами исследовательской группы SAMYAK на маратхи в штате Махараштра, втором по численности населения штате страны. Места проведения интервью включают Аколу, Амравати, Дхуле, Джалгаон, Латур, Насик, Османабад и Яватмал. Выдержки из 116 интервью с лицами, совершавшими БН, были предоставлены SAMYAK и переданы исследовательской группе CREVAWC Международной федерацией транспортников (МФТ).

В целях настоящего исследования БН было определено как любая форма физического, сексуального, словесного, культурного, духовного, эмоционального или психологического оскорбления, включая финансовый контроль, пренебрежительное отношение, преследование и домогательства, имеющие место между бывшими или нынешними интимными партнерами противоположного или одного пола. Партнеры могут состоять или не состоять в браке, гражданском праве, или сожительствовать. Работники-мужчины, о которых было известно, что они совершали БН в отношении своих партнеров, были отобраны с помощью консультационных центров и руководителей работников-мужчин, работающих в Государственной дорожно-транспортной корпорации штата Махараштра (MSRTC). Консультанты и супервайзеры были первыми контактными лицами для исследования и действовали в качестве посредников при получении согласия участников. Затем консультанты и супервайзеры предоставили исследователям список респондентов, давших согласие на участие в исследовании. После этого исследовательская группа связалась с этими респондентами, чтобы назначить интервью. Письменное согласие было получено до проведения интервью.

Предварительное кодирование и перевод закодированных фрагментов с маратхи на английский язык выполнила исследовательская группа SAMYAK. Это кодирование идентифицировало и распределило ответы участников по следующим категориям: демографическая и основная информация об участнике; семейное происхождение участника; опыт участника, совершавшего насилие в отношении своего партнера; знания и восприятие участника, совершающего бытовое насилие в отношении своего партнера; опыт участника, совершающего насилие в отношении своего партнера, и влияние бытового насилия на рабочее место участника.

Используя данные этих интервью, исследовательская группа CREVAWC проанализировала 116 интервью, уделив особое внимание воздействию совершения БН на рабочее место. Данные были закодированы с использованием программного обеспечения для качественного и количественного анализа MaxQDA Analytics Pro 2020. Перед анализом были созданы два кода: «Воздействие на рабочее место» и «Насилие», чтобы отразить цели исследования. Дополнительные коды и подкоды были определены и разработаны уже в ходе первого раунда анализа с использованием подхода обоснованной теории, и проверены в ходе второго углубленного анализа данных интервью, который включал в себя создание подсчетов конкретных воздействий и анализ результатов кодирования с членами исследовательской группы. Был проведен краткий обзор литературы для сравнения результатов исследовательской группы с аналогичными исследованиями воздействия БН на рабочее место, в том числе проведенными в Австралии, Канаде, Великобритании и США. Этот обзор подтвердил, что результаты исследовательской группы соответствуют международным результатам.

# Результаты

## Бытовое насилие

### Насилие

Работники, совершающие бытовое насилие, допускающие разные виды оскорбительного поведения, включая совершение сексуального, словесного, эмоционального и физического насилия в отношении своих партнеров. На вопрос, били ли они когда-нибудь своих партнеров, **50 процентов работников** ответили утвердительно.

«Да, я бью ее». (Кондуктор А)

«Я бил свою жену два, три раза». (Водитель А)

Объяснения участниками совершения БН варьировались от стресса, связанного с работой, до гнева из-за того, что не были завершены работа по дому или приготовление еды.

«Однажды она не приготовила завтрак... поэтому я подрался с ней и дал ей пощечину». (Водитель Б)

Также была очевидна связь между словесными оскорблениями и перерастанием в физическое насилие.

«Когда градус словесных дебатов повышается, дело доходит до физического насилия. Если кому-то это необходимо, пусть делает». (Заводской рабочий А)

В данном примере насилие понималось нарушителем как нечто, что он «должен» совершить, когда словесный спор достиг определенного порога, представляя его как неизбежное и единственное решение для разрешения спора. Эта связь между словесными перепалками и переходом к физическому насилию высказывалась в большинстве интервью. Несколько мужчин также поделились, что думали об убийстве своей партнерши, причем один нарушитель сказал, что, когда ему показалось, что его жена лгала ему, он избил ее и задумывался над тем, чтобы убить ее:

«Один из моих сыновей собирался забрать козу от своей тети. Я спросил его, есть ли у него что-нибудь, чтобы подарить [своей тете], он сказал, что нет. Когда я проверил, я нашел кое-что в его сумке. Я пришел домой и спросил жену, давала ли она ей что-нибудь. Она сказала нет. Я спросил ее 3-4 раза, но она отнекивалась. Тогда я разозлился и избил ее. Она же солгала. Я думал убить ее». (Рабочий А)

Другие формы насилия, описанные нарушителями, включали словесные оскорбления, а также эмоциональное и психологическое насилие, например, избивание детей и обвинение супруги в избивании или угрозы насилия.

«Если она чувствует, что я злюсь, она избегает со мной говорить, а если она настаивает, то я просто напоминаю ей о предыдущих случаях [насилия]». (Заведующий складом А)

**На вопрос, били ли они когда-нибудь своих партнеров, 50 процентов работников ответили утвердительно.**

## Принудительный контроль и контролирующее поведение

**Принудительный контроль** определяется здесь как акт или модель актов нападения, угроз, унижения и запугивания, или других злоупотреблений, которые используются для причинения вреда, наказания или запугивания их жертвы. **Контролирующее поведение** определяется здесь как ряд действий, направленных на то, чтобы поставить человека в подчинение и/или зависимость от своего обидчика, изолируя его от источников поддержки, используя его ресурсы и возможности для личной выгоды, лишая его средств, необходимых для независимости, сопротивления и бегства, и регулируя их повседневное поведение<sup>6</sup>(CPS, 2017). Лица, совершившие БН, прибегали к широкому спектру методов принуждения и контроля, часто применяя насилие и угрозы насилия для контроля над своим партнером, детьми или другими членами семьи с целью ограничения их свобод.

В ходе многочисленных интервью были выявлены следующие индикаторы психологического насилия и принудительного контроля:

- Нарушители требуют от своих партнеров не разговаривать с родителями членов семьи.
- Нарушители «выбрасывают» или изгоняют своих партнеров в их материнский дом.
- Нарушители ограничивают доступ своего партнера к общению, в том числе отбирая у него телефоны.
- Нарушители используют родителей или родственников со стороны супруги в качестве средства внешнего давления для контроля над поведением.
- Нарушители контролируют и причиняют вред своим детям, и обвиняют в этом своего партнера, а также говорят, что поведение матери вредит их детям.
- Нарушители используют страх, насилие и угрозы насилия для контроля над образом жизни, манерой одеваться, поведением своего партнера, возможностью выйти из дома.
- Нарушители словесно оскорбляют своих партнеров во время споров, включая «использование сленга» (Водитель Г, водитель Д).
- Нарушители, причиняющие или угрожающие причинить себе вред.
- Сексуальное насилие.

Связь между стремлением нарушителя к контролю над своим партнером и использованием угроз и физического насилия для достижения этого контроля демонстрирует этот работник, который не хотел, чтобы его жена разговаривала со своими родителями:

«Однажды мы с женой поспорили, и она позвонила своим родителям. Я сказал ей не звонить, но она не слушала, так что я дал ей пощечину». (Оператор ЭВМ А)

Многие нарушители рассматривали насилие, которое они совершали, как полезное и необходимое, совершаемое как из любви, так и в гневе. Объясняя свой метод бытового насилия, один нарушитель поделился следующим:

«Да, она должна быть под контролем. Но с любовью...Поднимайте на нее руку только в том случае, [если] она не понимает слов. Тоже немного бью ее. И после избияния следует ей с любовью объяснить причину; в гневе ее также следует бить». (Ассистент А)

Этот нарушитель также «дал пощечину» своей жене, когда увидел, что она смотрит телевизор, и обвинил ее в «стрессе», который вызвало у него ее избияние. Он также поделился, что «стресс» бытовых споров вызывал у него потерю концентрации и совершение ошибок при замене шин на транспортных средствах на работе.

<sup>6</sup> Королевская прокуратура. 2017. «Контролирующее или принудительное поведение в интимных или семейных отношениях». Юридическая помощь, насилие в семье. 30 июня 2017 г. Великобритания: Авторское право, принадлежащее государству. <https://www.cps.gov.uk/legal-guidance/controlling-or-coercive-behaviour-intimate-or-family-relationship>

Работники, совершающие БН, также делились обширными списками поведения и обязанностей, которые они ежедневно ожидают от своих супругов, демонстрируя всеобъемлющий характер контроля, которого они хотят достичь. По словам одного нарушителя:

«Она должна быть дома, прежде чем я вернусь домой с работы. Перед иконой Бога должна быть зажжена лампа. Когда муж приходит домой, она должна напоить его чаем. Если она этого не сделала и оправдывается, то я злюсь и бью ее. Я бью ее, когда она неправа. Если я прихожу домой и вижу, что дверь заперта, а моя жена [ушла] куда-то посмотреть телевизор, для меня это неприемлемо». (Рабочий А)

Дети также используются в качестве средства контроля, когда нарушители обвиняют своих партнеров в ошибке, допущенной ребенком, и/или кричат и применяют физическое насилие как к своим партнерам, так и к своим детям.

«Я кричал на своего маленького ребенка; он был довольно непослушным, и ее любимцем, поэтому я дал ей пощечину». (Водитель А)

Хотя физическое насилие может быть наиболее легко распознаваемой формой БН, исследование показало, что оно часто совершается в сочетании с другими формами насилия и является лишь одним из многих средств насилия.

**Таблица 2. Распространенность бытового насилия**

<b>Физическое оскорбление</b>	<b>Распространенность</b>
Бьет/шлепает партнера	50%
Насилие по отношению к детям	3%
<b>Словесное оскорбление</b>	
Чтобы обидеть супругу, используются угрозы, эмоциональное насилие, психологическое насилие и/или уничижительные выражения	92%
<b>Принудительный контроль</b>	
Контроль образа жизни и активности	37%
Изгнание супруги из дома	6%
Угроза насилия или членовредительства в адрес супруги	9%
Угроза детям, использование детей для причинения вреда супруге, заявления о том, что действия супруги наносят вред ее детям	11%
Давление на родителей/родственников супруги	5%

Некоторые участники отказывались отвечать на вопросы или признавать, что они совершали бытовое насилие, несмотря на то, что они были выбраны для исследования людьми, которые знали об их истории совершения актов бытового насилия. Таким образом, фактическая распространенность определенных форм насилия может быть выше, чем указано в этой таблице. Некоторые участники также совершали множественные формы бытового насилия (например, физическое и эмоциональное оскорбление).

# Воздействие на рабочее место

## Аварии и травмы

Наши результаты показывают, что совершение бытового насилия оказывает значительное влияние на способность нарушителей безопасно выполнять свои рабочие обязанности, подвергая клиентов, коллег и самого нарушителя риску получения серьезной травмы или смерти, а также создавая риски для бизнеса и ответственности работодателя.

Шестнадцать процентов нарушителей заявили, что насилие, в котором они участвовали, напрямую способствовало несчастным случаям, в результате которых пострадали они сами и/или другие лица на работе. Один участник, который физически оскорблял свою жену, поделился этим после ссоры с женой:

«Я не могу сосредоточиться на работе. Однажды я попал в аварию, когда на борту были пассажиры. Я и пассажир получили травмы в этой аварии». (Водитель авторикши А)

Другой участник поделился, что если его жена «совершает ошибку, то я ее бью» (водитель Е). После физического насилия над своей женой участник сказал, что у него больше шансов попасть в аварию на работе:

«Однажды я пошел на работу после конфликта с женой, заблудился, находясь за рулем, и у меня лопнула шина. Был поврежден не только автомобиль; поскольку шина лопнула посреди долины Гхат, эта авария могла стать очень серьезной. Мне повезло, что моя жизнь была спасена. Аварии случались много раз, дважды в один и тот же месяц из-за этого напряжения». Водитель Е

Эти участники выявили прямую связь между БН, которое они совершали, и повышенным риском несчастных случаев на работе. Примечательно, что все виды совершаемого БН были связаны с повышенным риском несчастных случаев на рабочем месте. Как продемонстрировал этот участник, который словесно оскорблял свою жену, повышенный риск несчастных случаев и травм на рабочем месте присутствует независимо от того, является ли насилие словесным, психологическим, физическим или сексуальным:

«Если я оскорбляю словесно...То не могу сосредоточиться на работе. Однажды у нас был конфликт из-за завтрака, поэтому, разрезая сахарный тростник, я думал об этом и получил травму». (Фермер А)

## Отсутствие или опоздание на работу

Пятнадцать процентов работников отмечали, что они отсутствовали или опаздывали на работу из-за совершения БН. В некоторых случаях это отсутствие было прямым результатом осознания ими повышенного риска того, что совершение БН может вызвать и/или привести к несчастным случаям или травмам на рабочем месте. Как поделился один из участников:

«Иногда из-за стресса водители теряются в собственных мыслях, и это может произойти во время вождения автобуса. Что мы можем сделать, если это произойдет на дороге? Когда люди в таком стрессе, им следует избегать идти на работу. Уход из дома после ссоры, а затем вождение могут привести к аварии». (Водитель Ж)

Другой рассказал, что:

«Когда дома происходит драка, я не иду в офис, так как моя работа рискованна и могут произойти несчастные случаи». (Водитель З)

# 15 процентов работников отмечали, что они отсутствовали или опаздывали на работу из-за совершения БН.

## Работа в состоянии алкогольного опьянения

Популярным мифом является то, что БН вызывается злоупотреблением алкоголем. Это убеждение было выражено большинством опрошенных нарушителей. Когда их спрашивали о причинах БН, нарушители отвечали, что этим занимаются алкоголики и/или мужчины, которые слишком много пьют, несмотря на то, что многие из них продолжали рассказывать, что они сами были трезвыми, когда плохо обращались со своими супругами. Хотя некоторые мужчины сообщали, что они оскорбляют свою супругу только в состоянии алкогольного опьянения, большинство не упоминали алкоголь в связи с наносимым ими оскорблением. Это соответствует предыдущим исследованиям.

«Хотя некоторые насильники более склонны к насилию в состоянии алкогольного опьянения, гораздо больше злоупотреблений происходит в трезвом состоянии. Алкоголь и наркотики могут усиливать насилие, но не вызывают его. Злоупотребление алкоголем и наркотиками - это отдельные проблемы, отличные от бытового насилия, хотя они могут частично совпадать. Обвинение химической зависимости как причины оскорбления упускает из виду тот факт, что насильник несет ответственность за свои действия».<sup>7</sup>

Что касается как несчастных случаев на работе, так и отсутствия на рабочем месте, некоторые участники рассказывали, что они употребляли алкоголь во время или после совершения БН. Это потребление влияет на рабочее место несколькими пересекающимися способами, включая повышение риска несчастных случаев на рабочем месте, опоздание работника на работу или отсутствие на работе, снижение производительности, неспособность сосредоточиться и споры с коллегами и/или клиентами.

Пять процентов участников сообщили, что они употребляли алкоголь до, во время и/или после совершения БН, и что это напрямую повлияло на их работу. Один участник, который физически оскорблял свою жену, поделился, что из-за напряжения, вызванного его насилием, он:

«... выпил в 13:30. И попал в аварию с другим транспортным средством». (Водитель И)

Некоторые участники демонстрировали осведомленность о совершаемом ими насилии и употреблении алкоголя в связи с БН, но не осознавали потенциальных последствий своего опьянения для рабочего места. Когда его спросили о влиянии совершенного им акта насилия на его работу, участник, который признался, что регулярно «избивал» свою жену, ответил:

«Я напиваюсь и иду на работу, так что это не имеет значения». (Водитель Й)

## Споры с коллегами и клиентами

Значительное число мужчин (28 процентов) отмечали, что совершение ими БН делает их напряженными, раздражительными и более склонными к спорам с коллегами и/или клиентами; при этом некоторые характеризуют это как «неизбежное» (Путевой обходчик А). Эти споры и раздражительность негативно сказываются на общей рабочей среде нарушителя и его коллег, а также на настроении покупателей и других клиентов.

Как поделился один из участников:

«Я часто спорю с людьми (пассажирами). Я стараюсь, чтобы люди поняли, но иногда из-за конфликтов дома я спорю с пассажирами». (Кондуктор Б)

Другой участник поделился, что после совершения БН:

«... тон, которым я разговариваю с пассажирами на работе, меняется, он становится очень раздражительным, особенно ночью. После конфликта дома, если человек ведет машину ночью, это обязательно будет иметь последствия». (Кондуктор В)

7. Служба занятости и социальных услуг Торонто. 2012. Инициатива по борьбе с бытовым насилием: Мифы и факты. <https://www.toronto.ca/wp-content/uploads/2017/11/937b-EE1b-Myths-and-Facts-FINAL.pdf>.



В некоторых случаях раздражительность нарушителя приводит к каскаду отрицательных взаимодействий на рабочем месте, воздействуя на руководство, коллег, клиентов и самих нарушителей. Участник, который психологически и словесно оскорблял свою жену, продемонстрировал этот эффект, когда заявил, что:

«Если должностное лицо дает другое задание, то такие работники, как я, в конечном итоге ссорятся с менеджером. Настоящая причина ссоры – непреходящий гнев от ссоры с [моей] женой и ухода из дома без еды; но на работе он проявляется в другой, агрессивной форме. Затем, очевидно, менеджер начинает злиться, потому что задето его самолюбие, и тогда он предъявляет обвинение и публично наказывает или оскорбляет работников. Это еще больше злит нас (работников/водителей), и мы иногда срываемся на пассажирах». (Кондуктор В)

Здесь гнев и раздражительность работника из-за совершенного им БН приводит к негативным отношениям с менеджером на работе, что в свою очередь приводит к эскалации конфликта и раздражительности на рабочем месте, воздействуя на общую атмосферу и всех, кто там находится.

## Неспособность сосредоточиться

Почти половина участников (42 процента) отмечали, что совершение БН негативно воздействует на их способность сосредоточиться на своей работе, что приводит к увеличению числа несчастных случаев на рабочем месте, ошибок, влияющих на финансы как работника, так и компании, а также к снижению производительности.

Участники описывали эту неспособность сосредоточиться как результат того, что они забывают об аспектах своей работы («...забываю о моей работе, о важных записях», младший преподаватель колледжа А), не в состоянии выполнять свою работу на обычном уровне («Я не могу учить моих студентов должным образом», доцент А) и не в состоянии выполнять нормы труда («... трудности с концентрацией внимания на работе, с достижением требуемой производительности», главный механик А).

Неспособность сосредоточиться также может иметь серьезные последствия для здоровья и безопасности работников и их клиентов. Несколько участников описывали свою неспособность сосредоточиться как увеличивающую риск несчастных случаев на рабочем месте со смертельным исходом («...это может привести к любой ошибке и к несчастным случаям со смертельным исходом», рабочий Б), особенно на рабочих местах, где вождение и/или работа с тяжелой техникой являются компонентом профессии.

Следующая цитата указывает на резкое снижение показателей и производительности труда, с которым могут столкнуться работники после совершения БН:

«Я забыл все вещи, которые запланированы. Предположим, мне нужно выполнить 10 заданий в день, а я выполняю только 2 из них... Я не смог выполнить задание». (Менеджер проекта А)

Многие работники сообщали, что их заработная плата сократилась из-за ухудшения работы и конфликтов с коллегами. Один участник поделился, что после снижения показателей труда он:

«...получал служебную записку, уходил в отпуск без сохранения заработной платы, у него урезали зарплату, что вызывало сильное раздражение» (регулировщик ГАИ А).

Негативное влияние на заработную плату усугубляет цикл насилия, при котором финансовое напряжение увеличивает стрессы, связанные с работой и домом, еще больше повышая риск совершения БН; а последствия совершения БН затем еще больше снижают показатели на рабочем месте.

«Из-за стресса невозможно сосредоточиться на работе, а потом из-за работы совершается насилие дома. Это все связано. [Из-за] конфликта дома ты не можешь сосредоточиться на работе, потом вычитают из зарплаты, и очень трудно сосредоточиться». (Кондуктор А)

В Таблице 3 показана распространенность различных воздействий совершения БН на рабочее место. Некоторые нарушители отказывались отвечать на вопросы, связанные с воздействием БН на их работу, поэтому фактическая распространенность некоторых воздействий может быть выше, чем сообщается.

**Таблица 3. Распространенность различных воздействий бытового насилия на рабочее место**

Воздействие на рабочее место	Распространенность	Число
Авария и травма	16%	19
Отсутствие или опоздание на работу	15%	17
Работа под воздействием алкоголя	5%	6
Раздражительность/споры	28%	33
Неспособность сосредоточиться	42%	49

Примечание: Участники могли сообщать о множественных различных воздействиях (например, о травмах и раздражительности).

Эти воздействия на рабочее место могут привести к тому, что нарушителя отправляют домой с работы досрочно, заставляют брать отгул или лишают работы, в результате чего он теряет часть или весь свой доход и может столкнуться с дополнительными дисциплинарными мерами. Было выявлено, что все эти факторы повышают риск возникновения БН, когда нарушитель возвращается домой, и не могут устранить коренные причины ни самого БН, ни его воздействия на рабочее место.



## Препятствия для борьбы с бытовым насилием

### Неэффективное распознавание бытового насилия

Существенным препятствием на пути решения проблемы и искоренения бытового насилия, и тем самым повышения концентрации, эффективности работника и снижения риска несчастных случаев на рабочем месте является то, что большинство нарушителей не признают свое поведение насильственным и неприемлемым, не признают связи между физическим насилием и другими формами жестокого обращения, и не признают и/или не принимают мер в отношении негативного воздействия, которое совершаемое ими насилие оказывает на их рабочее место. Вместо этого нарушители часто преуменьшают серьезность, игнорируют или пытаются представить как нормальное и оправдать свое поведение, несмотря на его очевидные негативные последствия для работы и дома.

Физическое насилие, одна из немногих форм плохого обращения, которую участники признали насилием, рассматривалось нарушителями как эскалация, возникающая в результате неудачного устного разрешения конфликтов, и представлялось как допустимая эскалация или отклонение от нормального словесного конфликта. По словам одного из участников:

**«Даже если я иногда ее бью, это не так серьезно. У нас в основном словесные ссоры».** (Заведующий складом А)

Демонстрируя эскалацию от словесного к физическому оскорблению, а также преуменьшение серьезности насилия, которое он совершает, один участник поделился, что у него и его жены:

**«В основном происходят словесные перепалки, если они выходят за рамки, то я просто даю ей пощечину. Не более того».** (Работник компании Datta Krupa Bags А)

Некоторые нарушители также отрицали, что физическое оскорбление, которое они наносят, является насилием. Как сказал один водитель, описывая, бил ли он свою жену, когда и почему:

**"Да, иногда. Ребенок плачет, значит, есть проблемы. Муж возмущается, если ребенок продолжает плакать, значит надо побить жену... но это не насилие».** (Водитель К)

Другой нарушитель, который признался, что часто избивал свою жену, поделился своим мнением о том, что, поскольку это делалось «в интересах» его детей, то не считалось насилием:

«Я не могу назвать конкретные причины, так как каждый раз они будут разными. Предположим, что у детей не все хорошо, и тогда мы начинаем обвинять мать (жену) за это плохое поведение детей. Мы бьем за это детей и их мать. И это насилие, но в тот момент даже я не чувствую, что это насилие». (Менеджер проекта А)

Помимо отрицания того, что их плохое обращение действительно было «насилием», нарушители, как правило, не признавали своей ответственности за свои действия и обвиняли своих супругов в насилии, которому они их подвергали. Например, как поделился один медицинский работник:

«Я ударил ее дважды. Ситуация, в которой я это сделал, была создана ею. Из-за этого мне до сих пор плохо, но я не один виноват в этой ситуации, она тоже виновата. Она сделала много того, чего не должна была делать, поэтому я потерял терпение». Медицинский работник

Также высказывались женоненавистнические взгляды и убеждения: многие нарушители были убеждены, что сообщения о БН и насилии в отношении женщин в новостях были фейками и что суды были предвзяты по отношению к мужчинам. Как поделился один нарушитель:

«В наши дни мужчины, совершающие насилие, - это истории из прошлого. Все эти случаи - фейки. В семейных спорах таких вещей не бывает, а случаи насилия - это фальшивки... [Женщины] делают это, чтобы показать свою независимость». (Водитель автобуса А)

Вера в то, что насилие является результатом того, что женщины отстаивают свою независимость, и что все сообщения о БН в СМИ являются «фейковыми случаями», не позволяет нарушителям признать свои собственные действия как наносящие ущерб и представляющие собой БН. Это означает, что нарушители сами по себе вряд ли изменят свое поведение или признают негативное воздействие своих действий на них самих, их семьи и их рабочие места.

## **Отсутствие четкой и последовательной реакции на рабочем месте**

На вопрос о поддержке на рабочем месте или о том, рассказывали ли они о бытовом насилии друзьям или коллегам, нарушители давали смешанные ответы. Многие выражали убеждение, что у них на работе не слишком склонны разговаривать о доме, и поэтому они старались избегать там обсуждения или размышлений о своей домашней жизни. Другие рассказывали, что они раскрывали информацию о бытовых спорах своим коллегам, менеджерам или руководителям и получали различные ответы; одних прерывали и просили не говорить об этом, а другие получали отзывы, которые подтверждали их собственные убеждения в отношении приемлемости БН.

Многие работники также выражали недовольство тем, что их руководители и администрация «не заботятся» о них, что, по их мнению, способствует их «стрессу на работе», который подпитывает их гнев по отношению к партнеру. Один работник, который поделился тем, что раньше бил свою жену, но больше не делает это, отметил, что один из его коллег бьет жену «каждый день» и что он и его коллеги «пытались объяснить ему, что этого нельзя делать», но это не помогало. (Механик А)

Ответы мужчин на вопросы о раскрытии информации на рабочем месте показывают, что разговоры о БН все же происходят на рабочем месте, хотя и неформально, и что есть возможность и потребность в более глубоком вовлечении, образовании и обучении, связанными с этими вопросами.

Работники также ищут и нуждаются в поддержке. Когда их спрашивали, большинство работников отвечали, что им было бы полезно иметь доступ к консультационной поддержке на рабочем месте, где они могли бы обсудить и проработать то, что они характеризовали как «стресс», связанный как с домом, так и с работой. Важно отметить, что для того, чтобы вмешиваться, предотвращать и сокращать БН и его воздействие на рабочее место, БН необходимо разьяснять и выводить из-под ширмы «стресса». Ставить на одну доску БН, его совершение и факторы, вызывающие стресс на рабочем месте, как равные и единообразные, позволяет представлять насилие нормой, преуменьшать его серьезность и тем самым предотвратить признание его коренных причин, что в конечном итоге препятствует нашей способности разорвать циклы насилия и предоставлять соответствующую поддержку всем участникам.

# Основные результаты и рекомендации

Рабочие места важны для вмешательства и профилактики бытового насилия. Результаты этого исследования показывают, что для создания более безопасных рабочих мест необходимо будет решать проблему того, каким образом насилие неправильно понимается, логически обосновывается и игнорируется, а также обучать работодателей тому, как диапазон насилия, совершаемого сотрудниками дома, напрямую влияет на их поведение и действия на работе.

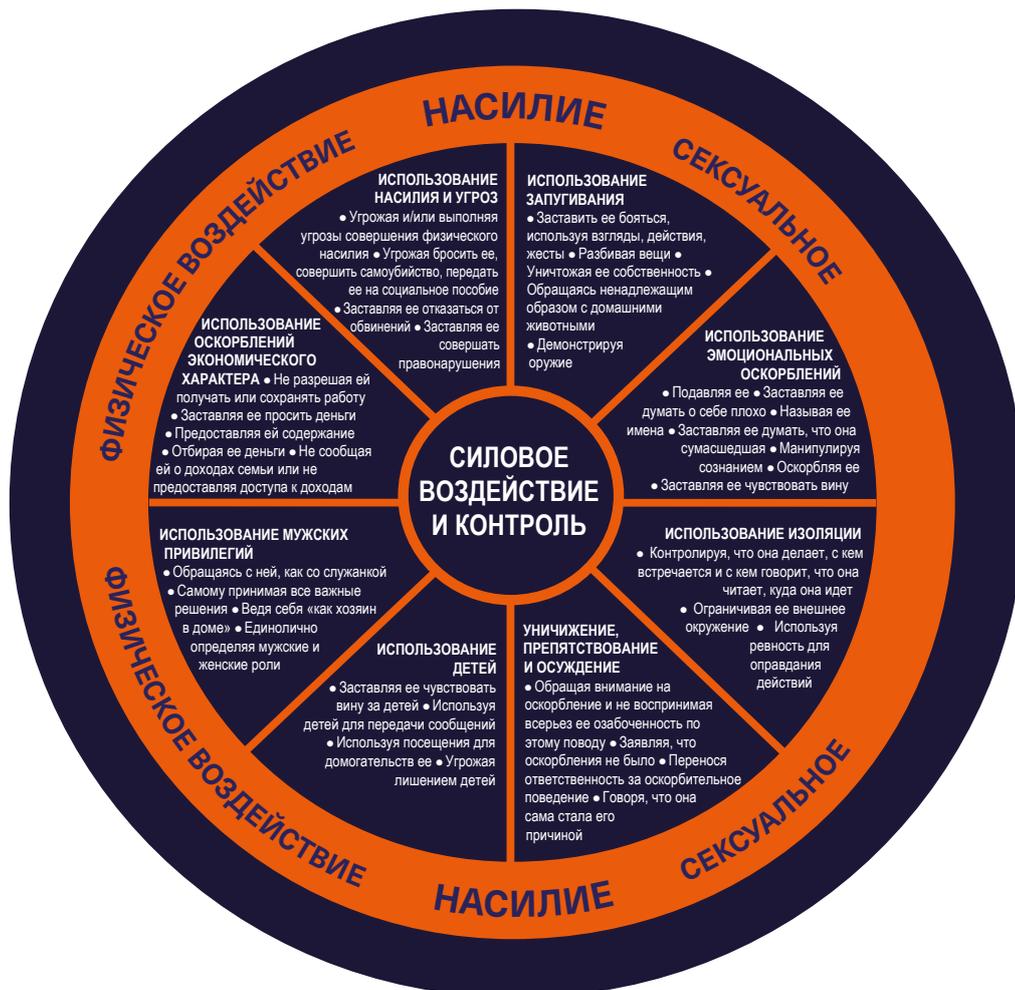
Для этого необходимо понять, как пересекаются различные формы насилия - словесного, физического или психологического - и принудительного контроля, а также оказывать поддержку работникам и администрации, чтобы информировать работников о насилии и его воздействии как на их дома, так и на рабочие места.

Признание и решение проблемы основных мифов и фактов о БН должно быть обязательным компонентом любых усилий. Интервью, проведенные для этого исследования, дают основание предположить, что образование должно включать в себя конкретные послания, касающиеся следующего:

- Большинство нарушителей ошибочно отождествляют бытовое насилие с жестоким физическим избиением. Поэтому необходимо разъяснять, что БН имеет множество форм, включая физическое, сексуальное, словесное, культурное, духовное, эмоциональное и психологическое насилие, финансовый контроль, пренебрежение, преследование и домогательства. Не физические формы плохого обращения нельзя сбрасывать со счетов как менее серьезные, менее важные для решения проблемы, или менее опасные для жертв и пострадавших. Учебные материалы, такие как «Колесо силы и контроля» (см. рис. 1), могут быть полезными руководствами для разъяснения и понимания общей модели оскорбительного и насильственного поведения, которое представляет собой БН.
- Большинство нарушителей не признают свое поведение «бытовым насилием» или неприемлемым. Нарушители не признают связи между физическим насилием и другими формами плохого обращения и, скорее всего, описывают БН как просто стресс, конфликт, ссоры и бытовые споры. Высокие уровни представления как нормы и преуменьшения серьезности совершения БН позволяют нарушителям продолжать верить, что их поведение приемлемо, и снижают возможности для перемен. Поэтому образование и обучение должны учитывать различия между здоровыми дискуссиями и уважительными разногласиями, и БН.
- Многие виновные в плохом обращении выражают женоненавистнические взгляды и убеждения, и отрицают распространенность БН. Многие нарушители были убеждены, что сообщения о БН и насилии в отношении женщин в новостях являются фейковыми и демонстрируют предвзятое отношение общества к мужчинам. Образование и обучение должно быть направлено на решение проблемы социокультурных факторов, укрепляющих эти взгляды и убеждения. Оно должно быть сосредоточено на том, как женоненавистнические взгляды наносят вред как мужчинам, так и женщинам, а также предоставлять основанные на свидетельствах материалы о распространенности БН, чтобы развеять эти мифы.
- Многие нарушители верят в популярный миф о том, что причиной бытового насилия является злоупотребление алкоголем. Образовательные и учебные материалы должны подчеркивать, что алкоголь и наркотики могут повышать риск насилия, но не являются его причиной. Как показали эти интервью, БН обычно совершается лицами, не находящимися под воздействием наркотиков или алкоголя. Материалы должны акцентировать внимание на ответственности нарушителя за свои действия.

- Тип плохого обращения не смягчает воздействия, которое совершение БН окажет на рабочее место нарушителя. Это свидетельствует о необходимости иметь всестороннее и тонкое понимание БН, которое не ограничивается физическим насилием, приводящим к видимым травмам или убийствам, поскольку рабочие места подвергаются негативному воздействию независимо от типа совершаемого БН. Это означает, что словесное, психологическое и сексуальное насилие должно быть признано как насилие, и что искоренение его совершения так же важно, как и искоренение физического насилия, признавая, что эти формы насилия часто совершаются одновременно.
- Оказывая поддержку на рабочем месте, мы должны разъяснять использование термина «стресс» в БН. Многие нарушители описывали свои проблемы как «стресс», связанный как с домом, так и с работой. Важно отметить, что для того, чтобы вмешиваться, предотвращать и сокращать БН и его воздействие на рабочее место, БН необходимо разъяснять и выводить из-под ширмы «стресса». Ставить на одну доску БН, его совершение и факторы, вызывающие стресс на рабочем месте, как равные и единообразные, позволяет представлять насилие как норму, преуменьшать его серьезность и тем самым предотвратить признание его коренных причин, что в конечном итоге препятствует нашей способности разорвать циклы насилия и предоставлять соответствующую поддержку всем участникам.

**Рисунок 1. Колесо власти и контроля разработано в рамках Программы по предотвращению бытового насилия.<sup>8</sup>**



8. Коллективный принудительный контроль (КПК). 2018. «Колесо власти и контроля» Коллективный принудительный контроль, 12 марта 2018 г. <https://coercivecontrolcollective.org/news/2018/3/12/the-power-and-control-wheel-1>

Эти соображения учитываются в более широком наборе основных рекомендаций для работодателей по преодолению социокультурных барьеров на пути к искоренению БН и решения проблемы воздействия совершения БН на рабочее место.

Мы рекомендуем следующее:

1. Разработать политику и процедуры на рабочем месте в отношении совершения БН, которые включают оценку рисков БН, процедуры отчетности и поддержку работников, подвергшихся БН, в соответствии с Конвенцией 190 МОТ.
2. Разработать конкретные материалы по образованию, повышению осведомленности и обучению, доступные для работников и соответствующие их рабочему месту. В материалах должны:
  - а. Рассматриваться вопросы, касающиеся мифов и фактов о БН.
  - б. Конструктивно решаться вопросы, касающиеся женоненавистнических взглядов и убеждений.
  - в. Раскрываться различные виды насилия, власти и контроля.
  - г. Создаваться благоприятная атмосфера, которая конструктивно взаимодействует с опытом работников.
  - д. Описываться политика и процедуры на рабочем месте, связанные с совершением БН.
  - е. Описываться процедуры отчетности и поддержки работников на рабочем месте/в сообществе.
3. Поддерживать и способствовать созданию должностей защитников интересов женщин в профсоюзных и не профсоюзных, формальных и неформальных рабочих средах, чтобы:
  - а. Поддерживать и направлять политику и процедуры БН на рабочем месте
  - б. Участвовать в оценке рисков и планировании безопасности.
  - в. Указывать и предоставлять ресурсы женщинам, подвергающимся БН.
  - г. Выступать в качестве источника по вопросам справедливости на рабочем месте.<sup>99</sup>
4. Стимулировать твердое руководство по вопросам БН на рабочем месте и активно вовлекать работников в обсуждение вопросов предотвращения и вмешательства в БН, включая работу с сотрудниками-женщинами и защитниками интересов женщин.
5. Обеспечивать специализированную подготовку для обучения работников вопросам БН и его воздействия на семьи и рабочие места.
6. Реализовывать прогрессивную дисциплинарную политику, привлекающую лиц, совершающих БН, и работать с ними, чтобы изменить их поведение в положительную и благоприятную сторону, в том числе с помощью обязательных консультаций и программ, обучающих их обучающих их проблемам насилия и его последствиям.
7. Создать комитет по гигиене труда и безопасности (на крупных предприятиях) или назначить представителей по гигиене труда и безопасности (на небольших предприятиях), которые возьмут на себя ведущую роль в инициативах по обучению, подготовке и повышению осведомленности на рабочих местах, и будут работать совместно с защитниками интересов женщин.
8. Составлять и распространять перечни внутренних и внешних ресурсов для лиц, совершавших и переживших БН, включая юридические, консультативные ресурсы и ресурсы по планированию безопасности, в доступном и видном месте.

---

9. Для получения дополнительной информации о роли защитников интересов женщин и стратегиях коллективных переговоров, связанных с бытовым насилием и безопасностью на рабочем месте, смотрите документ «Ведение переговоров о политике и программе Unifor по борьбе с бытовым насилием» здесь: <https://bit.ly/3wNSEok>

# Ограничения

Текущий отчет основан на вторичном анализе данных, собранных и первоначально проанализированных SAMYAK. Когда проект был передан исследовательской группе CREVAWC для окончательного анализа и подготовки отчета, было решено, что CREVAWC продолжит работу, используя предварительное кодирование на английском языке, которое уже предоставила SAMYAK. Поскольку исследовательская группа CREVAWC не имела доступа к полным стенограммам интервью ни на языке маратхи, ни в переводе на английский язык, более детальный анализ словесных и/или психологических оскорблений был невозможен. Отсутствие аудио- или визуальных данных об интервью также означает, что важные данные, которые можно было получить путем анализа тона и/или языка мимики и жестов участника,

могли быть упущены, хотя исследовательская группа SAMYAK действительно во многих случаях включала записи интервьюеров, например, отмечая, что участник смеялся во время ответа, или что участник отказался отвечать на конкретный вопрос. Последним ограничением был отказ некоторых участников отвечать на вопросы или признаваться в своем насильственном поведении, несмотря на то, что профессионалы определили их как лиц, совершивших БН. Важно отметить, что эти ограничения могли привести к недооценке распространенности определенных форм БН и воздействия их совершения на рабочее место; это означает, что уровень определенных форм насилия и уровень воздействия на рабочее место, например, несчастных случаев на рабочем месте, может быть выше, чем сообщается в настоящем исследовании.



МЕЖДУНАРОДНАЯ  
ФЕДЕРАЦИЯ  
ТРАНСПОРТНИКОВ

Western  Centre for Research & Education on  
Violence Against Women & Children