



VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

GUIÃO DE FACILITADORAS E FACILITADORES

Kit de Ferramentas de Capacitação para Facilitadoras e Facilitadores sobre a Convenção da OIT (Nº 190) referente à Violência e ao Assédio e da Recomendação (Nº 206)



VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

GUIÃO DE FACILITADORAS E FACILITADORES

Kit de Ferramentas de Capacitação para
Facilitadoras e Facilitadores sobre a Convenção
da OIT (Nº 190) referente à Violência e ao
Assédio e da Recomendação (Nº 206)

sask^o

Tradução apoiada pelo Centro de
Solidariedade Sindical da
Finlândia SASK

Mondiaal **FNV**

Este kit de ferramentas foi elaborado com o apoio financeiro da Mondiaal FNV

Data de Publicação: Junho de 2021

Design e layout: www.northcreative.ch



Quando a Convenção foi adotada, meu Deus! Foi um grande dia! Cantámos, dançámos. Nós nem sentimos fome - por quê? Porque então sabíamos que tínhamos um padrão internacional abrangente que nos ajudaria a proteger os trabalhadores e as mulheres. Com o que passamos e o que nossas companheiras passam, este foi um momento de alegria, um momento de felicidade, um momento para dançar, um momento para celebrar.

Rose Omamo, Secretária Geral, União Amalgamada dos Metalúrgicos do Quênia (AUKMW), Quênia

Este kit foi preparado por Georgia Montague-Nelson e Dave Spooner do Global Labour Institute, Manchester, Reino Unido, encomendado por uma coligação de Federações Globais com a Confederação Sindical Internacional (ITUC) como um recurso para o movimento sindical internacional.

Agradecimentos

A GLI gostaria de agradecer a Armelle Seby, Coordenadora de Programas e Gênero da IndustriALL Global Union, por coordenar o projecto e aos outros membros do Grupo de Referência para o projeto, incluindo:

- **Adriana Paz**, Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos
 - **Aisha Bahadur**, Federação Internacional de Trabalhadores em Construção
 - **Anna Paula Melli**, Federação Internacional de Trabalhadores em Construção
 - **Chidi King**, Confederação Sindical Internacional
 - **Julie Duchatel**, União Internacional de Alimentação, Agricultura, Hotéis, Restaurantes, Catering, Tabaco e da Associações de Trabalhadores Aliados
 - **Madeleine Kennedy Macfoy**, Educação Internacional
 - **Maria Tsirantonaki**, Confederação Sindical Internacional
 - **Marieke Koning**, Confederação Sindical Internacional
 - **Marta Ochoa**, UNI Global Union
 - **Neha Prakash**, Federação Internacional de Trabalhadores em Transportes
 - **Pamela Moriniere**, Federação Internacional de Jornalistas
 - **Tola Ositelu**, Confederação Sindical Internacional
 - **Veronica Fernandez Mendez**, UNI Global Union
 - **Verónica Montufar**, Serviços Públicos Internacional
- Além disso, agradecemos a Petra Brännmark (IndustriALL Global Union), a Dra. Jane Pillinger e Celia Mather.

Obrigado/a a todo/as aquele/as que concordaram em ser entrevistado/as ou compartilhar materiais usados neste kit de ferramentas, incluindo:

- **Ana Sanchez Navarro**, FSC-CCOO, Espanha
- **Andréa Privatti**, ITF nas Américas
- **Anja Westberg**, Kommunal, Suécia
- **Banaani Deka**, PSI
- **Camille Rondon**, DWU, Nova Zelândia
- **Camille Simbulan**, AMOSUP, Filipinas
- **Carne Greenbank**, DWU, Nova Zelândia
- **Carolina Busaka**, KUSPAW, Quênia
- **Carrie Budahn**, SEIU, EUA
- **Dayna Sykes**, USW, América do Norte
- **Fátima Aguado Queipo**, FSC-CCOO, Espanha
- **Fernanda Ceballos**, UNTMRA, Uruguai
- **Fish Ip**, IDWF
- **Geici Maiara Brig**, SINTRASEB, Brasil
- **Gina McKay**, CUPE, Canadá
- **Ian Lewis**, UNITE HERE, EUA
- **Irene Khumalo**, SDNU, Suazilândia/Eswatini
- **Jasmin Labarda**, AMOSUP, Filipinas
- **Julia Fox**, SDA, Austrália
- **Juliet Kutyabwana**, NUCMAW, Uganda
- **Katie Biddlestone**, SDA, Austrália
- **Kim Rojas**, ITF
- **Laura Cordoba**, Camioneros, Argentina
- **Laura Crespo**, jornalista, Espanha
- **Leyla Ben Hazem**, UGTT, Tunísia
- **Lorena Bayarres**, Camioneros, Argentina
- **Marcelo di Stefano**, APUBA, Argentina
- **Marcos Vidal**, Camioneros, Argentina
- **May Rathakane**, IDUL, África do Sul
- **Myriam Leroy**, AJP, Bélgica
- **Nalini Singh**, FRWM, Fiji
- **Nicholas Allen**, SEIU, EUA
- **Patricia Nyman**, SACCAWU, África do Sul
- **Rose Omamo**, AUKMW, Quênia
- **Saraswati Rijal**, ITWAN, Nepal
- **Sheela Naikwade**, MSTKS, Índia
- **Shirley Dorismond**, FIQ-Santé, Canadá

Declaração conjunta das Federações Sindicais Globais e da Confederação Sindical Internacional

A adopção da [Convenção 190](#) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da [Recomendação 206](#) sobre Violência e Assédio no mundo do trabalho é uma vitória para o movimento sindical e trabalhista. A adopção desses instrumentos é o culminar de anos de campanha e lobby dos sindicatos e, em particular, das mulheres sindicalistas, com base em narrativas e experiências de discriminação e violência de mulheres trabalhadoras em todo o mundo. Ao adoptar essas normas internacionais do trabalho, os Estados membros da OIT e as organizações de trabalhadores e empregadores comunicam uma mensagem clara: a violência e o assédio no mundo do trabalho não podem mais ser tolerados e deve ser dada atenção especial a violência e assédio baseados no género.

A implementação tanto da Convenção 190 (C190) como da Recomendação 206 (R206) realmente pode fazer diferença no dia a dia dos trabalhadores. Por exemplo, imagine como seria para uma trabalhadora não sentir mais medo de ir trabalhar porque ela sabe que uma política preventiva de assédio sexual negociada colectivamente, com as devidas medidas correctivas, é efectivamente implementada no seu local de trabalho. Ela sabe que pode falar sobre qualquer assédio sexual de que seja vítima por parte de um colega ou superior, porque será apoiada e sabe que a violência e o assédio no ambiente de trabalho NÃO fazem ‘parte do trabalho’. Imagine como seria para uma trabalhadora que foi vítima de violência doméstica saber que terá apoio de seu empregador, sindicato e colegas, para que consiga encontrar uma saída. Imagine o alívio para um trabalhador que sabe que o seu superior, clientes, pacientes ou outros terceiros não têm o direito de ameaçá-lo ou intimidá-lo, e ele se sente seguro no trabalho. Imagine se um vendedor ambulante que diariamente monta a sua barraca de hortaliças puder gerir o seu negócio em paz e obter alguma estabilidade financeira, sabendo que o poder público não tem o direito de assediá-lo e ameaçá-lo por motivos injustificados apenas porque ele é um trabalhador informal.

A implementação efectiva desses padrões pode ter um efeito significativo na percepção dos trabalhadores sobre o seu ambiente de trabalho. Os trabalhadores também reconhecerão o papel fundamental dos sindicatos para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. Isso pode ter um impacto significativo na sua qualidade de vida. Francamente, a “Convenção 190 pode mudar vidas” moldando um mundo de trabalho livre de violência e assédio em

todos os países, sectores e organizações.

A Convenção e a Recomendação exigem que os Estados, em consulta com as organizações que representam os empregadores e trabalhadores, adoptem uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. A C190 e a R206 não deixam ninguém para trás.

Mulheres trabalhadoras ou grupos e indivíduos em situação de vulnerabilidade vão beneficiar-se de protecções específicas. A igualdade de género não pode ser alcançada enquanto a violência e o assédio baseados em género continuarem a prevalecer no mundo do trabalho. A implementação desses novos instrumentos é fundamental para tornar a igualdade de género uma realidade no mundo do trabalho.

Como sindicatos, temos um papel importante a desempenhar para garantir que esta Convenção e Recomendação não fiquem apenas no papel, mas sejam transformadas em acção. Os sindicatos estão a liderar campanhas locais e globais, pedindo a ratificação e implementação efectiva da C190 e da R206, para que esses padrões sejam integrados à legislação nacional. Os instrumentos promovem a negociação colectiva como uma ferramenta fundamental para os trabalhadores na luta para a erradicação da violência e do assédio no mundo do trabalho e constituem uma oportunidade para reformas internas/sindicais com uma abordagem inclusiva e sensível ao género.

Os Sindicatos Globais têm trabalhado juntos desde a adopção desses instrumentos para providenciar um apoio forte aos sindicatos e aumentar a compreensão e o uso apropriado da C190 e da R206.

Temos orgulho de apresentar agora um kit de ferramentas C190/R206 “Formação de Formadores”, que esperamos que seja amplamente utilizado por sindicatos e organizações representativas dos trabalhadores.

Sindicatos de todo o mundo estão a unir forças para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados em género. Unidos, podemos contribuir efectivamente para o desmantelamento dos sistemas patriarcais, para a construção de locais de trabalho iguais, inclusivos, seguros e protegidos, e sociedades socio-económicas justas e equitativas.

ÍNDICE

Introdução	2
Siglas e Abreviaturas	3
Glossário	4

1 VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO 6

1.1 O que é a violência e o assédio?	7
1.2 O que é a violência e o assédio baseados no gênero	11
1.3 Quem está em maior risco?	20
1.4 Como foram alcançados os novos padrões internacionais de trabalho?	30
1.5 Convenção 190 da OIT sobre a Violência e o Assédio e a Recomendação 206	32
1.6 Ratificação	40

2 ACCÃO SINDICAL 42

2.1 Desenvolvimento de Políticas sobre a Violência e o Assédio no Local de Trabalho	42
2.2 Integração de Violência e do Assédio na Saúde e Segurança no Trabalho	47
2.3 A Violência Doméstica como Problema Sindical	51
2.4 Tratamento de Queixas de Violência e Assédio no Mundo do Trabalho	57
2.5 Negociação Colectiva em torno da Violência e do Assédio	58
2.6 Campanha para a Ratificação da C190	67

3 APLICAÇÃO DA C190 E DA R206 ÀS NOSSAS PRÓPRIAS ORGANIZAÇÕES 70

3.1 A Reforma de Sindicatos	71
3.2 Organizar, Educar e Mobilizar	78
Recurso da Internet	84
Contactos	96
Anexos	97
Anexo A: Texto Completo da C190	97
Anexo B: Texto Completo da R206	103

INTRODUÇÃO

A violência e o assédio no mundo do trabalho são uma realidade diária para milhões de trabalhadores em todos os sectores, ocupações e modalidades de trabalho. A violência e o assédio baseados no género são a forma de violência e assédio mais difundida no mundo do trabalho, afectando as mulheres de forma desproporcionada.

A adopção histórica da Convenção 190 da OIT sobre Violência e Assédio (C190) e a Recomendação 206 (R206) em 2019 pela Conferência Internacional do Trabalho criou um novo impulso na luta contra a violência e o assédio – incluindo violência e assédio baseados no género – no mundo de trabalho.

Uma nota para formadoras e formadores que utilizam este kit de ferramentas

O kit de ferramentas foi concebido para:

- ➔ Encorajar o debate sobre a violência e o assédio e a violência baseada no género no mundo do trabalho
- ➔ Consciencializar sobre a C190 da OIT, a Recomendação R206 que a acompanha e o seu significado para os trabalhadores - sobretudo para as mulheres trabalhadoras
- ➔ Incentivar os sindicatos em todo o mundo a fazerem campanhas pela ratificação da C190 e a sua efectiva implementação em conformidade com a R206
- ➔ Incentivar os sindicatos a utilizar estes instrumentos para integrar a C190 na agenda de negociação sindical
- ➔ Construir sindicatos mais fortes para permitir aos trabalhadores fazer valer os nossos direitos para um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

Este manual destina-se principalmente aos educadores e facilitadores dos trabalhadores, bem como ao pessoal e representantes sindicais, para desenvolver programas de formação para o pessoal sindical, líderes, representantes, ou membros.

Como utilizar este kit de ferramentas

O kit de ferramentas é composto pelo guião da facilitadora e do facilitador e pelo manual de actividades. O kit destina-se a ser um recurso flexível e animado. Pode ser utilizado na sua totalidade, trabalhando através do guião do facilitador e do manual de actividades de apoio. Ou pode utilizar as diferentes secções do kit de ferramentas para apoiar os programas de aprendizagem existentes, ou planificar programas específicos em função das necessidades locais e individuais.

O Guião do Facilitador contém:

- Informes sobre as questões-chave
- Exemplos de boas práticas e linguagem desenvolvidas por outros sindicatos
- Mais recursos que podem ser úteis para informação e aprendizagem adicionais.

O Manual de Actividades contém:

- Notas para facilitadore/as, descrevendo objectivos, resultados pretendidos e instruções sobre como gerir a actividade
- Fichas de actividades para participantes
- Mais recursos que podem ser úteis para a sessão.

Siglas e Abreviaturas

AFL-CIO	Federação Americana do Trabalho e Congresso de Organizações Industriais
AFW	Aliança dos Trabalhadores Filipinos
BME	Etnias Negro-Minoritárias
BWI	Trabalhadores da Construção Civil Internacional
C190	Convenção 190 sobre Violência e Assédio
CBA	Acordo de Negociação Colectiva
CLC	Congresso Canadano do Trabalho
DWU	Sindicato dos Trabalhadores de Lactocínios
EI	Educação Internacional
EU	União Europeia
GBVH	Violência e assédio com base no género
GFA	Acordo-Quadro Global
GUF	Federação Global de Sindicatos
IDUL	Sindicato Democrático Independente do Lesoto
IDWF	Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos
IFJ	Federação Internacional de Jornalistas
ILC	Conferência Internacional do Trabalho

ILO	Organização Internacional do Trabalho
ITF	Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes
ITUC	Confederação Internacional de Sindicatos
IUF	Federação Internacional de Trabalhadores do Sector Alimentar
LGBTI+	Lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, intersex+
MSTKS	Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana
OSH	Segurança e Saúde no Trabalho
PSI	Public Services International (Internacional dos Serviços Públicos)
R206	Recomendação 206 sobre Violência e Assédio
SACCAWU	Sindicato Sul Africano dos Trabalhadores do Comercio, Hotelaria e Afins
SDA	Associação de Trabalhadores de Loja, Distribuidores e Aliados
SEIU	Sindicato Internacional de Trabalhadores de Serviços
TNC	Empresas Transnacionais
TUC	Congresso dos Sindicatos
UK	Reino Unido

UN	Nações Unidas
UNI	UNI Sindicato Global
USA	Estados Unidos da América
USDAW	Sindicato dos Trabalhadores de Loja, Distribuidores e Aliados
VAW	Violência contra Mulheres
WHO	Organização Mundial de Saúde

Key to Symbols



Histórias



Citações



Caixas explicativas e informações úteis



Boas práticas e linguagem



Orientação

Glossário

Cromossomas	Colecções de genes que todos os humanos têm.	Violência e assédio com base no género	Violência e assédio direcionado a pessoas devido ao seu sexo ou género ou que afecta pessoas de um determinado sexo ou género de forma desproporcionada.
Convenção	Um acordo internacional juridicamente vinculativo.	Dados desagregados por género	Dados recolhidos separadamente sobre homens e mulheres.
Género	As características, incluindo normas, comportamentos, e funções, de homens e mulheres que são socialmente construídos e aprendidos.	Sensível ao género	Identificação de desigualdades enraizadas entre mulheres e homens, e em seguida trabalhar para a sua transformação. A igualdade entre os sexos torna-se central.
Expressão de género	A manifestação da identidade de género de uma pessoa, e/ou como percebida por outros.	Discriminação interseccional	Quando as pessoas sofrem mais do que uma forma de discriminação.
Identidade de género	A compreensão ou experiência da pessoa quanto ao seu género, que pode ou não corresponder ao sexo que lhe foi atribuído à nascença, incluindo o sentido do seu corpo (que pode envolver modificação da aparência/função corporal) e outras expressões de género, incluindo vestuário, fala e maneirismos.	Intersexo	Uma pessoa nascida com características sexuais indeterminadas ou ambíguas, ou com características de mais do que um género.
Avaliação do impacto no género	Análise das estruturas, políticas e acções para ver se reduzem, mantêm, ou aumentam as desigualdades de género.	LGBTI+	Lésbicas, gays, bissexuais, transsexuais, intersexuais.
Normas de género	Normas consideradas apropriadas para homens e mulheres.	Misoginia	Preconceito ou discriminação contra mulheres ou raparigas.
Disparidade salarial entre géneros	Mulheres que recebem menos do que os homens.	Não binários	Aqueles com uma identidade de género que não pode ser definida como masculino/feminino. Algumas pessoas identificam como não tendo um género feminino ou masculino ou um que se desloca entre os dois, ou que não tem género algum.
Estereótipos de género	Opiniões generalizadas sobre as características e as funções que homens e mulheres devem desempenhar.		

Segregação profissional baseada no género	Desigualdade na atribuição de mulheres e homens em diferentes categorias profissionais.
Patriarcado	Sistema socialmente criado e opressivo no qual os homens são mais susceptíveis de ocupar cargos de poder, liderança, autoridade e privilégio.
Risco psicossocial / risco	Qualquer coisa na concepção, gestão ou organização do trabalho que aumente o risco de stress, violência e assédio relacionados com o trabalho.
Ratificação	Quando os governos concordam em colocar no direito e na prática nacionais o conteúdo de uma norma acordada internacionalmente e esta se torna vinculativa (obrigatória).
Recomendação	Orientações não vinculativas que dão orientações importantes aos governos e são ferramentas importantes para campanhas e negociações.
Sexo	As características que são biologicamente determinadas.
Características sexuais	As características cromossómicas, gónadas, e anatómicas de uma pessoa. Estas incluem características primárias tais como órgãos reprodutivos e genitais, cromosomas e hormonas, e características secundárias tais como massa muscular, distribuição capilar, seios e/ou estrutura física.

Sextorção	Isto é quando alguém abusa do seu poder para explorar sexualmente alguém em troca de um serviço da sua autoridade.
Orientação sexual	A atracção física, romântica e/ou emocional de uma pessoa em relação a outras pessoas. As orientações comuns incluem gays, lésbicas, heterossexuais, bissexuais.
Transgénero	Um indivíduo cuja identidade ou aparência sexual e/ou de género difere do sexo que lhe foi dado à nascença.
Culpa da vítima	Considerar a vítima e não o perpetrador responsável.
Violência e assédio	Comportamentos, práticas, ou ameaças, pontuais ou repetidas, que visam, resultam ou são susceptíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, incluindo violência e assédio com base no género.
Xenofobia	Medo ou ódio daquilo que é percebido como estrangeiro ou estranho.

1

VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

A violência e o assédio no mundo do trabalho afectam todos os países, sectores, profissões e disposições laborais, e ameaçam a dignidade, a segurança, a saúde e o bem-estar de todas as pessoas.

Em Junho de 2019, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fez história ao adoptar dois novos instrumentos internacionais sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho - a Convenção (n.º 190) sobre a Violência e o Assédio e a Recomendação (n.º 206) sobre Violência e Assédio.

O que é a OIT?

A OIT é uma agência especial das Nações Unidas (ONU) que se ocupa de questões laborais. A sua principal responsabilidade é conceber, adoptar, e monitorar normas internacionais de trabalho. Estes importantes instrumentos jurídicos estabelecem os princípios e direitos fundamentais no trabalho.

A OIT é a única agência das Nações Unidas onde as organizações de trabalhadores (representadas por sindicatos independentes) têm o direito de estar representadas e de negociar em pé de igualdade com governos e empregadores. As normas laborais internacionais são negociadas em conjunto e adoptadas pelos representantes dos trabalhadores, governos e empregadores numa estrutura 'tripartida' que é especificamente da OIT. Isto significa que os trabalhadores, juntamente com os empregadores e os governos, têm um lugar à mesa. Os trabalhadores e os empregadores estão igualmente representados com 25% dos votos cada um. Os governos têm os restantes 50%. Isto significa que os sindicatos desempenham um papel importante na conquista de novas normas internacionais.

A OIT também estabelece programas para promover os direitos dos trabalhadores e as oportunidades de emprego decente e incentiva o diálogo social. Também proporciona formação e outras formas de apoio técnico para desenvolver a organização e representação dos sindicatos.

- ➔ A **Conferência Internacional do Trabalho (CIT)** é o principal órgão decisório da OIT. Concorda com as normas internacionais do trabalho e estabelece a direcção estratégica da OIT, reunindo-se normalmente todos os anos em Genebra durante duas semanas. É um fórum de debate das principais questões laborais e de justiça social. Cada país tem o direito de enviar uma delegação, com ministros e/ou funcionários públicos, representantes dos empregadores e representantes sindicais nomeados pela central sindical nacional.
- ➔ O **Conselho de Administração** é o conselho executivo da OIT. Reúne-se três vezes por ano em Genebra. Toma decisões sobre a política da OIT e estabelece o programa e o orçamento, que depois submete à Conferência para adopção.
- ➔ O **Gabinete Internacional do Trabalho** é o secretariado permanente da OIT. É o ponto focal para as actividades globais da OIT, sob o escrutínio do Conselho de Administração e a liderança de um Director-Geral.

O trabalho do Conselho de Administração e do Escritório é auxiliado por comités tripartidos que cobrem as principais indústrias. É também apoiado por comissões de peritos em matérias como formação profissional, desenvolvimento da gestão, segurança e saúde no trabalho, relações industriais, educação dos trabalhadores, e problemas especiais das mulheres e dos jovens trabalhadores.

As normas laborais internacionais são acordadas todos os anos no ILC. Estas normas são apoiadas por um sistema de supervisão único que ajuda a assegurar que os países implementam as Convenções que ratificam (com as que concordam). A OIT examina regularmente a aplicação das normas entre os estados membros para sugerir áreas onde poderiam ser melhor aplicadas. Quando encontra problemas, a OIT ajuda esses países através do diálogo social e da assistência técnica.

A nova Convenção n.º 190 sobre a Violência e o Assédio, acordada na ILC em 2019, é a primeira norma internacional do seu género que reconhece o direito universal ao trabalho num mundo de trabalho livre de violência e assédio, e também estabelece um quadro claro para o seu fim.

“ *A Convenção histórica contra a violência e o assédio no trabalho é o culminar de uma campanha excepcional para esta nova norma global, e os esforços irão agora voltar-se para assegurar que seja ratificada pelos governos e posta em prática* ”

Sharan Burrow, Secretário-Geral,
Confederação Sindical Internacional (ITUC)

1.1

O que é a violência e o assédio?

A Convenção C190 da OIT define **violência e assédio como** “uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos, quer se trate de uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam em, ou são susceptíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e inclui violência e assédio baseados no género”.

A violência e o assédio assumem muitas formas. Pode incluir:

- ➔ Violência física, incluindo agressão, abuso físico, e assassinato
- ➔ Violência psicológica (abuso verbal e emocional), incluindo perseguição, intimidação, ameaças, abuso verbal, e comportamento hostil
- ➔ Violência online, através da tecnologia e da Internet, incluindo ameaças, insultos, comentários abusivos, bullying cibernético, cyberstalking, trolling, discurso de ódio, comentários abusivos, e envio de imagens obscenas
- ➔ Assédio sexual, incluindo avanços sexuais indesejados, tacto, atenção e violação sexual
- ➔ Intimidação e mobbing
- ➔ Violência económica, incluindo a negação ou má utilização de recursos ou serviços, não cumprimento das responsabilidades económicas, e acções que resultam em consequências económicas negativas
- ➔ Práticas de trabalho abusivas, condições e esquemas, que levam a danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos
- ➔ Violência doméstica.

A violência e o assédio podem ter lugar no local de trabalho físico, em espaços privados e/ou públicos, bem como em eventos e actividades relacionados com o trabalho.

A violência e o assédio têm as suas raízes em sistemas de poder e controlo. Os perpetradores usam o poder e o controlo para infligir danos e maltratar a vítima/sobrevivente. Esta situação pode ser causada por desigualdades singulares ou múltiplas que se intersectam. Em cada caso há um perpetrador que comete a violência e uma vítima ou sobrevivente.



Os termos “vítima” e “sobrevivente” são ambos utilizados para descrever indivíduos que tenham sido vítimas de violência e assédio. Ambos podem ser adequados, mas podem ser utilizados em contextos diferentes. A vítima é normalmente utilizada nos sistemas criminal, judicial e médico e é útil porque proporciona certos direitos ao abrigo da lei. Mas algumas pessoas preferem o termo sobrevivente, uma vez que implica empoderamento e tem conotações mais positivas.

No mundo do trabalho, há um sistema de relações criado pelas diferentes funções que os/as trabalhadore/as têm na organização hierárquica do processo de trabalho. Estas diferentes funções significam que alguns/algumas trabalhadore/as têm mais poder e outro/as têm menos. As diferenças de poder - quer hierárquicas, quer baseadas no género, raça ou classe - conduzem à desigualdade.

Quando os/as trabalhadore/as são vítimas de discriminação ou desigualdade por mais de uma razão, sofrem de discriminação múltipla e intersectada. Isto cria mais uma camada de desigualdade que aumenta o risco de violência e assédio. (Para mais informações veja a Secção 1.3.)

Os perpetradores fazem frequentemente parte da organização - empregadores, gestores, supervisores, pares, colegas. A violência e o assédio são também cometidos por aqueles que estão fora da organização - terceiros, incluindo clientes, doentes, contactos comerciais, provedores de serviços, e o público. Isto é comum para trabalhadores de sectores tais como transportes, comércio

retalista, hotelaria, saúde, educação e entretenimento, onde trabalham em contacto com cliente, paciente ou público. É também frequentemente experimentada por trabalhadores informais das autoridades públicas.

O ambiente de trabalho, a forma como o trabalho é organizado, e a forma como os trabalhadores são tratados - incluindo medidas deficientes de prevenção e protecção no local de trabalho, a falta de mecanismos claros de queixas e de denúncia, e as barreiras à adesão a um sindicato - podem criar as condições em que a violência e o assédio são mais prováveis.

Práticas ou condições de trabalho abusivas podem aumentar o risco de stress relacionado com o trabalho e perigos psicossociais, bem como de violência física. Tais práticas abusivas incluem:

- ➔ acordos de trabalho precário
- ➔ não dando aos trabalhadores tempo para o descanso
- ➔ isolando os trabalhadores
- ➔ retenção de informação
- ➔ atribuição de tarefas que não correspondem às capacidades
- ➔ dando objectivos e prazos impossíveis
- ➔ sobre-vigilância ou monitorização excessiva
- ➔ forçando os trabalhadores a trabalharem horas insociáveis desnecessariamente, o que pode tornar perigosas as viagens de/para o trabalho
- ➔ forçando os trabalhadores a viajar desnecessariamente
- ➔ maternidade/assédio por gravidez (incluindo não proporcionar ajustamentos razoáveis às mulheres grávidas, isolando as mulheres grávidas, dando-lhes tarefas inferiores)
- ➔ ser impedido de utilizar a casa de banho
- ➔ retenção de documentos de viagem, tais como passaportes (comum para trabalhadoras domésticas migrantes)

“ Não tenho uma cama no comboio para descansar. Tenho de dormir ao lado da sanita, usando um lençol como cortina para fazer uma divisória entre os passageiros e eu própria

Atendente de Comboio (mulher), Bangueroque

Na Índia, o sindicato Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) realizou um inquérito que revelou que mais de 60% das mulheres grávidas que trabalhavam como condutoras de autocarros tinham sofrido abortos devido a condições de trabalho difíceis. O sindicato levou a cabo uma campanha de advocacia, incluindo cobertura mediática, para tentar conseguir tarefas mais leves de secretária para as mulheres grávidas. Embora sem sucesso, o sindicato ganhou uma licença de maternidade prolongada.

“ Nas zonas rurais, as condições das estradas são muitas vezes muito más. Muitas trabalhadoras sofriam abortos espontâneos por terem de estar em autocarros em movimento, de pé todo o dia. Após a realização do inquérito...o sindicato conseguiu negociar uma licença de parto de 3 meses suplementares para as mulheres trabalhadoras. É uma grande vitória para nós... Isto foi possível porque as mulheres criaram uma rede muito forte que tornou a questão visível.

Sheela Naikwade, Vice-Presidente, Transportes do Estado de Maharashtra Kamgar Sanghatana (MSTKS), Índia

É comum que as trabalhadoras e os trabalhadores aceitem a violência e o assédio como “parte do trabalho” e não os denunciem. Por exemplo, no Reino Unido, o Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) descobriu que 56% das trabalhadoras e dos trabalhadores que tinham sofrido violência no trabalho não a denunciavam ao seu empregador.¹

Há muitas razões para tal. As trabalhadoras e os trabalhadores podem recear perder o seu emprego ou perder oportunidades de carreira. Às vezes isso considerado como apenas uma parte inevitável da obtenção ou manutenção do emprego. Muitas vezes, não existem políticas adequadas no local de trabalho em que as trabalhadoras e os trabalhadores possam confiar para denunciar e ter o seu caso tratado com segurança. Ou o empregador pode não levar a sério ou rir-se dele. Se as trabalhadoras e os trabalhadores não forem acreditados, ou se nada tiver sido feito para alterar a situação no passado, as trabalhadoras e os trabalhadores podem deixar de comunicar as queixas, deixando-os sem poder.



A violência e o assédio têm negativas consequências graves para a saúde das pessoas.

Psicológicas

- Raiva, ansiedade, choque, medo e stress
- Problemas de saúde mental incluindo transtorno de stress pós-traumático, depressão e ansiedade
- Perda de motivação, de moral e de vontade de ser produtivo
- Perda de confiança e de auto-estima, sentimentos de isolamento

Físicas

- Perturbações do sono, dores de cabeça e enxaquecas, aumento do risco de doenças cardíacas, distúrbios digestivos, diminuição da força física e queixas músculo-esqueléticas, tudo relacionado com ansiedade e stress
- Problemas de saúde sexual e reprodutiva
- Lesões físicas imediatas, e mesmo perda de vidas devido a ataque físico, violação sexual, ou suicídio

Laborais/Sociais

- Dificuldade em regressar ao trabalho, perda de dias de trabalho, diminuição do desempenho profissional, perda de interesse
- Isolamento social de colegas de trabalho, amigos e famílias
- Medo de clientes ou membros do público
- Impacto negativo no rendimento e na progressão na carreira e despedimentos
- Os/As colegas de trabalho também podem sofrer de stress e medo. Se um(a) trabalhador(a) estiver ausente ou com baixo desempenho, os/as colegas podem ter de lidar com uma maior carga de trabalho.

A violência e o assédio resultam em custos para os empregadores.

➔ Este é um bom argumento a utilizar nas negociações com os empregadores.

- Elevada rotação de pessoal, absentismo dos trabalhadores, utilização de licenças por doença, e custos por incapacidade prolongada
- Aumento do risco de erros e acidentes
- Moral mais baixa, desempenho, perda de produtividade, e motivação
- Custos legais incluindo investigações, responsabilidade, e resolução de casos
- Custos de reputação e clientes com uma qualidade de serviço inferior

Também coloca uma tensão e afecta a qualidade dos serviços públicos e privados.

➔ Este é um bom argumento a utilizar quando se faz lobbying junto do governo.

- Custos de reabilitação a longo prazo para os sobreviventes
- Desemprego e benefícios sociais, e requalificação
- Custos legais e criminais
- Cuidados de saúde e aconselhamento
- Perda de PIB de trabalhadores ausentes do emprego remunerado

1.2

O que é a violência e o assédio baseados no gênero?

A **violência e o assédio com base no gênero (GBVH)** é “*violência e assédio dirigidos a pessoas devido ao seu sexo ou gênero, ou que afecta pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcionada*”. A violência e o assédio contra as mulheres por serem mulheres é a GBVH. A violência e o assédio contra pessoas que são, ou que são percebidas como não estando em conformidade com as funções tradicionais de gênero é também a GBVH.

Qual é a diferença entre sexo e gênero?

Sexo e gênero têm sido frequentemente utilizados de forma permutável, sustentados com ideias sobre determinismo biológico (que o nosso comportamento é controlado pela nossa biologia). No entanto, sexo e gênero são agora mais comumente entendidos como dois conceitos diferentes.

➔ **O SEXO** é o conjunto de características que são biologicamente determinadas.

O nosso sexo é determinado pelos nossos cromossomas (coleções de genes que os humanos têm): geralmente **masculinos** (cromossomas XY) ou **femininos** (XX cromossomas). Distingue-se pelas nossas características sexuais primárias que estão presentes no nascimento, e pelas características sexuais secundárias que se desenvolvem durante a puberdade.²

➔ **O GÊNERO** são as características que são socialmente construídas e aprendidas.

O nosso gênero é geralmente expresso em termos de **masculinidade** e **feminilidade**, e é moldado por factores culturais, económicos, e históricos. Estes factores criam ‘estereótipos de gênero’, visões generalizadas sobre características e funções que homens e mulheres devem ter: cada ‘gênero’ vem com um conjunto de expectativas sobre o que significa ser um homem e uma mulher. Os estereótipos comuns de gênero incluem raparigas como brincando com bonecas, os rapazes preferem o futebol; as mulheres são carinhosas e gentis, os homens são agressivos e fortes; as mulheres são emotivas, os homens não o devem ser.

Mas estes estereótipos de gênero não são fixos: não temos de os seguir se eles não se enquadrarem no que somos ou queremos ser. O gênero é fluido e existe num espectro. O gênero que alguém identifica pode não corresponder ao sexo que lhe foi dado à nascença e há muitas maneiras de podermos expressar a nossa **identidade de gênero** (sentido pessoal do nosso próprio gênero).



A compreensão do **sexo** e do **gênero** como dois conceitos diferentes tem agora novas abordagens. Investigadores científicos mostram que algumas características que parecem ser o resultado do sexo podem na realidade ser causadas por factores sociais (por exemplo, as mulheres são geralmente mais pequenas porque historicamente receberam menos proteína do que os homens)

Quais são as causas principais da violência e do assédio com base no gênero?

A violência e o assédio podem atingir qualquer pessoa. Mas as mulheres estão mais em risco. Isto é devido à sua posição desigual na sociedade. Por isso, a GBVH é por vezes chamada violência contra as mulheres (VAW). A Organização Mundial de Saúde (OMS) reporta que 1 em cada 3 mulheres irá sofrer violência física e/ou sexual durante a sua vida.³ A sub-notificação de casos significa que a verdadeira estatística será provavelmente muito mais elevada.

A GBVH é tanto uma causa como uma consequência da desigualdade entre mulheres e homens.

A GBVH é causada por relações de poder e funções de gênero desiguais entre homens e mulheres na sociedade. Esta desigualdade é causada pelo patriarcado - um sistema socialmente criado e opressivo no qual os homens são mais propensos a ocupar posições de poder, liderança, autoridade e privilégio. Isto estabelece funções e relações de gênero que são reforçados por normas sociais que perpetuam atitudes nocivas, estereótipos, comportamentos e formas interseccionais de discriminação.

As desigualdades estruturais significam que o trabalho é geralmente dividido entre homens e mulheres de acordo com as funções e estereótipos de gênero estabelecidos. Os estereótipos prejudiciais significam que há trabalho considerado como “trabalho de mulheres”. Isto leva à segregação ocupacional. As mulheres estão agrupadas em empregos com base na forma como a sociedade vê a função das mulheres. As competências necessárias para estes trabalhos são vistas como ‘naturais’ para as mulheres e, portanto, menos qualificadas e são subvalorizadas. Como resultado, as mulheres acabam geralmente em empregos de estatuto inferior com menos oportunidades e são geralmente pagas menos do que os homens. Mesmo quando se trabalha no mesmo emprego ou em empregos semelhantes, as mulheres ainda são frequentemente remuneradas menos. Isto provoca um fosso salarial entre homens e mulheres.

Além disso, as mulheres continuam a enfrentar um fardo duplo - realizar a maior parte do trabalho doméstico não remunerado e de cuidados em casa, para além do trabalho remunerado fora de casa.

Em todo o mundo, o trabalho doméstico não é geralmente valorizado como ‘trabalho adequado’ ou reconhecido como tal na legislação laboral, porque as competências necessárias - cozinhar, limpar e cuidar - são vistas como ‘naturais’ para as mulheres. Devido a isto, as trabalhadoras domésticas - a maioria das quais são mulheres - têm alguns dos salários e condições de trabalho mais baixos, e algumas até lutam para obter um salário; em algum lugar para dormir e comer podem ser utilizadas como formas de pagamento.

“ O abuso, ou apenas a ameaça do mesmo, faz-nos trabalhar horas excessivas, não aceitar nenhum salário ou aceitar salários muito baixos, e realizar tarefas perigosas. Desesperamos, ficamos magoados, danificados, e por vezes quebrados. O trabalho doméstico no mundo inteiro é uma ocupação onde a escravidão abunda hoje em dia. Alguns de nós são sequestrados, nunca nos é permitido deixar as casas onde estamos a trabalhar, e alguns de nós são vítimas de violação, tortura e assassinato.

Novelita V. Palisoc, membro do Comité Executivo, IDWF, Ásia⁴

Estas desigualdades significam que as mulheres não têm poder de negociação e actuação no trabalho e na sociedade, tornando-as mais vulneráveis à violência e ao assédio. Isto é particularmente verdade quando se trabalha em empregos mais informais e precários - onde as mulheres são a maioria.

As desigualdades de poder em função do gênero também estabelecem comportamentos e normas considerados apropriados para homens e mulheres. Os homens são encorajados a serem activos, fortes, poderosos, controladores, e agressivos. As mulheres são ensinadas a serem fracas, passivas, submissas, carinhosas e sensíveis.

Entretanto, o valor de uma mulher é muitas vezes visto como residindo na sua beleza e corpo. As mulheres têm vindo a ser e tratadas como posses ou objectos, em vez de seres humanos com direito a serem tratadas de forma igual e respeitosa.

³ Violência contra mulheres- Fact Sheet, WHO (2017) <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

⁴ Violência baseada no gênero e assédio contra trabalhadoras domésticas - Histórias de casos da Ásia - Case Stories from Asia), IDWF (2020) https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

Em 2019, o Governo do Uganda propôs um plano para promover a indústria turística do país com um concurso de beleza “Miss Curvy”, e sugeriu acrescentar “mulheres curvadas e sensuais” à informação arrolando as atrações do Uganda.

Estas normas de género são prejudiciais tanto para homens como para mulheres: reforçam as desigualdades de género e criam uma cultura de masculinidade tóxica. As normas de género estabelecem os direitos dos homens a abusar das mulheres e levam a que os homens se sintam autorizados a dominar o corpo das mulheres. Os homens que não seguem este estereótipo enfrentam frequentemente discriminação.

A GBVH é uma questão de poder e controlo e é utilizada como forma de manter as mulheres numa posição desigual, sobretudo quando tentam afirmar uma reivindicação de poder. As provas mostram que quando as mulheres entram em ocupações ‘femininas’ não tradicionais ou em posições de topo, enfrentam frequentemente violência e assédio.

Quando as mulheres denunciam a violência e o assédio, elas são muitas vezes silenciadas. Podem ser ignoradas ou desacreditadas; a severidade dos ataques pode ser minimizada; ou podem ser aconselhadas a tomá-la como ‘uma brincadeira’ ou ‘um elogio’. Isto faz com que tenham medo de denunciar. As mulheres, particularmente as que se encontram em situações de trabalho mais vulneráveis, podem recar retaliações, perder o seu emprego, ou que a violência e o assédio se agravem. Em alguns casos, as que apresentam queixas podem ser obrigadas a assinar um acordo de não-divulgação, silenciando-as assim ainda mais de se manifestarem. A GBVH pode vir a ser vista como “normal” ou “parte do trabalho”.

As mulheres que se deparam com múltiplas e cruzadas formas de discriminação, tais como as baseadas na classe, raça, idade, estatuto migratório ou estatuto de deficiência, podem estar ainda mais expostas ao risco de violência e assédio, e podem também ter dificuldades no acesso ao apoio de que necessitam.

Em muitos casos a discriminação é escondida porque, do ponto de vista da vítima, salvar o seu emprego e o seu rendimento é muito melhor do que ter de falar sobre a violência e correr o risco de perder o seu emprego. A violência é levada para o submundo

Patricia Nyman, Coordenadora Nacional de Género, South African Commercial, Catering and Allied Workers Union (SACCAWU), África do Sul

Os nossos membros do sexo feminino enfrentam assédio e violência no local de trabalho. Muitas vezes têm medo de se queixar de violações dos seus direitos por medo de perder o seu emprego ou são demasiado tímidas para falar abertamente sobre isso...

Nataliya Levytska, Vice-Presidente, Confederação dos Sindicatos Livres da Ucrânia (KVPU), Ucrânia⁵

Uma mulher líder sindical de uma empresa mineira multinacional foi vítima de agressivos abusos verbais por parte dos seus colegas homens. Foi também agredida sexualmente por um dos seus patrões. Depois de se ter queixado, outra mulher denunciou alegações semelhantes. A empresa não fez nada.⁶

Sector mineiro, Colômbia

Em Marrocos, uma jovem mulher que trabalha no sector aeroespacial referiu ter sido vítima de assédio sexual por parte do seu supervisor masculino. A empresa denunciou-a de ter inventado a história e pressionou-a a abandonar a queixa. Disseram-lhe que isso teria um impacto negativo na reputação da empresa. Como a mulher não tinha provas de ter sido assediada, a empresa não fez nada e ela acabou por abandonar o seu emprego.⁷

Sector Aeroespacial, Marrocos

5 Ratifique a Convenção 190 da OIT, EI (2019) https://www.youtube.com/watch?v=MErsYxvquYQ&list=PLzE8QMjUc9JkL3ZLZhDe2_LdQ9sqvtOz2&index=4

6 A crise oculta da violência contra as mulheres no local de trabalho, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

7 A crise oculta da violência no local de trabalho, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industrial-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

A culpabilização da vítima (responsabilizando a vítima e não o perpetrador) é outro resultado da desigualdade de gênero. Muito frequentemente, quando as mulheres denunciam violência e assédio, os seus actos ou comportamentos são culpados: o que estavam a usar ou a dizer, que estavam “a encorajar a atenção” ou “a pedir”, ou que não resistiram ao abuso. Pode-se dizer-lhes que mudem o seu comportamento e que sigam certas regras para garantir a sua segurança. Tais acusações às vítimas continuam a acontecer também no seio dos nossos próprios sindicatos.

Mas nada justifica a violência e o assédio, e o comportamento das mulheres nunca pode ser tomado como consentimento para maus-tratos. Quando culpamos uma mulher, reforçamos as desigualdades de gênero. É o comportamento do perpetrador que precisa de ser abordado. É o perpetrador que deve assumir a responsabilidade de mudar o seu comportamento e as suas acções. A culpabilização da vítima impede-nos de lidar com o problema fundamental - a forma como normas e desigualdades de gênero nocivas conduzem à GBVH.

“ *Quando as mulheres são sujeitas à injustiça e ao assédio no local de trabalho ou em casa, elas pensam que a culpa é delas. Fomos condicionadas a isso. Até eu costumava assumir a culpa sobre mim própria, que devo ter cometido algum erro, e foi por isso que me aconteceu.* ”

Harshala Patil, Condutora de autocarros, Índia

Porque a GBVH afecta desproporcionadamente as mulheres, a violência e o assédio reforçam a desigualdade de gênero. Isso pode significar a entrada de menos mulheres no mundo do trabalho (aumento do fosso na participação das mulheres na força de trabalho) e o facto de as mulheres receberem menos salário do que os homens (aumento do fosso salarial entre os sexos). Significa também que as mulheres continuam a trabalhar em sectores menos remunerados e em empregos de estatuto inferior (segregação profissional)

Tipos de violência e assédio baseados no género

ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual é um comportamento e linguagem sexual que é indesejável, não recompensado e ofensivo e causa danos.⁸ Independentemente da intenção do perpetrador, o que importa é o efeito que o comportamento tem sobre a vítima ou sobrevivente. É uma expressão de poder e controlo que se destina a intimidar e a degradar.

O assédio pode ser perpetrado por um vasto leque de pessoas, incluindo colegas, supervisores, subordinados e terceiros. Ele resulta num ambiente de trabalho inseguro e hostil para a pessoa que o vive, bem como para testemunhas e colegas de trabalho, e pode ter graves custos pessoais, de saúde, económicos e sociais.

As mulheres são desproporcionadamente afectadas pelo assédio sexual. Isto deve-se às desigualdades de poder que existem entre mulheres e homens, o que significa que o corpo das mulheres é sexualmente objectivado. Um inquérito da União Europeia (UE) mostrou que entre 40 a 50% das mulheres na UE passaram por avanços sexuais indesejados, contacto físico ou outras formas de assédio sexual dentro e fora do trabalho.⁹ Da mesma forma, estudos realizados no Japão, Malásia, Filipinas e Coreia do Sul mostram que 30-40% das mulheres sofreram assédio sexual no local de trabalho.¹⁰

➔ O assédio sexual *quid pro quo* é quando se pede a uma trabalhadora um favor sexual em troca de uma vantagem de trabalho. Há um reconhecimento crescente da “sextorsão” como uma forma cada vez mais comum de GBVH, particularmente enfrentada por trabalhadoras e trabalhadores em trabalhos precários e informais.¹¹

8 Para mais informações, consulte: Assédio sexual no mundo do trabalho, OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

9 Violência contra as mulheres: um inquérito à escala da UE, Agência dos Direitos Fundamentais da UE (2014) <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/vaw-survey-main-results>

10 Estatísticas sobre violência contra mulheres e raparigas, UN Women <https://www.endvawnow.org/en/articles/299-fast-facts-statistics-on-violence-against-women-and-girls-.html>

11 Violência e assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho – Trade union perspectives and action, ILO (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

“Um trabalhador pensa que lhe pode assediar sexualmente em troca de uma oportunidade de trabalho. Muitas mulheres acabam muitas vezes por ceder para conseguirem algum trabalho e dinheiro para alimentar as suas famílias. Existem casos em que o patrão disse “Se te tornares minha namorada podes conduzir o meu carro ou... podes continuar a trabalhar no escritório.”

Agnes Mwongera, Motorista Online, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes do Quénia (TAWU), Quénia

“No Malawi, muitas mulheres dizem que têm sido assediadas, mas não sabem onde denunciar a situação. O assédio sexual vem frequentemente de alguém que se aproveita do seu poder para tirar partido da pobreza. Homens poderosos, tais como gestores e supervisores, usam os seus cargos para assediar mulheres que querem ver o seu contrato renovado. Estes homens utilizam o sexo como “parte do trabalho”. Para muitas mulheres pobres, se querem ter os seus contratos renovados, devem ter relações sexuais com o patrão. Isto é particularmente verdade quando meninas exercem um trabalho precário. Os patrões dormem com muitas raparigas. Isto também espalha o HIV/SIDA e agrava o ciclo da pobreza.

Zione Leah Pakulantanda, Oficial de Projectos, Sindicato dos Trabalhadores de Hotelaria, Processamento de Alimentos e Restauração (HFPCWU), Malawi

➔ Ambiente de trabalho hostil é a conduta, comportamento ou linguagem que cria um ambiente intimidante, hostil ou humilhante para o trabalhador.

“... O assediador foi o editor sénior no meu gabinete. Começou quando ele me pediu para falar sobre um assunto de escritório depois do horário de trabalho... Embora eu tentasse arranjar desculpas para evitar encontrá-lo depois do trabalho, ele conseguiu encontrar uma forma de se encontrar comigo.... Fui assediado sexualmente. Foi angustiante e não pude partilhar a minha história com os meus amigos ou colegas do escritório... O stress provocou-me a demissão do meu emprego. Ele continuou a tentar encontrar-me e até me acompanhou com os meus amigos próximos que ainda trabalham com ele na redacção... A experiência tirou-me a auto-confiança e deixou-me sem esperança.

Jornalista Feminina, Jacarta, Indonésia

O assédio sexual pode assumir formas muito diferentes:

- **Físico:** toque físico indesejado e desnecessário, carícias, acariciamento, abraços, ou beijos, agressão física, proximidade estreita desnecessária;
- **Verbal:** comentários sexualmente sugestivos ou ofensivos, insultos, piadas, insinuações, ou perguntas sobre a vida privada, aparência física, identidade de género ou orientação sexual; convites ou pedidos sexuais inapropriados;
- **Não-verbal:** olhar fixamente ou olhar de soslaio inapropriado; receber ou ser mostrado imagens ou presentes ofensivos, sexualmente explícitos; exposição indecente; qualquer gesto que tenha uma conotação sexual;
- **Violência online:** receber mensagens ou emails indesejados, ofensivos e sexualmente explícitos; avanços inapropriados online, incluindo através da utilização de plataformas de reuniões virtuais.

“ Eu estava na festa de Natal do escritório quando o director da empresa me tocou de forma inadequada. Tentei apresentar uma queixa à polícia, mas eles disseram que não havia provas suficientes. Uma colega disse-me que ele lhe fez o mesmo.

Trabalhadora, Sector da Electricidade, Suécia

É muito frequente que exista uma cultura quotidiana de assédio sexual em espaços públicos e privados, incluindo locais de trabalho. Esta situação é geralmente descrita como “parte do trabalho” ou “brincadeira”. Na ausência de informação ou apoio, muitas mulheres não fazem uma denúncia. Um inquérito britânico revelou que 85% das mulheres com idades compreendidas entre os 18 e 24 anos tinham passado por uma experiência sexual indesejada em espaços públicos e 45% tinham sofrido um toque sexual não desejado.¹²

Uma mulher a trabalhar numa universidade foi abordada pelo Vice Presidente Académico que lhe disse que estava interessado nela. Ela tentou dizer-lhe que não estava interessada, mas ele começou a assediá-la, dizendo-lhe e a outros que ele queria estar com ela. Ele usou a sua posição para encorajar os seus colegas a forçá-la a aceitar o pedido. Os colegas enviaram mensagens e chamadas para a pressionar, recusaram-se a pagar-lhe o salário, e até fizeram ameaças de morte.¹³

Associação de Professores Etíopes (ETA), Etiópia

VIOLÊNCIA FÍSICA

A violência física é o uso de força física que tem a intenção de, ou resulta em, ou é susceptível de resultar em danos físicos, sexuais, ou psicológicos. Inclui agressões físicas e abusos, incluindo espancamento, bofetadas, pontapés, empurrões, beliscões. Em casos extremos, pode levar a homicídio ou femicídio.

As trabalhadoras do vestuário em Marrocos reportam agressões físicas e verbais, incluindo serem beliscadas e esbofeteadas. Algumas são mesmo espancadas com as peças de vestuário que estão a fazer, se se considerar que não estão a trabalhar com rapidez suficiente.¹⁴

Sector do vestuário, Marrocos

Murni (não o seu verdadeiro nome) trabalhou para uma família em Jacarta Oriental, Indonésia. Ela era responsável pela cozinha, limpeza e lavagem da roupa. A sua patroa era muito abusiva, não lhe pagando qualquer salário, dando-lhe comida insuficiente, impedindo-a de sair de casa e contactando qualquer outra pessoa que não fossem eles. A patroa também a espancava com objectos físicos, deitava-lhe água quente e queimava-a com um ferro, ameaçando-a de que qualquer resistência levaria a um tratamento mais duro. Um dia, a patroa de Murni acusou-a de estar interessada no seu marido. Ela castigou Murni, despindo a sua roupa e atacando a sua vagina. Ela também obrigou dois trabalhadores domésticos do sexo masculino que ela também empregava a violar Murni. Numa outra ocasião, ela forçou Murni a comer fezes de gato, o que levou Murni a desenvolver a tuberculose. Depois de a sua patroa lhe ter ferido gravemente a boca com uma vassoura, Murni escapou descendo pelo cabo da televisão. Ela correu directamente para o posto policial do bairro. Estava extremamente subnutrida, pesando apenas 25kg.¹⁵

12 Resultados do Inquérito sobre a experiência de mulheres no assédio sexual, End Violence Against Women (2016)

<https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2016/03/08/third-women-groped-public>

13 Trabalhar para pôr fim à violência de género relacionada com a escola, EI (2019) https://issuu.com/educationinternational/docs/workingtoendsrgbv_english_hires?fr=sYTk1OTEINDg3ODM

14 A crise oculta da violência no local de trabalho contra as mulheres, IndustriALL Global Union (2017) <http://www.industriall-union.org/the-hidden-crisis-of-workplace-violence-against-women>

15 Violência baseada no género e assédio contra trabalhadoras domésticas – Case Stories from Asia, IDWF (2020)

https://idwfed.org/en/resources/gender-based-violence-and-harassment-against-domestic-workers-case-stories-from-asia/@@display-file/attachment_1

VIOLAÇÃO PSICOLÓGICA

Violação psicológica é o uso do poder que se tem com a intenção de, ou resulta em, ou é susceptível de resultar em consequências psicológicas negativas para a vítima/sobrevivente. Inclui uma vasta gama de abusos verbais e não verbais, assédio psicológico e sexual, intimidação e ameaças, e perseguição. Inclui comentários sexistas ou misóginos, e assédio, ameaças e intimidação com base no sexo da mulher, tais como ameaças de violação.

“*Piadas ou comentários com conteúdo machista ou humilhante... expressões sexistas, racistas, misóginas, xenófobas são... muito comuns.*”

Marcelo Di Stefano, Associação do Pessoal da Universidade de Buenos Aires (APUBA), Argentina

Myriam Leroy é jornalista freelance e autora belga. Ela foi vítima de cyberstalking, insultos violentos e ameaças de estupro e de morte online.

“*Insultos e ameaças de violação aos milhares, ameaças de morte às centenas, todos sempre com uma conotação sexual. Fotomontagens do meu rosto coberto de esperma e contusões, a minha cabeça aparafusada num cadáver nu, etc... Continuei a trabalhar e a comportar-me nas redes sociais como se nada tivesse acontecido, pelo menos fingindo que tudo isto não me afectava, apenas para não dar aos perseguidores o sinal de que tinham ganho. Mas a polícia patrulhava em frente da minha casa, um segurança acompanhava-me ao trabalho, eu só saía de casa disfarçada, e... eu estava aterrorizada...*”

A maioria dos meus colegas tratou o meu “caso” do ponto de vista de que “ela pediu”. Ninguém apresentou o que foi, ao que parece, mais proeminente nesta história: a dimensão misógina dos ataques. A incrível violência deles... (silenciando-me com humilhação sexual) e o fato de serem praticamente todos obra de homens...¹⁶

Myriam Leroy, Associação de Jornalistas Profissionais (AJP), Bélgica

Bullying é o uso da força, coerção, intimidação, menosprezo, dominação ou ameaça para causar danos. Pode ser um bullying individual ou em grupo. Quando um grupo de trabalhadores usa abuso e assédio físico e emocional para atingir um indivíduo, isso é chamado de ‘**mobbing**’.

VIOLÊNCIA ECONÔMICA

Violência econômica é quando alguém controla os recursos financeiros de um indivíduo sem o consentimento dessa pessoa ou faz uso indevido desses recursos. Inclui qualquer acto ou comportamento que cause dano econômico a um indivíduo. Pode assumir a forma, por exemplo, de restringir o acesso a recursos financeiros, educação ou mercado de trabalho, ou o não cumprimento de responsabilidades econômicas, como pensão alimentar. Muitas vezes é uma parte da violência doméstica. No local de trabalho, pode assumir a forma de demitir alguém por se recusar a responder a investidas sexuais ou promover ou rebaixar alguém por razões sexistas ou discriminatórias.

Por exemplo, as trabalhadoras domésticas geralmente sofrem violência econômica por parte dos empregadores. Os empregadores podem não pagar salário nenhum ou muito pouco salário, adiar pagamentos de salários ou exigir horas de trabalho ou deveres excessivos sem compensação suficiente. Isso mantém o controlo dos empregadores. A violência econômica e sexual estão frequentemente conectadas na forma de chantagem sexual, como quando um empregador ameaça demitir uma trabalhadora doméstica, a menos que ela forneça serviços sexuais. Isso também é comum para trabalhadoras migrantes – muitas das quais são trabalhadoras domésticas.

¹⁶ Para ler mais testemunhos de mulheres jornalistas consulte: Testimonies of Women Workers, IFJ, (2017) <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

A violência doméstica é a forma mais difundida de GBVH. Em todo o mundo, aproximadamente 35% das mulheres sofreram violência física e/ou sexual por parceiro íntimo ou violência sexual por não parceiro em sua vida. A maioria é violência por parceiro íntimo. Em alguns estudos nacionais, esse número pode chegar a 70%.¹⁷

- ➔ Em um estudo realizado pelo Canadian Labor Congress (CLC) no Canadá, 33% dos entrevistados reportaram violência doméstica por parceiro íntimo, sendo as mulheres mais propensas a sofrer do que os homens. 38% das pessoas que sofreram violência doméstica disseram que isso afectou sua capacidade de trabalhar e 82% disseram que afectou negativamente seu desempenho no trabalho.¹⁸
- ➔ Um estudo realizado por afiliadas da Federação Internacional de Trabalhadores do sector de Transporte (ITF) constatou que 75% dos 15.561 trabalhadores pesquisados (dos quais 98% eram mulheres) tiveram experiências directas (47%) ou indirectas (28%) de violência doméstica. Daqueles que tiveram experiências pessoais de violência doméstica, 92% relataram que isso afectou sua capacidade de trabalhar.¹⁹

A violência doméstica é a violência e o assédio que ocorrem entre membros da família ou unidade doméstica. Também pode ser realizada por ex-sócios. A violência doméstica também é chamada de “abuso doméstico”, “violência familiar” ou “violência por parceiro íntimo”.

Pode assumir muitas formas, incluindo:

- ➔ **Controle coercivo:** um acto/padrão de actos de agressão, coerção sexual, ameaças, humilhação e intimidação usados para prejudicar, punir ou assustar
- ➔ **Abuso psicológico/emocional:** incluindo humilhação, ameaças, intimidação, xingamentos
- ➔ **Abuso físico:** incluindo bater, esbofetear, dar uma sova, chutar, empurrar, confinar
- ➔ **Abuso sexual:** incluindo estupro, actividades sexuais forçadas, acusações sexuais, gravidez forçada ou interrupção forçada da gravidez
- ➔ **Violência econômica/financeira:** incluindo impedir a pessoa de conseguir um emprego, pegar seu dinheiro, controlar as finanças
- ➔ **Assédio e perseguição**
- ➔ **Abuso online:** incluindo ameaças, partilha de informações confidenciais ou íntimas nas mídias sociais

Qualquer pessoa pode ser vítima de violência doméstica. Mas as mulheres são mais propensas a serem vítimas/sobreviventes e os homens predominantemente os perpetradores. Isso porque a violência doméstica é uma questão de poder e controlo e está enraizada nas desigualdades entre mulheres e homens.

A violência doméstica tem efeitos devastadores na saúde física e psicológica, bem como consequências econômicas para as mulheres.

Embora a violência doméstica comece em casa, ela pode impactar o mundo do trabalho. Aqueles que foram prejudicados podem precisar de tirar uma folga do trabalho para se recuperar. Os perpetradores podem perseguir ou ameaçar vítimas/sobreviventes em seus locais de trabalho, impedi-las de ir trabalhar ou reter seus ganhos. Como resultado, as trabalhadoras podem se atrasar para o trabalho, faltar ao trabalho ou seu desempenho no trabalho pode ficar afectado negativamente. Isso pode levá-las a perder seus empregos, o que é desastroso para elas: sem a independência econômica

17 Pôr fim à violência contra as mulheres - factos e números, UN Women <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

18 O trabalho pode ser seguro, quando em nossa casa não é - Resultados do inquérito, CLC (2014) http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

19 Impacto da violência doméstica nos locais de trabalho na Índia, ITF (2020) <https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

que um emprego oferece, elas não podem escapar da violência.

A violência doméstica também pode impactar os colegas de trabalho. Os perpetradores podem ameaçar ou ferir colegas de trabalho. Uma pessoa que seja vítima de violência doméstica pode estar ausente, cansada e sob tanta pressão que fica menos vigilante no trabalho. Isso pode criar riscos de saúde e segurança ocupacional para elas e/ou seus colegas. Ou elas podem ser muito menos produtivas, colocando mais pressão sobre seus colegas de trabalho.

Um estudo da ITF realizado em 2019 com perpetradores homens de violência doméstica mostrou que:²⁰

- Os homens sentem-se pressionados pelas normas sociais patriarcais a “executar” o controlo sobre as mulheres e crianças de sua família.
- Os homens muitas vezes tentam justificar suas acções de violência doméstica, poder e controlo.
- Os homens muitas vezes associam a violência doméstica apenas às formas físicas e verbais.
- Os trabalhadores do sexo masculino são afectados negativamente no trabalho pela sua perpetração de violência doméstica.
- Acidentes de trabalho causados por entrevistados do sexo masculino impactados por sua perpetração de violência doméstica colocam em risco a segurança de passageiros e funcionários e são um custo significativo para o empregador.
- Os entrevistados do sexo masculino precisam de um espaço seguro no trabalho para compartilhar os seus problemas, falar sobre as suas experiências e buscar apoio de aconselhamento profissional para ajudá-los a reduzir o seu envolvimento na violência doméstica.

Apesar do enorme impacto que tem no mundo do trabalho, muitos continuam a acreditar que a violência doméstica é uma questão privada que não deve ser tratada no local de trabalho. Mas a violência doméstica não é um assunto privado. É uma questão social.

“*É importante porque a violência em qualquer uma das suas formas afecta também o mundo do trabalho, uma mulher que sofre violência em casa não pode evitar levar seus problemas para o trabalho, por isso é importante tomar medidas no local de trabalho.*”

Ana Sanchez Navarro, Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras (FSC-CCOO), Espanha



Durante a pandemia do COVID-19, a violência doméstica aumentou dramaticamente, levando a violência doméstica a ser chamada de “pandemia sombria”.²¹ Ficar confinado em casa com um parceiro, stress financeiro e outros problemas, pressão sobre as famílias e um aumento no trabalho remoto significam que a casa não é um lugar seguro para muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores. Agora, mais do que nunca, a violência doméstica é uma questão do mundo do trabalho.

20 A violência doméstica e o local de trabalho: Um estudo qualitativo com homens, ITF (2019)

<https://itfviolencefree workplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

21 COVID-19 e acabar com a violência contra mulheres e meninas, UN Women (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

1.3

Quem está em maior risco?

Todos podem ser afectados pela violência e assédio no mundo do trabalho, mas o risco de violência e assédio pode variar dependendo do sector de trabalho, ocupação e/ou regime de trabalho.

▼ TRABALHO COM TERCEIROS

As trabalhadoras e os trabalhadores que têm interações potencialmente inseguras com terceiros como parte do seu trabalho correm alto risco. Violência e ameaças de clientes são comuns no sector retalhista e serviços, por exemplo.

A Shop, Distributive and Allied Employees Association (SDA) na Austrália tem feito campanhas para eliminar o abuso e a violência de clientes nos sectores retalhistas, fast food e armazenamento. Numa pesquisa em 2017, descobriu que 85% dos 6.000 trabalhadores de retalho e fast-food pesquisados sofreram abuso de clientes no trabalho.²² Desde então, o sindicato vem realizando uma campanha nacional chamada 'Ninguém merece servir', lutando para que os empregadores adoptem uma abordagem de tolerância zero ao comportamento abusivo e violento e forneçam maneiras de denunciá-lo.

→ <https://national.sda.com.au/sdaw/>

“ *Os nossos membros frequentemente enfrentam abusos do público. Queremos que os empregadores se comprometam a remover o abuso e a violência. Estamos a analisar medidas que irão incorporar isso como um problema na indústria a longo prazo e resolvê-lo de forma contínua. Nós nos envolvemos efectivamente com os empregadores para garantir que adoptamos uma abordagem conjunta... Desenvolvemos e implementamos formações do sector sobre assédio e a violência de clientes que será incluído na formação de nível de certificação....A formação para gerentes para ajudar a diminuir a situação também é uma ferramenta importante. Um tema comum de nossos membros é que quando são abusados por um cliente, os gerentes não sabem como lidar efectivamente com isso. Investimos na formação para permitir que a administração e as trabalhadoras e os trabalhadores divulguem a situação quando ela se agravar...*

Também incentivamos os empregadores a considerar questões como a sua política de devolução. O feedback de nossos membros é que a política de devolução pode impactar na frequência de assédios incorridos. Havendo uma política de devolução forte, será necessário dizer muito não aos clientes... Isso leva a muitos assédios e ao aborrecimento dos clientes. Então, quando os membros ligam para o gerente, o gerente cede ao cliente... Essa foi uma grande reclamação dos nossos membros. Que eles estão a implementar a política exigida, e sendo necessário lidar com tantos abusos, então o gerente cede. Conversamos com os empregadores para ajudá-los a entender o problema e como as suas políticas estão contribuindo para isso.

Julia Fox, Secretária Nacional Adjunta, SDA, Austrália.

Prevenir a violência e o assédio de terceiros é mais difícil de controlar embora possa não ser (ou as trabalhadoras e os trabalhadores podem achar que não) tratado da mesma forma como seria se o agressor fosse outro funcionário. Isso é difundido nos sectores de turismo, hotel, restaurante, cassino e bares, onde a ideia de que “o cliente tem sempre razão”, o consumo de álcool pelo cliente e as gorjetas contribuem para um risco aumentado. O emprego nestes sectores é frequentemente atípico e precário, o que aumenta ainda mais o risco.

Trabalhadores do Naga World Hotel Casino em Phnom Penh, Camboja, reportaram ter sido agredidos fisicamente, assediados sexualmente e tiveram bebidas quentes atiradas para os seus rostos. Não há consequências para clientes abusivos. A gerência diz aos trabalhadores que nada pode ser feito. Espera-se que as trabalhadoras e os trabalhadores se desculpem com os hóspedes que os abusam e continuem com o trabalho.²³

No Reino Unido, a Unite the Union descobriu que 9 em cada 10 funcionários da hotelaria sofreram assédio sexual no trabalho. Daqueles que reportaram ter sido assediados sexualmente, mais de 50% disseram que os perpetradores eram membros do público. Muitos dos que foram assediados disseram que isso os fez querer deixar o emprego e se sentiram inseguros e menos confiantes no trabalho.²⁴

Em Chicago, EUA, uma pesquisa da UNITE HERE Local 1 com trabalhadores de hotéis e cassinos revelou que os trabalhadores enfrentam altos níveis de assédio sexual, principalmente de hóspedes do sexo masculino. 58% das trabalhadoras e dos trabalhadores de hotéis e 77% das trabalhadoras e dos trabalhadores de cassinos pesquisados foram assediados sexualmente por um hóspede. Quase metade das donas de casa pesquisadas (49%) já viu um hóspede nu quando atendeu a porta, se expôs ou mostrou claras intenções de assédio.²⁵

“ O funcionário pode não ter voz porque é funcionário e... como diz o ditado, ‘o cliente tem sempre razão’. Esse é o tipo de pessoa que está a ser alvo porque não tem voz para se expressar... Como sindicatos, somos defensores de políticas de assédio sexual que protejam esses grupos vulneráveis de pessoas. Essas políticas devem incluir procedimentos de denúncia e acção disciplinar contra os perpetradores... Os sindicatos também deverão incorporar cláusulas nos ANCs (CBAs) que protegem os trabalhadores do assédio no mundo do trabalho.

Caroline Busaka, Sindicato de Trabalhadores de Plantações de Açúcar Quénia (KUSPAW), Quénia

No sector da educação, os professores também enfrentam abusos verbais, físicos e psicológicos na escola por parte dos alunos e online por parte dos alunos e pais. Eles geralmente recebem comentários insultuosos, alegações de comportamento inadequado com alunos, abusos sexistas e racistas e ameaças de morte.

No sector de transporte também é comum o abuso verbal e o assédio sexual por parte do público, principalmente para os trabalhadores responsáveis pela verificação de passagens e impedimento da evasão de tarifas.

“ Colegas meus foram esbofeteados, seus cabelos puxados, sovados. Já tínhamos um colega morto no sistema. As medidas tomadas pelos órgãos reguladores não têm sido eficazes.

Mulher Vendedora de Bilhetes, Colômbia

23 Trabalhadores da Naga World Hotel Casino, IUF (2019) <https://www.iuf.org/news/naga-world-hotel-casino-workers-demand-measures-to-protect-them-from-violence-and-abuse/>

24 Não está no menu – Unite Survey, Unite the Union (2018) <https://unitelive.org/14506-2/>

25 Hands off pants on – Assédio sexual na indústria hoteleira de Chicago, UNITE HERE Local 1 (2016) <https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

“ *Um cliente... que eu levava para casa decidiu sentar no banco da frente e colocar as pernas no painel. Quando lhe pedi para retirá-las... ele disse que tinha pago a viagem, então isso significava que ele podia sentar-se como quisesse. Ele me perguntou por que eu trabalhava como motorista quando sou uma dama tão bonita. Então ele tentou tocar meu corpo. Foi horrível. Fui directo para a esquadra e o denunciei... O tipo teve que passar na justiça e pagou multa. Isso me afectou mentalmente... não conseguia tirar a imagem da minha cabeça...*

Agnes Mwongera, Condutora, Sindicato dos Trabalhadores de Transporte do (TAWU), Quênia

Os empregos podem se tornar ainda mais arriscados quando os trabalhadores manuseiam objectos de valor, dinheiro ou remédios.

“ *Já temos, mais ou menos, acima de dez pessoas que foram assaltadas à mão armada como resultado de viagens em dinheiro... mulheres motoristas de Uber que foram estupradas por causa de viagens em dinheiro. Quantas pessoas precisam de ser estupradas, mortas e agredidas antes que as transações em dinheiro sejam interrompidas?*

Representante do sindicato de motoristas Uber

Prestar atendimento a clientes ou pacientes doentes, angustiados, com problemas de abuso de substâncias ou em uso de medicamentos – como no sector de saúde – também aumenta o risco de violência. Os profissionais de saúde reportam alguns dos níveis mais altos de violência. Agressões verbais, violência física e assédio sexual de pacientes e visitantes são comuns. A situação é agravada pelo treinamento inadequado e pelo número de funcionários. Um estudo do Trades Union Congress (TUC) no Reino Unido apurou que 1 em cada 8 pessoas sofreram violência no trabalho, com profissionais de saúde e médicos o maior grupo relatando isso (22%).²⁶

“ *As formas de violência no sector da saúde são – abuso verbal por parte de pacientes e gestão... vitimização, ataques cibernéticos por parte do público também são vivenciados pelos trabalhadores. A violência e o assédio têm um impacto psicológico... podem causar depressão, insônia, diminuição da produtividade, altos níveis de absentismo, para citar alguns exemplos...*

Irene Khumalo, vice-presidente, Sindicato Democrático dos Enfermeiros da Suazilândia (SDNU), Suazilândia/Eswatini

O risco de violência e assédio também aumenta quando um trabalhador tem que negar pedidos ou restringir a liberdade dos indivíduos. Lidar com informações confidenciais como parte das responsabilidades de trabalho também aumenta o risco. Isso é comum no sector público.

TRABALHANDO SOZINHO

Trabalhar sozinho ou isolado sem testemunhas também é um factor de risco. Isso pode incluir aqueles em trabalho subcontratado e terceirizado, trabalhando em casa de patrões ou clientes, em unidades isoladas ou em horários em que poucos outros funcionários estão por perto, como tarde à noite.

Por exemplo, assistentes sociais – já em risco devido à natureza pública do seu trabalho e sendo principalmente mulheres e trabalhadores de minorias raciais – geralmente trabalham sozinhos com indivíduos que podem ser incapazes de controlar o seu comportamento devido a várias condições ou lesões. Isso significa que elas e eles frequentemente enfrentam violência e assédio.

Uma pesquisa do GMB no Reino Unido que representa os profissionais de saúde apurou que, nos últimos cinco anos, os profissionais de saúde sofreram mais de 6.000 ataques violentos. 83% ficaram tão gravemente feridos que tiveram que tirar pelo menos sete dias de folga do trabalho.²⁷

²⁶ Uma em cada oito pessoas é vítima de violência no trabalho, TUC (2016) <https://www.tuc.org.uk/news/one-eight-people-experience-violence-work-says-tuc>

²⁷ Os cuidadores sofrem 6.000 ferimentos graves devido à violência no trabalho, GMB (2019) <https://www.gmb.org.uk/news/carers-suffer-6000-serious-injuries-violence-work>

Trabalhadoras domésticas estão de serviço durante longas horas por salários extremamente baixos e estão isoladas em casas particulares. Como resultado, a intimidação, o abuso e o assédio sexual são comuns. Na América Latina, a Federação Internacional de Trabalhadores Domésticos (IDWF) constatou que 8 em cada 10 trabalhadoras domésticas sofreram algum tipo de violência no trabalho.

Alícia, uma trabalhadora doméstica migrante da Nicarágua, trabalhava para um político na Costa Rica. O filho do patrão era viciado em drogas e muitas vezes ficava sozinho em casa o dia todo com Alícia. O filho era frequentemente violento e agressivo e fazia comentários e avanços sexuais inapropriados em relação a Alícia.

Um dia, o filho ficou trancado fora de casa. Ele ficou muito bravo. Quando conseguiu entrar, tornou-se agressivo com Alícia. Ele pegou uma faca e colocou em sua garganta enquanto a forçava a se despir. Alícia implorou para que ele tirasse a faca, mas ele a obrigou a ficar de joelhos enquanto gritava insultos para ela. Ele então se masturbou enquanto chamava seus nomes, incluindo ‘vadia estúpida, você não vale nada, você é apenas uma empregada doméstica, você é uma imigrante suja’. Ele então ejaculou em todo o rosto de Alícia e na parte superior do corpo nu.

Quando seus empregadores descobriram, eles a demitiram sem qualquer compensação e a ameaçaram de deportação se ela apresentasse uma queixa. O filho também fez ameaças de morte. Alícia saiu totalmente aterrorizada e traumatizada, sentindo-se impotente e desamparada. Ainda hoje, ao ver um carro como o de seus patrões, tem ataques de pânico e ansiedade.

No sector dos transportes, os trabalhadores dos navios enfrentam formas extremas de violência devido ao seu isolamento no mar.

A bordo, eles geralmente não têm proteção nacional ou internacional, e o assédio é agravado pela impossibilidade de deixar o local de trabalho após um turno.

“ Ainda existem pessoas que se transformam em monstros quando navegam no mar. A solidão pode ser um fator... já que um navio está a centenas de quilômetros de qualquer ajuda imediata e, portanto, a vítima fica mais desamparada... Houve um caso em que alguém denunciou abuso de colega de trabalho... ao capitão. O capitão encobriu e não se reportou ao escritório. Isso é comum... Os trabalhadores não conseguem dormir e trabalhar bem por medo de abusos... Eles acabam saindo da empresa e o agressor continua trabalhando na mesma empresa...”

Jasmin C. Labarda, Oficial do Comitê de Mulheres, Oficiais de Fuzileiros Navais Associados e Sindicato de Marinheiros das Filipinas (AMOSUP), Filipinas

TRABALHANDO ONLINE

As trabalhadoras e os trabalhadores que têm presença online – por exemplo, trabalhadores do sector dos media, como jornalistas – correm maior risco de cyberbullying, violência online e assédio. A IFJ descobriu que quase dois terços das mulheres jornalistas sofreram abuso online.²⁸

“ Recebi comentários depreciativos sobre o futebol feminino, dizendo que as meninas que... faziam a cobertura jornalca deveriam financiá-lo, que era algo que não interessava a todos, que as mulheres não sabiam jogar futebol... para me insultar directamente... “babaca”, “imbecil”, “feminazi” para “puta” e “vagabunda”... Agora estou mais ciente das coisas que compartilho nas minhas redes sociais... não posto fotos do meu rosto ou minha família e amigos. Tento ser o mais anônima possível... Esses ataques devem ser tratados como agressões violentas ou assédio físico. E no caso dos jornalistas, eles deveriam ser mais protegidos, não podemos fazer jornalismo livre se somos ameaçados.

Laura Crespo, Jornalista, Espanha

“ Quando eu era estagiário como repórter júnior numa das principais redacções da Indonésia, estava a ser molestada por uma das minhas fontes. Contactei-o para o entrevistar... Quando terminámos, ele contactou-me várias vezes através da WhatsApp e pediu-me favores sexuais. Não fazia ideia se a minha redacção tinha um mecanismo que me permitisse reportar e o gabinete lidar com o assediador. Nessa altura, nem sequer contei o incidente a mais ninguém. A única coisa que fiz foi bloquear o número do agressor.

Mulher repórter, Jakarta, Indonesia

▼ HORÁRIO DE TRABALHO E LOCALIZAÇÃO

O deslocamento de e para o trabalho – especialmente tarde à noite e para locais remotos – também pode expor as trabalhadoras e os trabalhadores à violência e ao assédio. Este é um problema específico para as trabalhadoras e os trabalhadores na base da cadeia de abastecimento global, que enfrentam horas extras involuntárias como resultado de pressões de produção.

“ Houve um caso... em que o gerente não forneceu o transporte necessário conforme o acordo colectivo e a mulher teve que organizar o seu próprio transporte para casa tarde à noite. Quando ela estava a espera do táxi para levá-la para casa, ela foi brutalmente estuprada.

Patricia Nyman, Coordenadora Nacional de Género, Sindicato Sul-Africano de Trabalhadores Comerciais, de Catering e Aliados (SACCAWU), África do Sul

▼ TRABALHO PRECÁRIO E INFORMAL

O emprego precário e informal também é um factor de risco. Condições precárias, protecção limitada e vulnerabilidade económica significam que as trabalhadoras e os trabalhadores geralmente enfrentam violência e assédio e muitas vezes não querem denunciá-lo por medo de perderem os seus empregos. Muitas trabalhadoras e muitos trabalhadores informais trabalham em locais como

residências particulares e espaços públicos onde há pouca protecção. Muitos também enfrentam violência e assédio por parte das autoridades públicas.

Trabalhadores subcontratados e terceirizados não têm um empregador claramente definido, o que significa que não está claro quem é responsável pela sua segurança. Isso é comum nos sectores de construção e marcenaria, agricultura e trabalho doméstico, onde a maioria dos empregos é precária ou informal. Muitos desses trabalhadores também são migrantes – sem protecção legal ou cobertura da legislação laboral, as trabalhadoras e os trabalhadores são ainda mais vulneráveis.

“ Sendo uma trabalhadora informal - não temos a quem denunciar. Até as empresas de transporte dizem que não são responsáveis porque somos contratantes independentes. Na maioria das vezes, não temos ninguém a quem recorrer ou a quem reclamar para dar as nossas queixas.

Agnes Mwongera, Sindicato dos Trabalhadores de Transportes do Quênia (TAWU), Quênia

▼ SECTORES DOMINADOS POR HOMENS

A violência e o assédio contra as mulheres são muitas vezes piores em sectores dominados por homens. Os homens às vezes usam a violência e o assédio para punir ou desencorajar as mulheres de entrar em empregos tradicionalmente “masculinos”, porque as vêem como uma ameaça às estruturas tradicionais de poder no local de trabalho. Quando os trabalhadores não se enquadram nos papéis tradicionais de género, eles também podem enfrentar discriminação.

Em locais de trabalho com cultura machista, o risco é ainda maior.

Por exemplo, as indústrias de mineração e construção e marcenaria estão associadas à masculinidade por causa do trabalho físico realizado. Quando as mulheres trabalhadoras são introduzidas nestes sectores - sem educação adequada para os trabalhadores do sexo masculino, ou políticas de trabalho fortes - elas enfrentam atitudes sexistas e masculinidade tóxica - sobretudo porque estão isoladas no submundo.

“ *Começamos a ser assediados no minuto em que entramos na jaula para ir para o subsolo. Nossos colegas de trabalho aproveitam o pequeno espaço para nos tocar ou empurrar nossos seios contra as paredes da gaiola. Os gestores se riem de nós quando reclamamos.*

Mulher Mineira, África do Sul

SECTORES FEMINIZADOS

A violência e o assédio também são comuns em sectores onde a maioria da força de trabalho com salários mais baixos são mulheres, mas os supervisores e gerentes são homens, que podem usar as suas posições de poder para assediar sexualmente os trabalhadores. Sem poder de negociação, as trabalhadoras podem perceber a violência e o assédio como uma condição para a continuidade do emprego.

Esse desequilíbrio de poder é comum no setor de vestuário, por exemplo. Um estudo na África do Sul de fábricas pertencentes ao fabricante global de jeans Nien Hsing descobriu que quase dois terços das mulheres entrevistadas relataram ter sofrido assédio ou abuso sexual ou conheciam colegas de trabalho que sofreram.²⁹ (Para obter mais informações, consulte a Seção 3.2)

“ *Os nossos supervisores gritam e berram conosco e nos ordenam daqui para ali, mesmo quando temos um trabalho a fazer. Eles nos tratam como burras, dizendo que o nosso trabalho não é bom, controlando quando vamos à casa de banho e não permitindo que mulheres grávidas tenham consultas médicas.*

Mulher Trabalhadora Têxtil, Peru

ORGANIZAÇÃO HIERÁRQUICA DO TRABALHO

A organização hierárquica do trabalho aumenta o risco de práticas abusivas

de trabalho e de violência e assédio por parte dos superiores. As trabalhadoras e os trabalhadores nos escalões mais baixos na cadeia global de abastecimento enfrentam pressão para cumprir as metas de produção e sofrem com as más condições de trabalho. Isso é comum nos sectores de manufatura e produção de alimentos.

“ *A violência e o assédio são... reforçados na desigualdade das relações hierárquicas de trabalho e na vulnerabilidade estrutural dos trabalhadores no modelo de produção capitalista.*

Marcelo Di Stefano, Asociación del Personal de la Universidad de Buenos Aires (APUBA), Argentina

“ *A supervisora não nos deixa ir à casa de banho. Quando ela acha que não estamos a trabalhar suficientemente rápido, ela nos belisca e nos dá uma bofetada. Uma vez ela me bateu com as roupas que eu estava fazendo.*

Trabalhadora de vestuário feminino, Marrocos

O MUNDO DO TRABALHO EM MUDANÇA

Austeridade, privatização, reestruturação e precarização levaram a mudanças na forma como o trabalho é organizado. As trabalhadoras e os trabalhadores têm de lidar com níveis mais baixos de pessoal e serviço, o aumento do trabalho remoto e a crescente pressão para atingir as metas de produção. Todas essas mudanças aumentaram o risco de violência e assédio.

O aumento do uso de novas tecnologias, incluindo aplicativos baseados em nuvem e na Web para facilitar o teletrabalho, e de monitoria e vigilância para controlar o desempenho das trabalhadoras e dos trabalhadores, também levam a um aumento do stress, pressão e níveis mais altos de assédio. Além disso, o aumento do teletrabalho – especialmente como resultado da pandemia de COVID-19 – está a provocar um maior risco de cyberbullying e assédio.³⁰

29 Nien Hsing Textile (Lesotho) Report, Workers Rights Consortium (2019) <https://www.workersrights.org/wp-content/uploads/2019/08/WRC-Factory-Assessment-re-Nien-Hsing-08152019.pdf>

30 A ameaça de violência e assédio físico e psicossocial no trabalho digitalizado, ILO (2018) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf

**PERIGOS E RISCOS PSICOSSOCIAIS³¹**

O stress relacionado com o trabalho é determinado por riscos psicossociais encontrados na má concepção do trabalho, organização do trabalho, gestão, condições de trabalho e relações laborais. O stress relacionado ao trabalho também pode aumentar o risco de violência e assédio (conhecidos como riscos psicossociais). A violência e o assédio também podem ter consequências no bem-estar físico e mental e podem aumentar os níveis de estresse.

Os riscos psicossociais podem incluir:

- Exigências do trabalho: carga pesada de trabalho, metas impossíveis, tarefas que não correspondem às capacidades
- Controle do trabalho: ter pouco controlo sobre o trabalho e a tomada de decisões, insegurança no trabalho
- Estrutura de trabalho: tarefas de baixa intensidade que levam ao tédio, trabalhar sozinho, superlotação
- Jornada de trabalho: jornada longa, horas extras involuntárias, jornada diária fora do horário contratual, sem pausas
- Falta de clareza de função em torno de cargos ou funções
- Relações no local de trabalho: críticas, conflitos, falta de apoio, falta de comunicação
- Fraca liderança e/ou mau estilo de gestão
- Justiça organizacional: falta ou fraca aplicação das políticas do local de trabalho, falta de confiança nas políticas do local de trabalho, injustiça na tomada de decisões, fraca gestão da má conduta no local de trabalho, falta de plano de prevenção da violência

- Gestão da mudança organizacional: mudança tecnológica, reestruturação, mudanças nos métodos de trabalho, terciarização, rotatividade rápida de pessoal, aumento de trabalhadores temporários e eventuais
- Ambiente físico de trabalho: projecto e manutenção de equipamentos e instalações, exposição a substâncias perigosas, altos níveis de ruído
- Ambientes de trabalho e cultura que toleram violência e assédio
- Falta de investimento no desenvolvimento dos funcionários, incluindo falta de treinamento ou informação.

“ Há muita violência verbal e física por parte dos pacientes... A sobrecarga de trabalho causa muita insatisfação dos pacientes e familiares, sem contar a falta de pessoal que causa a falta de tempo para prestar um atendimento de qualidade.

O assédio por parte dos gestores também é comum... os gestores obrigam as e os profissionais de saúde a fazerem horas extras... colocam as e os colegas uns contra os outros, criando... atritos... deixando uma coitada profissional de saúde... chorando porque não conseguiu dar todo o cuidado que tinha que dar aos seus pacientes. É uma violência mental... Lentamente a destrói psicologicamente.

Shirley Dorismond, Fédération Interprofessionnelle de la Santé du Québec (FIQ), Canadá

GRUPOS DE TRABALHADORES VULNERÁVEIS E GRUPOS EM SITUAÇÃO DE VULNERABILIDADE

Alguns trabalhadores estão mais em risco porque sofrem discriminação e desigualdade devido a características pessoais. Em muitos países, elas e eles também podem não ter proteção legal ou ter a justiça negada quando são violados os seus direitos.

Trabalhadores de cor e/ou minorias sofrem racismo, discriminação cultural e estrutural. Por causa de sua desigualdade, elas e eles já estão agrupados em trabalhos mais inseguros, e podem enfrentar bullying, abuso verbal, comentários e piadas racistas, violência física e tratamento injusto como vigilância excessiva, oportunidades negadas e disciplina injusta por colegas, supervisores e gerentes. Elas e eles também podem enfrentar discriminação e assédio relacionados a práticas culturais. Uma pesquisa do TUC no Reino Unido descobriu que 37% dos trabalhadores negros e de minorias étnicas foram intimidados, abusados ou sofreram discriminação racial de seu empregador.³²

As trabalhadoras e os trabalhadores com deficiência estão em maior risco devido a atitudes e barreiras discriminatórias, isolamento social e dependência de outros para obter apoio. Elas e eles podem enfrentar intimidação, assédio sexual, violência física e abuso verbal (incluindo piadas e xingamentos). Muitas vezes ligados a percepções negativas sobre sua produtividade, as trabalhadoras e os trabalhadores enfrentam práticas discriminatórias no local de trabalho, incluindo monitoramento excessivo e culpa por erros.³³

Trabalhadoras e trabalhadores lésbicas, gays, bissexuais, transgêneros e intersexuais (LGBTI+) frequentemente sofrem violência e assédio homofóbico e transfóbico. Eles enfrentam abuso verbal, físico e psicológico e ambientes de trabalho hostis e discriminatórios, incluindo isolamento. Isso também pode dificultar a obtenção, manutenção e avanço no emprego. Para algumas pessoas LGBTI+, é perigoso e até ilegal ser aberto sobre a sua orientação sexual e identidade de gênero.

“O assédio que trabalhadores trans, não-binários e de gênero diverso (encontram)... está enraizado nas estruturas do local de trabalho. A partir do momento em que um indivíduo preenche uma ficha de inscrição existe violência, porque minimizamos a forma como falamos sobre gênero. É homem ou mulher, e muitas pessoas que podem se identificar no espectro são discriminadas. As estruturas mantêm-nos separados e alimentam um clima sobre o diferente... Há membros que têm um local de trabalho tão tóxico que o principal problema é faltar dias por causa de infecções da bexiga que eles contraem porque não se sentem seguros para ir ao banheiro...”

Gina McKay, Sindicato Canadense de Funcionários Públicos (CUPE), Canadá

Trabalhadoras e trabalhadores migrantes muitas vezes trabalham sem proteção legal. Frequentemente trabalhadoras e trabalhadores em empregos mais inseguros, eles incorrem um risco muito alto de violência e assédio, principalmente por traficantes e agentes intermediários de trabalho corruptos. A sua falta de poder e estatuto de migração - muitos estão ‘sem documentos’ - significa que eles podem se sentir incapazes de denunciar a violência. Atitudes discriminatórias (incluindo xenofobia) em relação à cidadania e ao estatuto de migração criam mais vulnerabilidade.

Mulheres grávidas enfrentam discriminação e assédio no trabalho, incluindo isolamento, abuso verbal, psicológico e físico, bem como demissão injusta. Trabalhadoras grávidas, assim como mulheres que regressam da licença de maternidade, podem sofrer assédio de colegas, supervisores e gerentes. Isso pode incluir não fornecer subsídios para pausas para amamentação ou acordos de trabalho favoráveis à família. As mulheres grávidas também enfrentam um risco acrescido de violência doméstica

Trabalhadoras e trabalhadores jovens têm menos poder em relação aos trabalhadores mais velhos: são menos propensos a ocupar cargos de responsabilidade, mais propensos a serem subempregados ou

32 O racismo é real? TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/Is%20Racism%20Real.pdf>

33 Para mais informações, consulte: *Violence and harassment against persons with disabilities in the world of work*, ILO https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf

desempregados, têm menos tempo de serviço e menos probabilidade de pertencer a um sindicato. Eles são mais propensos a trabalhar em funções públicas, em situações de trabalho informais e precárias, e têm menos poder de negociação, o que os coloca em maior risco. As trabalhadoras e os trabalhadores mais jovens também não têm experiência e podem desconhecer as políticas e os procedimentos do local de trabalho ou seus direitos, o que pode significar que eles não denunciam a violência e o assédio quando ocorrem.

Trabalhadoras e trabalhadores informais não estão cobertos por legislação, proteção social ou benefícios e enfrentam insegurança. Isso aumenta o risco de violência e assédio e os coloca em posição vulnerável ao denunciar, principalmente quando não têm acesso à proteção legal. Enfrentam abusos físicos, verbais, sexuais e psicológicos, além da violência econômica por meio de rendimentos baixos e irregulares, podendo ser impedidos de aceder recursos e espaços de trabalho.

“ *Existem muitas leis contra a violência e o assédio... mas só quem tem trabalho formal pode ter acesso a essas leis. Para as trabalhadoras e os trabalhadores informais... não é facilmente acessível e não é implementado de forma eficaz. Enfrentamos regularmente violência física e mental, e até a polícia de trânsito nos assedia. Eles param as motoristas e... lhes escarnecem, pedem seus números de telefone e às vezes até tentam chamá-los para o hotel... as trabalhadoras informais são vistas como cidadãos de segunda classe...*

Saraswati Rijal, Associação Independente de Trabalhadores em Transporte do Nepal (ITWAN), Nepal

Discriminação interseccional: Algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores sofrem discriminação por mais de um motivo. Uma combinação de diferentes características pode criar mais uma camada de desigualdade, aumentando ainda mais o risco de violência e assédio. Além disso, aqueles que vivenciam formas múltiplas e cruzadas de desigualdades podem enfrentar mais barreiras para obter apoio para escapar da violência. Mulheres reprimidas pela

desigualdade de gênero e, por exemplo, pela identidade LGBTI+, são mais vulneráveis à violência. Os homens também podem enfrentar discriminação interseccional, como um homem LGBTI+ que também tem uma deficiência.

CRISES GLOBAIS E VIOLÊNCIA

Em tempos de crise global, o colapso da infraestrutura e o aumento da instabilidade aumentam a violência. Os efeitos recaem sempre de forma desproporcionada nas mulheres e nos grupos vulneráveis.

Em zonas de conflito, trabalhadores de saúde e humanitários na linha de frente que prestam serviços essenciais de emergência correm o risco de serem atacados, presos, agredidos sexualmente, estuprados ou até mesmo mortos. A instabilidade política civil significa que as trabalhadoras e os trabalhadores muitas vezes acabam prestando serviços a ambos os lados de um conflito, aumentando o risco de violência.

Ao mesmo tempo, a devastação dos meios de subsistência causada pela crise climática global está a intensificar a pobreza e a piorar a desigualdade. Deslocados e forçados a deixar suas casas e empregos, os trabalhadores correm maior risco de exploração e violência.

A insegurança muitas vezes força as trabalhadoras e os trabalhadores a fugir de seus países de origem e migrar internacionalmente. Trabalhadores migrantes e refugiados são extremamente vulneráveis. Muitas vezes elas e eles são muito pobres e sem proteção legal, as trabalhadoras e os trabalhadores correm o risco de serem explorados por traficantes e enfrentam abusos racistas nos países de destino.

Além disso, a insegurança cultural e econômica está a alimentar a ascensão de líderes de extrema direita, governos e autoritarismo globalmente. A linguagem divisiva e discriminatória, muitas vezes misógina, xenófoba e racista em tom, está a agravar a violência contra grupos vulneráveis.

No momento de escrever este guião, o mundo está a enfrentar os efeitos da pandemia do COVID-19. As trabalhadoras e os trabalhadores da linha de frente

enfrentam uma pressão crescente, horas de trabalho mais longas e número insuficiente de funcionários. As indústrias estão a entrar em colapso e as trabalhadoras e os trabalhadores estão a ser empurrados para a pobreza. Os serviços sociais e de saúde foram levados ao limite.

Há relatórios crescentes de violência e assédio contra trabalhadores da linha de frente durante a pandemia, muitos dos quais são mulheres. As trabalhadoras e os trabalhadores que interagem com o público, incluindo os de retalho, transporte e saúde, estão a enfrentar níveis mais altos de agressão física e abuso verbal. No sector de saúde e assistência social em particular – onde as mulheres representam 70% dos trabalhadores em todo o mundo³⁴ – as trabalhadoras e os trabalhadores estão na linha de frente da luta, mas enfrentam um risco maior de violência de terceiros.

“ *Estamos a prestar serviços médicos importantes e a trabalhar durante a pandemia. Fomos apedrejados por alguns membros das comunidades em que trabalhamos... mas mesmo assim fomos no dia seguinte porque foi para isso que assinámos o compromisso...* ”

Agente Comunitária de Saúde, Índia³⁵

“ *Mulheres que trabalham na hotelaria foram demitidas... As mulheres estão a sofrer... a partir do momento em que se perde a fonte de renda, a pessoa perde o seu lugar na família... você depende do seu marido. Talvez o seu marido também esteja a passar pela mesma condição, talvez ele tenha perdido o emprego, então os níveis de estresse são altos. Então isso equivale a muita violência.* ”

Caroline Busaka, Sindicato Queniano dos Trabalhadores das Plantações de Açúcar (KUSPAW), Quênia

Com os membros da família sob stress e vivendo confinados, as taxas de violência doméstica dispararam. Reportagens de violência doméstica e ligações para linhas de ajuda têm aumentado em muitos países. Por exemplo, na França, os casos de violência doméstica aumentaram 30% desde o início do lockdown pela pandemia. Com muitas pessoas agora isoladas em casa, os agressores têm novas oportunidades para intimidar e controlar os parceiros. A ausência das redes de apoio – por exemplo no local de trabalho – vem com um risco maior.

A mudança para o trabalho remoto e teletrabalho também contribuiu para um aumento do risco de assédio por tecnologia, como o cyberbullying. As trabalhadoras domésticas também reportaram mais assédio sexual agora que os seus empregadores do sexo masculino estão a trabalhar de casa.³⁸

“ *É muito difícil... porque não estamos acostumados a ficar juntos por longos períodos... sofro um trauma emocional porque ele (meu marido) me estigmatiza dizendo que vou trazer o COVID-19 para casa... estou a ser repreendida desnecessariamente em alguns momentos... como mãe eu tenho que tentar de todas as formas atender as necessidades de cada um, tentar apoiá-los para aliviar as suas ansiedades e garantir que tudo vai ficar bem, enquanto ninguém cuida do meu stress...* ”

Irene Khumalo, vice-presidente, Sindicato Democrático dos Enfermeiros da Suazilândia (SDNU), Suazilândia/Eswatini³⁹

34 Mulheres na força de trabalho da saúde, WHO <https://www.who.int/hrh/events/2018/women-in-health-workforce/en/>

35 Para mais informações sobre a Campanha dos Trabalhadores Comunitários de Saúde no Sul da Ásia veja: <https://publicservices.international/campaigns/community-health-work-is-work?id=11393&lang=en>

36 COVID-19 e acabar com a violência contra mulheres e meninas, UN Women (2020) <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

37 COVID-19 e violência doméstica, UNI Global Union (2020) https://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/violencia_en.jpg

38 Para mais informações sobre violência doméstica durante a COVID-19 veja: DV@Work COVID-19 Briefings (2020) <http://dvwatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

39 A experiência de uma mulher trabalhadora da saúde durante a COVID-19, PSI (2020) <https://publicservices.international/resources/news/a-womans-healthcare-worker-experience-during-covid-19?id=10809&lang=en&fbclid=IwARIBStY8x-SEjEXObMBDo6sHIMkzf43c3KW0gSvqJr2f9oH9tYoQ-tnoEyK>

1.4

Como foram alcançados os novos padrões internacionais de trabalho?

A adoção da C190 e da R206 é um testemunho da participação dos sindicatos na estrutura e na tomada de decisões da OIT.

Para que a ILC desenvolva um novo padrão internacional do trabalho, o Conselho de Administração da OIT deve concordar que existe um problema e precisa de ser resolvido. O processo geralmente começa com os sindicatos identificando e fazendo lobby para que a OIT aborde as principais questões internacionais enfrentadas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores que precisam que os governos introduzam novas leis.

O movimento sindical global há muito faz campanha por uma Convenção da OIT para acabar com a violência e o assédio baseados no gênero no mundo do trabalho. Uma coligação foi construída entre todas as Federações Sindicais Globais (GUFs), a Confederação Sindical Internacional (ITUC) e aliados para pressionar os governos e incentivá-los a apoiar o desenvolvimento de novos padrões internacionais de trabalho sobre violência e assédio no mundo do trabalho – uma Convenção da OIT complementada por uma Recomendação da OIT.

Por fim, as demandas foram ouvidas. Em 2015, em sua 325ª Sessão, o Conselho de Administração da OIT concordou com uma discussão de definição de padrões de dois anos sobre “violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho”. Foi colocado na agenda dos ILCs anuais de 2018 e 2019.

Embora alguns governos tenham apoiado uma Convenção desde o início, outros precisavam de mais convencimento, e o Grupo de Empregadores se opôs completamente. Os sindicatos trabalharam juntos para compartilhar as experiências das trabalhadoras e dos trabalhadores para destacar as principais questões que os novos padrões precisavam de abordar. Eles também criaram campanhas para incentivar os governos a expressar ativamente seu apoio às novas normas trabalhistas.

A adoção de C190 e R206 levou quatro anos de consultas. Em 2016, por mandato do Conselho de Administração, a OIT organizou uma reunião tripartida de especialistas para permitir uma melhor compreensão do problema e fornecer orientações sobre o que precisava de ser feito a respeito. Os especialistas destacaram as lacunas nas proteções legais relacionadas à violência e ao assédio que precisavam de ser abordadas.

A discussão dos novos instrumentos da OIT começou em 2018. Depois disso, os sindicatos realizaram reuniões de acompanhamento para discutir os resultados e trabalharam juntos para construir um plano de ação, continuando a pressionar os governos e a fazer campanhas públicas de conscientização.

“ Fizemos uma sensibilização massiva junto dos trabalhadores, grupos patronais e órgãos governamentais e outras partes interessadas relevantes para evidenciar a necessidade de apoiar a adoção da C190/R206... Não é de admirar, portanto, que, no momento da adoção da Convenção, fosse recebido apoio maciço, com Uganda assumindo um papel de liderança.

Juliet Kutwabwana, Sindicato do Movimento Cooperativo e de Trabalhadores Aliados (NUCMAW), Uganda

Em 2019, o rascunho de Convenção e Recomendação foi discutido pela segunda vez e os seus textos foram finalizados. Houve muitos desentendimentos, mas também grandes sucessos!

No dia 21 de junho de 2019, líderes do mundo do trabalho fizeram história ao adotar a Convenção sobre Violência e Assédio (C190) e a Recomendação (R206) por maioria esmagadora de votos: a favor – 439, contra – 7 e abstenções – 30. , a comunidade global finalmente deixou claro que a violência e o assédio no mundo do trabalho não serão tolerados.



Para além da campanha sindical internacional, outros movimentos pelos direitos das mulheres ajudaram a reforçar a urgência do problema e a tornar realidade estas normas internacionais do trabalho, nomeadamente:

#niunamenos (nem uma a menos): um movimento feminista latino-americano que protesta contra a violência machista generalizada em toda a região; desde 2015, realiza manifestações para exigir ações contra a desigualdade, o feminicídio e o assédio sexual.

Movimento #MeToo: o movimento global contra o assédio e agressão sexual, que se espalhou amplamente em 2017, tornou visíveis as histórias de mulheres que sofreram assédio sexual.

Rose Omamo é a Secretária Geral do Sindicato dos Metalúrgicos do Quênia (AUKMW) e foi Delegada dos Trabalhadores nas discussões de definição de padrões no ILC.

“ *A questão mais importante que queríamos era uma definição única para violência e assédio. Queríamos também uma definição ampla do mundo do trabalho, para que os trabalhadores, onde quer que estejam, formais ou informais, sejam protegidos... A abrangência do ‘mundo do trabalho’, também foi fundamental para acrescentar... e até garantir que violência e assédio foram definidos como um espectro, e não como duas definições separadas...*

Durante os debates, tivemos que pressionar os governos das regiões africanas, engajá-los e garantir o apoio deles... Era importante fazer os governos entenderem a nossa posição como trabalhadoras e trabalhadores... e explicá-los através de exemplos reais por que precisamos dessa convenção...Tivemos que fazer muita campanha na mídia para que as pessoas no terreno soubessem exactamente... o que essa Convenção faria e quem ela protegeria...

Quando a Convenção foi adoptada Meu Deus! Foi um grande dia!... Quando concluímos as negociações, cantámos, dançámos, nesse dia até esquecemos que precisávamos de comer, porque a felicidade daquele dia encheu o nosso estômago. Nós nem sentimos fome - por quê? Porque então sabíamos que tínhamos um padrão internacional abrangente que nos ajudaria em nossos próprios países, para proteger os trabalhadores e as mulheres. Com o que passamos e o que nossas companheiras passam, este foi um momento de alegria, um momento de felicidade, um momento para dançar, um momento para celebrar.

A conquista da C190 e da R206 é uma vitória para os sindicatos e as trabalhadoras que há muito lutam por isso. A Recomendação sobre Violência e Assédio (R206) complementa a Convenção, estabelecendo um roteiro para os governos implementarem as novas normas internacionais do trabalho.

“ *É um dia histórico... Nós nos propusemos a elaborar um padrão que resistiria ao teste do tempo, que nos levaria para o próximo século da OIT e que respondesse aos desafios do futuro mundo do trabalho... Esses instrumentos reconhecem uma série de coisas que nunca foram reconhecidas em nenhum instrumento da OIT antes – um novo direito, um direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio... A erupção na sala expressa pelos trabalhadores, particularmente os trabalhadores informais, e os governos quando isso foi adoptado no Comitê... foi sem precedentes. As mulheres começaram a cantar e a dançar e puxaram todos para junto delas. Mas também há momentos memoráveis dos governos trabalhando juntos... Lembro-me de dizer ‘precisamos de nos colocar no lugar de outras pessoas’... Pedimos aos governos para fazer isso... conversar uns com os outros e procurar saber o que vai funcionar, reconhecendo que nem todos estão no mesmo lugar... Ninguém deve ser deixado para trás e todos nós precisamos de trabalhar juntos para garantir que esses instrumentos realmente funcionem.*

Marie Clarke Walker, Secretária, Congresso Canadano do Trabalho (CLC), Canada

1.5

Convenção 190 da OIT sobre a Violência e o Assédio e a Recomendação 206

As novas normas internacionais do trabalho sobre violência e assédio (C190) são uma **Convenção e uma Recomendação**.

Convenções são os instrumentos jurídicos mais importantes. São acordos internacionais juridicamente vinculativos. No momento da redação deste artigo, existem 190 Convenções da OIT, das quais a mais recente é a Convenção sobre Violência e Assédio, 2019 (nº 190).

A Convenção sobre Violência e Assédio (C190) é complementada por **uma Recomendação (R206)**.

Recomendações são diretrizes não vinculativas que fornecem orientações importantes aos governos e são ferramentas importantes para campanhas e negociações. Elas são normalmente emitidas quando a prática do Estado varia muito, quando o assunto é muito técnico para ser tratado por uma Convenção, quando um assunto já coberto por uma Convenção precisa de ser tratado com mais detalhes, ou quando os sindicatos não conseguem persuadir o patronato e governos de que uma Convenção é apropriada para uma questão específica ou não incorpora algumas propostas importantes no texto da Convenção. Os países membros são obrigados a levar as Recomendações ao conhecimento dos seus governos.

A Recomendação sobre Violência e Assédio (R206) fornece orientações mais detalhadas sobre como a C190 deve ser implementada. Há sugestões de mudanças nas leis e práticas nacionais e programas governamentais que podem ajudar a prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho.



Procure caixas cor de laranja em toda esta seção para ver quais orientações adicionais à R206 oferece.



Como é adotada uma norma internacional do trabalho?

As convenções são o resultado de uma forma institucionalizada de luta de classes, normalmente onde os nossos representantes sindicais fazem uma proposta, os empregadores (geralmente) discordam ou lutam sobre o conteúdo, e então ambos os lados tentam persuadir um número suficiente de governos a apoiar a sua posição.

Se os representantes dos trabalhadores conseguirem negociar a questão por meio do sistema e obtiverem a anuência do Conselho de Administração, poderão colocar a proposta de Convenção na agenda da CIT (em inglês ILC). Isto é seguido por um longo processo de redação de relatórios e consulta com os três grupos, seguido pela disseminação de um rascunho de Convenção para comentários. O rascunho é então revisto em conformidade. Há uma segunda discussão na CIT, após a qual a Convenção é emendada e proposta para adoção. As convenções devem ser adotadas por maioria de dois terços dos votos. Todo o processo pode levar anos.

Alcançar padrões internacionais fortes requer um tremendo esforço de campanha por parte do movimento sindical internacional e seus aliados. A maioria dos governos já chegou a uma opinião sobre as convenções propostas antes de enviar a sua delegação a Genebra e, portanto, os sindicatos devem fazer lobby e fazer campanha a nível nacional bem antes do início das negociações na conferência. Isso pode exigir o lobby junto às centrais sindicais apropriadas para permitir que os Representantes dos Trabalhadores na CIT influenciem o rascunho de texto da Convenção.

O que estipulam a C190 e a R206?

Todas as Convenções da OIT são redigidas em **linguagem jurídica** – veja o **texto completo de C190 e R206 nos Apêndices** – mas os pontos-chave incluem:

DEFINIÇÕES

- ➔ A C190 define a violência e o assédio como *“uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou podem resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, e inclui violência e assédio baseados no gênero”*.

Esta é a primeira definição internacionalmente aceite de violência e assédio no mundo do trabalho. É uma definição ampla, definindo violência e assédio como um “alcance” em vez de traçar uma linha entre eles. Isso é importante porque a linha entre o que constitui violência e o que constitui assédio é muitas vezes tênue. O impacto pretendido, provável ou real do comportamento ou prática é uma parte importante da definição.



Nas leis e regulamentos nacionais, os governos podem definir violência e assédio como um conceito único, ou podem dividi-los para serem separados. Quando fazemos campanha para que os nossos governos adotem isso, precisamos de negociar para que se mantenha como uma definição.

- ➔ A Convenção aborda a violência e o assédio numa perspectiva de gênero e reconhece que as mulheres são afectadas desproporcionalmente pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho. Ela define violência e assédio baseados no gênero como *“violência e assédio dirigidos a pessoas por causa de seu sexo ou gênero ou que afectam pessoas de um determinado sexo ou gênero de forma desproporcional e inclui o assédio sexual”*.

QUEM ESTÁ PROTEGIDO?

A C190 reconhece que todos temos direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e que ninguém deve ser submetido a violência e assédio. Todos no mundo do trabalho estão protegidos.

- ➔ Todos os no mundo do trabalho estão cobertos, incluindo:
 - **trabalhadores** conforme definido pela lei e prática nacional
 - **pessoas que trabalham** independentemente do seu estatuto contratual (isso inclui trabalhadores temporários, trabalhadores autônomos, trabalhadores contratados por meio de empresas de plataforma, trabalhadores subcontratados e terceirizados)
 - **pessoas em formação**, incluindo estagiários e aprendizes
 - trabalhadores cujo emprego foi **rescindido**
 - **voluntários**
 - **os que procuram emprego e candidatos a emprego**
 - Pessoas que exercem alguma autoridade, deveres ou responsabilidades de um **empregador**.
- ➔ A C190 aplica-se a todos os sectores - sectores público e privado, zonas rurais e urbanas, economia formal e informal. **Ninguém fica para trás!**



Isso é relevante de uma maneira especial para aquelas e aqueles que trabalham na economia informal em espaços públicos, como vendedores ambulantes, comerciantes do mercado ou os que recolhem o lixo, e em espaços privados tais como trabalhadores domésticos, trabalhadores sociais e pessoas que trabalham a partir de casa. Estas trabalhadoras e estes trabalhadores, muitas vezes, não são abrangidos pela legislação laboral.

- ➔ A C190 reconhece que todos podem ser afectados pela violência e assédio no mundo do trabalho, mas algumas trabalhadoras e alguns trabalhadores podem estar mais expostos ao risco de sofrer e serem desproporcionalmente afectados por violência e assédio. Isso inclui mulheres, grupos vulneráveis e grupos em situação de vulnerabilidade e alguns sectores, ocupações e modalidades de trabalho.

 **R206:** Grupo vulnerável ou grupo em situação vulnerável deve ser interpretado de acordo com as normas internacionais de trabalho aplicáveis e instrumentos internacionais sobre direitos humanos. Embora não especificado na Recomendação, isso pode incluir povos indígenas, pessoas com deficiência, lésbicas, gays e transgêneros, pessoas discriminadas com base na raça, cor da pele, descendência, origem nacional ou étnica e trabalhadores migrantes. As mulheres grávidas também são reconhecidas como um “grupo vulnerável” em vários tratados internacionais de direitos humanos. A Recomendação também se refere especificamente à proteção de trabalhadoras e trabalhadores migrantes, nos países de origem, trânsito e destino, particularmente mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente de sua condição de migrante. Isso significa que aqueles que sofrem de formas cruzadas de discriminação estão protegidos. (Parágrafo 13)

A **R206** também reconhece os sectores, ocupações e arranjos de trabalho que podem expor as trabalhadoras e os trabalhadores a um maior risco de violência e assédio, incluindo trabalho noturno, trabalho isolado, saúde, hospitalidade, serviços sociais e de emergência, trabalho doméstico, transporte, educação e entretenimento. (Parágrafo 9)

▼ O QUE ELA ABARCA?

- ➔ A Convenção reconhece a natureza diversa e mutável do trabalho. Abrange **o mundo de trabalho**, um conceito mais amplo do que apenas o local de trabalho físico. Aplica-se à violência e ao assédio ocorridos no decorrer do trabalho, vinculados ou decorrentes do mesmo. O mundo do trabalho inclui:
- **espaços públicos** (bastante importantes para trabalhadoras e trabalhadores da economia informal)
 - **espaços privados** (importantes para trabalhadoras e trabalhadores domésticos e domiciliares e aqueles que trabalham em ambiente digital)
 - **eventos e actividades relacionados ao trabalho**, incluindo reuniões e treinamento fora do local, viagens e deslocamentos relacionados ao trabalho e actividades sociais, como festas
 - **a caminho para e de regresso do trabalho**
 - em locais onde a trabalhadora ou o trabalhador é **remunerado, faz uma pausa para descanso** ou toma **uma refeição**, ou **usa instalações sanitárias, de lavagem e vestiários**
 - em **acomodações fornecidas pelo empregador**, incluindo dormitórios ou quartos fornecidos para acomodar trabalhadoras e trabalhadores domésticos ou trabalhadoras e trabalhadores agrícolas sazonais
 - **comunicações relacionadas ao trabalho** (inclusive por meio de tecnologias de informação e comunicação): isso significa que o cyberbullying e a violência online estão cobertos.
- ➔ A Convenção reconhece que a violência e o assédio podem vir de **terceiros** (como clientes, compradores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público). Isso é particularmente importante para trabalhadoras e trabalhadores em sectores como saúde, hospedagem, entretenimento, retalho, educação, transporte e outros serviços voltados para o cliente, o comprador e o público.

➔ A Convenção reconhece – pela primeira vez através de padrões internacionais – que a violência doméstica pode impactar o mundo do trabalho. A C190 observa que a violência doméstica pode afectar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança. É claro que governos, organizações de empregadores e de trabalhadores e instituições do mercado de trabalho podem e devem ajudar a reconhecer, responder e abordar os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho.



A inclusão do impacto da violência doméstica no mundo do trabalho na nova Convenção foi uma exigência fundamental dos sindicatos e uma batalha particularmente árdua. Os autores de violência doméstica podem ser colegas, onde os parceiros trabalham para o mesmo empregador. Os perpetradores também podem seguir ou perseguir seus parceiros no seu local de trabalho. Trabalhadoras e trabalhadores que sofrem violência doméstica podem perder os seus empregos por causa do absentismo e perda de concentração e motivação. Reconhecer o seu impacto no mundo do trabalho e implementar o apoio pode garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores possam manter os seus empregos. A C190 reconhece que o mundo do trabalho é um ponto chave de intervenção na redução dos impactos da violência doméstica. O parágrafo 18 da R206 sugere o que governos e empregadores podem fazer.



FUNÇÕES E RESPONSABILIDADES

A C190 deixa claro que **os governos** têm a responsabilidade de prevenir e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Eles devem trabalhar nisso em cooperação e consulta com organizações **de trabalhadores e empregadores**.

➔ Os governos devem respeitar, promover e realizar o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio e devem adoptar uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género para fazer isso. (Artigo 4)



‘Uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao género’

Inclusiva: Os governos devem fornecer um amplo escopo de proteção, com base no direito de todas e todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

Integrada: Eles devem empreender acções através de leis e práticas sobre o trabalho e o emprego, igualdade e não-discriminação, migração, saúde e segurança no trabalho, e criminalidade

Sensível às questões de género: As medidas devem lidar com o facto que a violência e o assédio afectam desproporcionalmente as mulheres, e devem trabalhar no sentido de tratar das causas subjacentes, incluindo relações de poder desiguais com base no género, estereótipos de género, assim como desigualdades interseccionais.

- ➔ Os governos devem “respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho”, principalmente a liberdade de associação e o direito à negociação colectiva. (Artigo 5)

 **R206:** Os governos devem garantir que todos os trabalhadores e empregadores gozem plenamente desses direitos, inclusive em sectores, ocupações e acordos de trabalho mais expostos à violência e assédio. (Parágrafo 3)

- ➔ Os governos devem “adoptar leis, regulamentos e políticas para garantir o direito à igualdade e a não discriminação no emprego e na ocupação”. Isso inclui mulheres trabalhadoras, bem como grupos vulneráveis ou grupos em situação de vulnerabilidade. (Artigo 6)

 **R206:** Tendo em conta os instrumentos de igualdade e não discriminação da OIT, os governos devem garantir que as medidas para prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição ou exclusão de algumas pessoas, como mulheres e grupos vulneráveis, de empregos, sectores ou ocupações específicos. (Parágrafo 5)

Os governos devem tomar medidas para **proteger** e **prevenir** a violência e o assédio.

- ➔ Os governos devem proibir a violência e o assédio por lei. (Artigo 7)
- ➔ As autoridades públicas devem ajudar a prevenir a violência e o assédio contra trabalhadoras e trabalhadores informais. Isso é fundamental porque as trabalhadoras e os trabalhadores informais geralmente não têm um empregador com quem negociar. (Artigo 8a)

 **R206:** Os governos devem providenciar apoio aos trabalhadores da economia informal, empregadores e suas associações, para prevenir e abordar a violência e o assédio na economia informal. (Parágrafo 11)

- ➔ Porque a violência atinge com mais força determinados grupos do mundo do trabalho, os governos devem identificar os sectores, ocupações e modalidades de trabalho em que as trabalhadoras e os trabalhadores estão mais expostos à violência e ao assédio e tomar medidas para protegê-los. (Artigo 8b&c)

 **R206:** Os governos devem adoptar medidas para proteger esses trabalhadores, incluindo especificamente as trabalhadoras e os trabalhadores migrantes. As medidas não devem resultar na restrição ou exclusão de ninguém, especialmente mulheres e grupos vulneráveis, da participação em empregos, sectores ou ocupações específicos. (Parágrafo 9, 10, 12)



O trabalho precário aumenta o risco de violência e assédio. A C190 confere aos governos deveres para garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores precários sejam protegidos da violência e do assédio. Exorta aos governos a abordarem as causas profundas da violência e do assédio, incluindo acordos de trabalho precário.

Os governos também devem introduzir mecanismos de implementação e acesso a recursos/apoio para responder a casos de violência e assédio e ajudar a garantir que eles não voltem a acontecer.

➔ Os governos devem estabelecer e fortalecer mecanismos de fiscalização e monitoria para responder a casos de violência e assédio e devem garantir o acesso a recursos e apoio e estabelecer sanções. Eles também devem garantir que as vítimas/sobreviventes de violência e assédio baseados no gênero tenham acesso a reclamações e mecanismos de resolução de disputas, apoio, serviços e remédios sensíveis, seguros e eficazes, e que as trabalhadoras e os trabalhadores tenham o direito de se retirar de locais perigosos. situações de trabalho. (Artigo 10)

 **R206:** As soluções podem incluir o direito das vítimas/sobreviventes de se demitirem com indemnização, serem reintegradas em seus empregos ou receberem uma compensação adequada por danos; para que os governos emitam ordens para que medidas sejam tomadas imediatamente para interromper a conduta, ou alterar políticas ou práticas, e reembolsos para vítimas/sobreviventes por honorários e custos legais. (Parágrafo 14)

Os mecanismos de reclamação e resolução de disputas podem incluir tribunais com experiência específica, processamento oportuno e eficiente, aconselhamento e assistência jurídica, guias acessíveis e a transferência do ônus da prova. (Parágrafo 16)

Apoio, serviços e soluções podem incluir apoio para ajudar os trabalhadores a reentrar no mercado de trabalho, aconselhamento e serviços de informação, linhas directas 24 horas, serviços de emergência, cuidados médicos e tratamento, centros de crise incluindo abrigos, unidades policiais especializadas ou oficiais especialmente treinados. (Parágrafo 17)

- ➔ Os governos devem reconhecer os efeitos da violência doméstica e reduzir seu impacto no mundo do trabalho. (Artigo 10f)

 **R206:** Isso inclui legislar para medidas como licença, acordos e proteção flexíveis de trabalho e proteção temporária contra demissão. A violência doméstica também deve ser incluída nas avaliações de risco no local de trabalho, deve haver um sistema de encaminhamento para medidas públicas de mitigação e os governos devem aumentar a conscientização sobre os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho. (Parágrafo 18)

- ➔ Os governos devem garantir que os casos de violência e assédio possam ser efectivamente inspecionados e investigados. (Artigo 10h)

 **R206:** Os responsáveis pela aplicação e reparação (por exemplo, inspeções do trabalho, a polícia e o judiciário) devem receber formação e orientações sensíveis ao género para serem capazes de identificar e abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho. (Parágrafo 20 e Parágrafo 23b)

- ➔ Os governos devem garantir que as políticas nacionais relevantes abordem a violência e o assédio. Eles também devem desenvolver ferramentas, orientação, educação, formação e aumentar a conscientização para prevenir e abordar a violência e o assédio. (Artigo 11)

 **R206:** Os governos devem financiar, desenvolver, implementar e disseminar programas para abordar os fatores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo códigos modelo de prática e ferramentas de avaliação de risco, campanhas de conscientização sobre a inaceitabilidade da violência e do assédio e que abordem atitudes discriminativas e estigmatização, currículos e materiais instrucionais sensíveis ao género, materiais para a mídia e campanhas públicas para promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos. (Parágrafo 23)

Os empregadores – em colaboração com os sindicatos – também têm o dever de ajudar a prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. **Lembre-se que os governos também têm uma responsabilidade como empregadores.**

- ➔ Espera-se que os governos adotem leis e regulamentos que imponham deveres positivos aos empregadores para desenvolver medidas – juntamente com trabalhadores e sindicatos – para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho. (Artigo 9) Isso inclui:

- Uma política de local de trabalho

 **R206:** Isso deve incluir uma declaração de tolerância zero e um programa de prevenção, com os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador explicados, um compromisso de que as comunicações relacionadas a incidentes de violência e assédio serão devidamente consideradas e executadas, informações sobre reclamações e procedimentos de investigação, e o direito à privacidade e medidas de proteção contra vitimização ou retaliação. (Parágrafo 7)

- Sistemas de gestão de segurança e saúde no trabalho para ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados
- Sistemas para identificar perigos e avaliar riscos de violência e assédio e a adoção de medidas para preveni-los e controlá-los

 **R206:** A avaliação deve ter em consideração factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo perigos e riscos psicossociais, incluindo aqueles que surgem de: condições e modalidades de trabalho, organização do trabalho e gestão de recursos humanos; perigos e riscos que envolvem terceiros; e discriminação, abuso de relações de poder e normas de gênero, culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio. (Parágrafo 8)

- Informação e treinamento, inclusive sobre perigos e riscos, medidas de prevenção e proteção e os direitos e responsabilidades das trabalhadoras e dos trabalhadores e outros envolvidos.

➔ As organizações de empregadores e de trabalhadoras e trabalhadores podem ajudar a reconhecer, responder e abordar os impactos da violência doméstica.

 **R206:** Os empregadores e sindicatos podem ajudar as trabalhadoras e os trabalhadores vítimas de violência doméstica através da negociação para incorporar esse assunto nos acordos de negociação colectiva e nas políticas do local de trabalho: dispensa para vítimas /sobreviventes da violência doméstica, modalidades flexíveis de trabalho e proteção, proteção temporária contra despedimentos para vítimas de violência doméstica. O patronato e os sindicatos também devem assegurar que a violência doméstica esteja incluída na avaliação de riscos no local de trabalho, orientar trabalhadores a recorrerem a medidas de mitigação de violência doméstica (caso existam), e aumentar a sensibilização sobre os efeitos da violência doméstica. (Parágrafo 18)



Com o seu conhecimento e a sua experiência, os sindicatos são fundamentais para reconhecer as trabalhadoras e os trabalhadores em maior risco, identificar as melhores formas de prevenir e eliminar a violência e o assédio, implementar as medidas e realizar acções de formação e sensibilização. As organizações de empregadores e trabalhadores também devem ajudar a desenvolver, implementar e monitorar leis e políticas que previnam e abordem a violência e o assédio.

1.6

Ratificação

Agora que a C190 foi adoptada, os estados membros da OIT têm de decidir se devem ou não ‘ratificar’ a Convenção. Se um Governo decidir ratificar, a Convenção torna-se vinculativa (obrigatória) e deve colocar o seu conteúdo na legislação e prática nacionais desse país. As convenções reflectem os diferentes contextos nacionais dos países e, portanto, são suficientemente flexíveis para o fazer. Pode levar muitos anos até que os Governos decidam se ratificam ou não uma Convenção. Uma Convenção torna-se operacional um ano após dois estados membros a terem ratificado.

Os governos devem primeiro submeter a C190 à sua autoridade nacional (geralmente o Parlamento). Devem comunicar à OIT as medidas que tomaram para o fazer. Devem também informar os sindicatos e os empregadores.

Nos termos do Artigo 19 da Constituição da OIT, os governos podem ser solicitados pela OIT a informar sobre as Convenções, explicando os progressos que fizeram para a sua aplicação.

- ➔ Se a legislação nacional já é tão boa como a Convenção, o Governo pode recomendar que a Convenção seja ratificada.
- ➔ Se a legislação nacional não corresponder à Convenção, então os governos poderão desenvolver novas leis ou alterar as leis existentes. Os governos ou reformarão as suas leis e depois ratificarão, ou ratificarão e depois reformarão as suas leis.
- ➔ Alguns governos decidem não ratificar.

Os sindicatos têm normalmente de levar a cabo uma grande campanha para encorajar o seu Governo a ratificar as Convenções. A ratificação significa também que os governos se tornam responsáveis perante a OIT. Devem então informar a OIT sobre a forma como a Convenção está a ser implementada no seu país.

Mas a ratificação é apenas o início da luta, esses direitos só existirão em teoria até que sejam devidamente aplicados. Uma vez ratificada, os sindicatos, em conjunto entre sectores, devem pressionar o seu Governo e encetar um diálogo social com os empregadores para garantir que as Convenções são devidamente implementadas.

Se os sindicatos verificarem que os seus governos não estão a implementar correctamente as normas laborais de uma Convenção que o seu país ratificou, podem apresentar uma queixa através do sistema de supervisão da OIT. É assim que a OIT se certifica de que os países implementam as Convenções. A OIT examina regularmente a forma como os governos estão a aplicar as normas internacionais para apontar as áreas em que poderiam melhorar.

A OIT não tem mecanismos legais a utilizar contra os governos que não respeitam as normas laborais; em vez disso, tem de confiar em sanções diplomáticas para os pressionar. Mas a OIT é uma organização importante na luta pelo trabalho digno e a sua autoridade é importante nas negociações com os Governos.

“ *No Canadá, as e os professores enfrentam a ameaça de violência... dos seus alunos... muitas vezes essa ameaça está ligada à falta de recursos e apoios críticos... As taxas de violência vivenciadas pelos professores tendem a ser mais elevadas para as mulheres, que constituem a maioria das fileiras da profissão... Vamos reunir-nos para ratificar a C190 para ajudar a fazer das nossas escolas os santuários do ensino e da aprendizagem seguros... E esforçarmo-nos por criar ambientes de trabalho equitativos que todos os trabalhadores merecem.*⁴⁰

Shelley Morse, Presidente, Federação Canadiana de Professores (CTF/FCE), Canada

PORQUE É QUE A C190 É TÃO INOVADORA?

“*Até 21 de Junho de 2019, não havia nenhum instrumento jurídico internacional que abordasse a violência e o assédio no trabalho, definiu a violência e o assédio no mundo do trabalho ou procurasse eliminá-los ou até mesmo desse aos estados membros da OIT orientações sobre como eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, tornando assim esta Convenção uma mudança de paradigma.*

Juliet Kutwabwana, Sindicato Nacional do Movimento Cooperativo e Trabalhadores Aliados (NUCMAW), Uganda

- ✓ É a primeira vez que o direito a um mundo de trabalho livre de violência e assédio é reconhecido num tratado internacional. Mostra claramente que a violência e o assédio não fazem parte do trabalho.
- ✓ Fornece a primeira e única definição de violência e assédio acordada internacionalmente, que estabelece a base para os sindicatos lutarem contra a violência e o assédio.
- ✓ Fornece um quadro claro, inclusivo e integrado para promover acções para alcançar a mudança.
- ✓ Abrange o mundo do trabalho, e não apenas o local de trabalho. Reconhece a natureza mutável do mundo do trabalho, e assim deve resistir ao teste do tempo.
- ✓ Reconhece o papel negativo desempenhado pelas relações de poder desiguais entre homens e mulheres, bem como outras normas sociais que apoiam a violência e o assédio, e encoraja todos a adoptarem uma abordagem que responda às questões de género.

- ✓ Reconhece que a violência doméstica é um problema no mundo do trabalho e que podem ser tomadas medidas no trabalho para mitigar o seu impacto.
- ✓ Estão incluídos as trabalhadoras e os trabalhadores informais. Este é um grande passo em frente, uma vez que historicamente têm sido excluídos/não abrangidos.
- ✓ As disposições da C190 podem ser incorporadas em leis nacionais, acordos de negociação colectiva e políticas laborais. Este é um instrumento fundamental a ser utilizado pelos sindicatos para trazer mudanças no terreno.
- ✓ Preenche lacunas na legislação existente, ao adoptar uma aplicação abrangente e inclusiva de protecções.

“*O que é verdadeiramente inovador na Convenção 190 é que, pela primeira vez, é reconhecido o direito de todos a terem uma vida profissional livre de violência e assédio... Ela abrange trabalhadores que são frequentemente deixados fora das protecções básicas, como os da economia informal, ou em empregos precários ou inseguros. Aqueles que muitas vezes se sentem obrigados a manter o silêncio, ou enfrentam a perda do trabalho se se exprimem. E aqueles que se juntam à força de trabalho: aprendizes e estagiários. Sabemos que eles são particularmente vulneráveis. Não se trata apenas de coisas que são cometidas no próprio local de trabalho, mas também de assédio que acontece a caminho do trabalho ou por via electrónica. E, por vezes, fora do horário de trabalho.*⁴¹

Amanda Brown, Sindicato Nacional de Educação (NEU), Reino Unido

2.1

Desenvolvimento de Políticas sobre a Violência e o Assédio no Local de Trabalho



As políticas no local de trabalho esboçam as políticas e procedimentos internos de uma organização. Normalmente estabelecem um plano para lidar com uma questão específica, e procedimentos para a sua execução. A negociação de políticas fortes no local de trabalho com o patronato é uma forma eficaz de ajudar a garantir um local de trabalho livre de violência e assédio.

Segundo a C190, os empregadores, juntamente com os trabalhadores e os seus representantes sindicais, deveriam adoptar e implementar uma política sobre violência e assédio no local de trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados no género.

Lista de verificação da política no local de trabalho

De acordo com a R206, uma política de local de trabalho deve incluir:

- ✓ Uma declaração de que a violência e o assédio não serão tolerados
- ✓ O estabelecimento de programas de prevenção da violência e do assédio com objectivos
- ✓ Responsabilidades claramente definidas do empregador e do trabalhador
- ✓ Medidas para eliminar, gerir e prevenir a violência e o assédio, incluindo:
 - Informação sobre procedimentos de queixa e investigação
 - Garantir que todos incidentes sobre violência e o assédio serão analisados, alguma acção tomada
 - Proteger a privacidade das pessoas envolvidas e fornecer confidencialidade aos queixosos e testemunhas
 - Proteger queixosos, vítimas, e testemunhas contra a vitimização ou retaliação.

Porém, lembrem-se, que este é o mínimo que as políticas devem contemplar, e os sindicatos devem negociar políticas no local de trabalho que vão mais longe. As políticas poderiam também incluir:

- ✓ Uma definição abrangente de violência e assédio
- ✓ Cobrir todos os trabalhadores, incluindo especificamente os grupos vulneráveis e as trabalhadoras e os trabalhadores precários
- ✓ Cobrir o mundo do trabalho, e não apenas o local de trabalho físico
- ✓ Órgãos de resolução de litígios e de execução
- ✓ Sanções, soluções e apoio às vítimas/sobreviventes
- ✓ Comissões mistas para monitorizar a implementação
- ✓ Formação e sensibilização sobre a política para trabalhadores, supervisores e gestores
- ✓ Aplicação, monitorização e avaliação para garantir a eficácia da política.

É importante actualizar quaisquer políticas existentes e integrar novas cláusulas para garantir que cubram tudo o que consta nesta lista de verificação.

Todas as políticas de local de trabalho devem também assumir uma **abordagem que corresponda às questões de género**. Isto significa que as medidas e políticas devem identificar e depois abordar as desigualdades profundamente enraizadas que atingem particularmente as mulheres.

- As mulheres devem ser envolvidas na concepção de quaisquer políticas e medidas.
- As políticas devem aceitar a natureza da violência e do assédio baseados no género e reconhecer que as mulheres - e pessoas com desigualdades cruzadas - serão prejudicadas de forma desproporcionada.
- As medidas de prevenção devem reconhecer a desigualdade e responder aos factores que aumentam o risco de violência e assédio.⁴²
- A política deve ser inclusiva - abrangendo diferentes formas de violência e assédio.⁴³

Lembre-se, que as políticas de local de trabalho devem ser negociadas entre sindicatos e empregadores e não devem ser impostas pela empresa. A sua empresa ou empregador pode já ter políticas em vigor, mas é provável que estas ofereçam apenas uma protecção mínima. As trabalhadoras e os trabalhadores não podem confiar numa política se os sindicatos não tiverem estado envolvidos na sua elaboração. Qualquer política ou código de conduta sobre violência e assédio no local de trabalho deve ter uma compreensão e um compromisso partilhados por parte dos sindicatos e dos empregadores.

- ➔ As políticas relativas ao local de trabalho podem abordar a violência e o assédio em geral ou podem abordar uma forma de violência e assédio.
- ➔ As políticas relativas ao local de trabalho poderiam abordar a violência e o assédio como parte de uma política mais ampla sobre a igualdade de género, diversidade, não discriminação, anti-bullying ou bem-estar.
- ➔ As políticas no local de trabalho podem também ser negociadas como parte de um plano de igualdade, ou como um requisito nos ANCs (Acordos de Negociação Colectiva).

Alguns Textos Modelo



Unite the Union do Reino Unido tem um modelo de política de assédio, discriminação, e bullying no local de trabalho.⁴⁴

O Empregador e a Unite the Union apoiam plenamente os direitos e oportunidades de todas as pessoas de procurar, obter e manter emprego sem assédio, discriminação ou bullying.

A política do Empregador é proporcionar um ambiente de trabalho produtivo, livre de assédio, discriminação, intimidação, assédio moral e vitimização. O empregador está empenhado em assegurar que trabalhadores e funcionários sejam tratados com dignidade e respeito.

O assédio de um indivíduo, por qualquer empregador ou trabalhador, quer seja um colega ou um representante da gestão, quer seja contratado directamente ou através de uma agência ou subempreiteiro, pode constituir discriminação ilegal.

O patronato reconhece as suas responsabilidades legais de impedir o assédio relacionado com sexo, responsabilidades de cuidados, gravidez, estado civil, raça, côr, origem étnica ou nacional, deficiência, orientação sexual, idade, identidade de género, religião ou crença e filiação sindical no local de trabalho, e de lidar eficaz e rapidamente com quaisquer queixas que surjam.

Além disso, o empregador está comprometido em prevenir qualquer forma de assédio que prejudique a igualdade no trabalho, incluindo assédio e intimidação relacionados com a classe, características físicas, estatuto profissional e assédio ou intimidação de ex-criminosos.⁴⁵

44 Local de trabalho, Assédio, Discriminação e Política de Bullying, Unite the Union <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

45 Para mais exemplos de políticas e linguagem de trabalho modelo, veja:

Exemplo de Política de Assédio Sexual, OIT https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

O assédio sexual é um problema do local de trabalho – Guidance and model policy, UNISON (2020) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Abordar a violência e o assédio contra as mulheres no mundo do trabalho, ETF (2020)

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

Seguro no Trabalho, Seguro em Casa, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Prevenir e combater o assédio e a violência sexuais no local de trabalho – Practical strategies, ILO https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

Violência e assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho - Perspectivas e acções sindicais, ILO (2017)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

- ✓ O Sindicato Canadano dos Funcionários Públicos (CUPE) aborda a violência e o assédio através de uma política de prevenção da violência no local de trabalho centrada na saúde e segurança.⁴⁶

Em (inserir empregador) estamos empenhados em proporcionar um ambiente de trabalho seguro a todo o pessoal. Todos os níveis de gestão reconhecem que a violência no local de trabalho é um perigo para a saúde e segurança no trabalho que pode causar danos físicos e emocionais. Encaramos quaisquer actos de violência ou ameaças de violência no local de trabalho como inaceitáveis. No âmbito do programa de prevenção da violência, a direcção esforçar-se-á por identificar e eliminar os perigos previsíveis de violência, que podem resultar em danos pessoais através de avaliações regulares dos perigos e da notificação de acidentes/incidentes no local de trabalho. Forneceremos os recursos e a educação necessários para assegurar que os trabalhadores estejam conscientes dos perigos de violência que possam enfrentar e das medidas que devem ser tomadas para assegurar um local de trabalho saudável e seguro. Enquanto organização, (nome do empregador) está empenhada na prevenção da violência no local de trabalho e é, em última análise, responsável por todos os aspectos da saúde e segurança de um trabalhador, incluindo a prevenção da violência.

- ✓ Os sindicatos italianos do sector da madeira (Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL) assinaram um acordo sectorial com a federação patronal FederlegnoArredo para abordar o assédio e o mobbing no trabalho. Um Código de Conduta sobre assédio sexual e mobbing é anexado ao acordo. O acordo inclui uma declaração de tolerância zero.⁴⁷

Qualquer comportamento de assédio sexual ou de mobbing... é inaceitável. Homens e mulheres trabalhadores têm direito a ser tratados com dignidade e a sua liberdade pessoal deve ser respeitada.

Tanto homens como mulheres trabalhadores e as empresas devem contribuir para manter um ambiente de trabalho onde a dignidade de todos seja respeitada e as relações interpessoais sejam encorajadas, com base nos princípios da igualdade e do respeito mútuo.

INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO

A informação e formação são essenciais para qualquer estratégia de redução da violência e do assédio. Uma vez criadas as políticas, estas devem ser aplicadas de forma consistente e efectivamente comunicadas a todas as partes relevantes e acompanhadas de iniciativas de sensibilização.

Nos termos do Artigo 9d da C190, os empregadores devem fornecer aos trabalhadores informações e formação acessíveis para os sensibilizar sobre os direitos e responsabilidades dos trabalhadores, supervisores e gestores no âmbito da política relativa no local de trabalho. A formação e informação sobre a política relativa ao local de trabalho e sua implementação devem ser fornecidas a todos os trabalhadores, supervisores e gestores - incluindo trabalhadores novos - periódica ou continuamente. Tais formações e informações devem ser sensíveis à questão do género, reconhecendo as desigualdades que as mulheres enfrentam no trabalho e no acesso à formação e informação. As mulheres devem ser envolvidas no desenvolvimento da formação e da informação.

As trabalhadoras e os trabalhadores, gestores e supervisores devem receber formação e informações sobre a política relativa ao local de trabalho, incluindo:

- Informação sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho
- Funções e responsabilidades
- Medidas de prevenção da violência
- Procedimentos de queixa e investigação, incluindo o tratamento de incidentes de violência e assédio
- Quaisquer sanções, remédios e apoios às vítimas/sobreviventes.

2.2

Integração de Violência e do Assédio na Saúde e Segurança no Trabalho

A violência e o assédio no mundo do trabalho podem afectar negativamente a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores. Políticas inadequadas e perigos e riscos no local de trabalho podem aumentar a exposição à violência e ao assédio.

Para prevenir e combater eficazmente a violência e o assédio no local de trabalho deve ser integrada na gestão a Segurança e Saúde no Trabalho (SST), em conformidade com as normas C190 e R206.⁴⁸

A abordagem de SST baseia-se em três direitos fundamentais de todos os trabalhadores:

- O direito de participar nas decisões que possam afectar a saúde e a segurança
- O direito de saber sobre questões de saúde e segurança
- O direito de recusar trabalho que possa afectar a sua própria saúde e segurança e a dos outros.

Os instrumentos recentemente adoptados (C190 e R206) incluem estes direitos.

Direito de Participação

Os empregadores devem garantir que as trabalhadoras e os trabalhadores e os seus representantes participem na concepção, implementação e monitorização da política relativa ao local de trabalho (Artigo 9a de C190). Os empregadores devem também ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da SST (Artigo 9b do C190), e assegurar que as trabalhadoras e os trabalhadores sejam envolvidos na identificação dos perigos, na avaliação dos riscos de violência e assédio e na tomada de medidas para os prevenir e controlar (Artigo 9c do C190).

⁴⁸ Para bons exemplos de práticas de gestão de SST, consulte:

Código de Conduta sobre segurança e saúde no setor agrícola que cobre o assédio sexual e inclui um modelo de política de assédio sexual, OIT (2010)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

Enfrentando a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho, ONU Mulheres e OIT (2019)
<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/work-handbook-web.pdf>

▼ AVALIAÇÕES DE RISCO

Uma avaliação dos riscos no local de trabalho⁴⁹ é fundamental para melhorar as condições de SST no mundo do trabalho. Tal avaliação deve identificar factores que possam aumentar a probabilidade de violência e assédio, e deve depois avaliar esses riscos. Isto inclui perigos psicossociais, que são tudo na concepção, gestão ou organização do trabalho que aumente o risco de stress e violência e assédio no local de trabalho.

O parágrafo 8 da R206 aconselha que as avaliações de risco prestem especial atenção a três áreas de perigos e riscos que aumentam a probabilidade de violência e assédio:

1. A forma como o trabalho é organizado, as condições de trabalho, os acordos ou a forma como as trabalhadoras e os trabalhadores - ou futuros trabalhadores - são geridos.

Isto pode incluir, por exemplo: o controlo limitado das horas e tarefas de trabalho, trabalho isolado ou em instalações inseguras, trabalho com equipamento deficiente, políticas ou procedimentos inadequados no local de trabalho, falta de sensibilização ou formação sobre os riscos enfrentados particularmente pelas mulheres trabalhadoras. [Para mais informações ver secção 1.3].

2. Trabalho que envolve terceiros

Isto pode incluir, por exemplo: funções de orientação para o cliente, manipulação de objectos de valor, dinheiro ou medicamentos, falta de medidas de segurança (por exemplo, um botão de pânico), falta de medidas de segurança (por exemplo, câmaras de segurança, iluminação adequada), sistemas de informação ou formação insuficientes. [Para mais informações, ver secção 1.3].

3. Que são causadas por discriminação, abuso das relações de poder e normas de género, culturais e sociais.

Isto poderia incluir, por exemplo: segregação ocupacional ou disparidades salariais entre géneros, locais de trabalho feminizados onde a maioria da mão-de-obra com salários mais baixos é do sexo feminino mas os supervisores/gestores são homens, locais de trabalho dominados pelos homens com uma cultura machista, discriminação interseccional, riscos para a saúde das mulheres devido a políticas de saúde inadequadas. [Para mais informações ver secção 1.2].

A violência doméstica também deve ser incluída nas avaliações de risco (Artigo 18d da R206)..⁵⁰

O sucesso de qualquer programa de SST no local de trabalho depende da cooperação dos trabalhadores e dos empregadores para identificar perigos e avaliar os riscos. Os empregadores são responsáveis pela gestão dos riscos no trabalho, mas os sindicatos têm o direito de participar, e têm conhecimentos úteis que podem ajudar a identificar e avaliar os riscos. Uma forma eficaz de assegurar a participação dos trabalhadores é através de comités conjuntos de SST no local de trabalho, que são exigidos por lei em muitos países e também fazem parte das Convenções de SST da OIT.⁵¹ As mulheres e os grupos vulneráveis devem ter uma representação adequada nestes comités: a reserva de lugares para as mulheres pode ser útil. Isto pode ajudar a identificar riscos que tenham sido anteriormente falhados/ignificados, bem como a colocar as necessidades de saúde e segurança das mulheres no topo da agenda.

49 Para mais informações sobre como efectuar avaliações de risco, veja: 5-step guide for employers, workers and their representatives on conducting workplace risk assessments, ILO (2013) https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

50 Para obter mais informações sobre a integração do C190 nas avaliações de risco e uma discussão dos fatores de risco, consulte: Abordando a violência e o assédio contra as mulheres no mundo do trabalho, ETF (2020) <https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

51 Normas Internacionais do Trabalho sobre Segurança e Saúde Ocupacional, OIT <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--en/index.htm>

Há muitas formas de identificar os riscos:

- ➔ Auditoria da disposição física e das características organizacionais do local de trabalho
- ➔ Inquéritos aos trabalhadores, incluindo especificamente entre as mulheres trabalhadoras e, quando apropriado, os trabalhadores de terceiros
- ➔ Levantamentos das experiências de violência doméstica e outras experiências de violência fora do local de trabalho, por exemplo, quando se deslocam de/para o local de trabalho
- ➔ Medidas participativas, também envolvendo directamente mulheres, por exemplo, discussões de grupos focais para ouvir preocupações de segurança, e caminhadas e auditorias de segurança para identificar e mapear áreas onde a violência e o assédio são mais prováveis de ocorrer
- ➔ Avaliação das medidas de prevenção existentes para identificar quaisquer lacunas que existam.

Lembre-se: As mulheres estão mais expostas ao risco de violência e assédio com base no género, por isso, uma gestão eficaz da SST deve adoptar uma abordagem que responda às questões de género. As mulheres devem ser consultadas e incluídas em todas as fases, as avaliações de risco devem tornar visíveis os diferentes riscos enfrentados pelos trabalhadores masculinos e femininos, incluindo os riscos causados pela intersecção de formas de discriminação, e as que realizam avaliações de risco devem ter uma formação que responda às questões de género.⁵²

MEDIDAS DE PREVENÇÃO E PROTECÇÃO

Assim que forem identificados os riscos enfrentados pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores, estes têm de ser avaliados e ações adequadas tomadas. Os empregadores e os trabalhadores devem trabalhar em conjunto para desenvolver e implementar medidas de prevenção e protecção adequadas. Estas medidas devem ser sensíveis ao género, protegendo eficazmente todos, considerando os papéis, comportamentos e necessidades do género, e trabalhar para ultrapassar atitudes e normas sociais desiguais ou discriminatórias. Os trabalhadores - e as mulheres em particular - devem ser envolvidos no desenvolvimento de todas as medidas e representados nos comités de SST.

De acordo com a OIT⁵³, estratégias de prevenção eficazes poderiam incluir:

- Alteração das características físicas do local de trabalho, por exemplo, fechaduras, alarmes, câmaras de segurança, procedimentos de entrada para os visitantes
- A mudança do ambiente de trabalho/de forma como o trabalho é organizada, por exemplo, aliviando a carga de trabalho, fornecendo formação
- Abordar as relações de poder, por exemplo, formação, apoio e mentoria para encorajar gestores e supervisores a serem líderes positivos, boas práticas de gestão
- Desenvolver mecanismos eficazes de informação, reclamação e resolução de disputas
- Protecção para queixosos e testemunhas (em conformidade com o artigo 10b de C190 e parágrafo 7g de R206)

52 Para mais informações sobre como tornar a gestão de SST sensível ao género, veja: Tornando as mulheres visíveis na saúde e segurança ocupacional, IUF (2019) <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>
 Género na Segurança Ocupacional, TUC (2017) <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>
 A saúde, segurança e bem-estar das mulheres no trabalho - Negotiators guide, Unite the Union (2012) <https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>
 53 Ambientes de trabalho seguros e saudáveis, livres de violência e assédio, OIT (2020) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Uma vez criadas, as políticas e medidas de SST devem ser claramente apresentadas, devidamente implementadas, e regularmente avaliadas. As sondagens e avaliações podem ajudar a averiguar a eficácia das medidas e a identificar novos fatores de risco. Os indicadores sensíveis ao género devem ser utilizados para medir os resultados.

O Direito de Saber: Informação e Formação

Uma vez criadas as medidas de prevenção, estas precisam de ser efectivamente comunicadas a todas as partes relevantes. A informação e a formação são essenciais para qualquer estratégia eficaz de SST. Nos termos do Artigo 9d de C190, os empregadores são obrigados a fornecer aos trabalhadores informação e formação acessíveis para os sensibilizar para os perigos e riscos identificados e para as medidas de prevenção e protecção. As trabalhadoras e os trabalhadores, supervisores e gestores devem receber formação adequada e fornecer informações relevantes sobre os riscos e medidas de prevenção de SST. A formação e a informação devem ser sensíveis às questões de género, sensibilizar para a forma como as mulheres são expostas de forma diferente aos riscos e para a forma de lidar com esses riscos e perigos. As mulheres devem ser envolvidas no desenvolvimento da formação e informação.

As trabalhadoras e os trabalhadores, gestores e supervisores devem ser treinados sobre:

- Riscos e perigos e o impacto da violência e do assédio na segurança e saúde
- Detalhes sobre a política de violência e assédio e sua implementação
- Medidas de prevenção e protecção
- Como denunciar a violência e o assédio, e como as denúncias devem ser geridas
- Deveres e responsabilidades dos trabalhadores, gestores e empregadores.

O Direito de Recusar

Nos termos do Artigo 10g de C190, as trabalhadoras e os trabalhadores têm o direito de se afastarem de uma situação de trabalho que considerem representar um perigo iminente e grave para a vida, saúde ou segurança devido à violência e ao assédio. As trabalhadoras e os trabalhadores não devem sofrer represálias como resultado deste afastamento. Ademais, as trabalhadoras e os trabalhadores têm o dever de informar a direcção para denunciar o perigo. Deverão ser estabelecidos procedimentos que permitam que tal aconteça. Todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores devem ser sensibilizados para estes procedimentos a fim de ajudarem a proteger-se a si próprios.

2.3

A Violência Doméstica como Problema Sindical

A violência doméstica pode acontecer à porta fechada e ser mantida escondida do mundo exterior, mas tem consequências de grande alcance. Afeta a saúde, segurança e proteção das trabalhadoras e dos trabalhadores, ela transborda e se espalha pelo mundo fora, pode ter enormes custos sociais, e tem um impacto negativo nas nossas vidas laborais. Mas o mundo do trabalho pode ser um lugar importante para mitigar os impactos da violência doméstica. Os empregadores e os sindicatos têm papéis importantes a desempenhar para ajudar a reconhecer e a enfrentar os impactos da violência doméstica.

Utilizando a C190, os sindicatos devem negociar cláusulas que abordem e reconheçam os impactos da violência doméstica no trabalho nas ANC e/ou nas políticas de local de trabalho (sobre SST, igualdade, saúde e bem-estar), ou em políticas autónomas de violência doméstica.⁵⁴

54 Para mais sobre a Linguagem Modelo veja:

Violência doméstica e abuso: uma questão sindical, UNISON (2017) <https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

'A violência doméstica e o local de trabalho - Um Guião para a Negociação', UFCW Canada

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publicatios/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Um Guião de Violência Doméstica, UNI Global Union http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Modelo de Cláusula de Violência Familiar e Doméstica, Australian Council of Trade Unions, ACTU

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Modelo de Política de Abuso Doméstico, UCU (2016) https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf

Lista de Controlo de Violência Doméstica

As cláusulas sobre a violência doméstica devem incluir:

- ✔ Uma definição de violência doméstica
- ✔ Reconhecimento do impacto que a violência doméstica tem sobre o mundo do trabalho
- ✔ A responsabilidade do empregador
- ✔ Disposições de apoio de acordo com os parágrafos.18 a) até e) da R206, incluindo:
 - ✔ Licença (paga ou não) para vítimas de violência doméstica
 - ✔ Organização flexível do trabalho
 - ✔ Proteção temporária contra o despedimento para as vítimas
 - ✔ Inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho
 - ✔ Sistema de referência para medidas públicas de mitigação da violência doméstica

Medidas e disposições adicionais poderiam também incluir:

- ✔ Proteção da confidencialidade
- ✔ Desenvolvimento de um plano de segurança, conselhos de segurança e medidas de segurança
- ✔ Ajustes no local de trabalho (por exemplo, transferência/alocação de trabalhadores, redesenho ou mudança de emprego, funções, horas ou carga de trabalho, transferência ou mudança de endereço de telefone/email)
- ✔ Medidas adicionais de apoio (por exemplo, apoio financeiro, alojamento, cuidados infantis, habitação e apoio psicológico, informação sobre apoio especializado, acesso a aconselhamento)
- ✔ Requisitos para os empregadores desenvolverem uma política sobre violência doméstica no local de trabalho
- ✔ Formação e sensibilização
- ✔ Representantes treinados de apoio de pares.

▼ LICENÇA PAGA

Os sindicatos podem negociar com os empregadores sobre a atribuição de licenças pagas às vítimas/sobreviventes de violência doméstica. Esta é uma forma eficaz de mitigar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho, dando tempo às vítimas/sobreviventes para lidarem/saírem de uma situação abusiva. Os sindicatos também podem negociar com o governo para que as licenças remuneradas sejam legisladas por lei e/ou cobertas por regimes de segurança social financiados pelo Estado.



- ➔ Nas Filipinas, a lei prevê 10 dias de licença remunerada para vítimas/sobreviventes de violência doméstica, prorrogáveis se necessário. Também protege as e os colegas que prestam assistência aos trabalhadores.
- ➔ Na Austrália, a lei concede a todos trabalhadores que passam por violência doméstica 5 dias de licença sem vencimento de modo a que os vítimas possam fazer algo para lidar com o impacto da violência na família e doméstica.
- ➔ No Canadá, todas as províncias têm uma lei que concede licença (paga e não remunerada) para casos de violência doméstica. O governo federal canadiano alterou o Código do Trabalho canadiano para incluir 5 dias de licença por violência doméstica remunerada para trabalhadores em locais de trabalho regulamentados a nível federal.
- ➔ Na Nova Zelândia, a lei permite 10 dias de licença remunerada. As vítimas/sobreviventes não são obrigados a fornecer provas e têm acesso a disposições de trabalho flexíveis para facilitar a sua segurança.

Quando os sindicatos negociam férias, o número de dias ganhos varia de acordo com a situação, assim como a forma como podem ser gozadas: como uma série de dias, como dias únicos, ou como parte de um dia. Os sindicatos devem negociar um mínimo de 10 dias de férias pagas por ano, para além das disposições existentes em matéria de férias, a prolongar em circunstâncias excepcionais. Se os empregadores não concordarem com férias remuneradas, as férias não remuneradas são uma alternativa.

As cláusulas de violência doméstica tiveram origem na Austrália. A primeira cláusula deste tipo foi assinada em 2010 - entre as autoridades e o ramo de serviços do Sindicato dos Serviços Vitorianos e o Surf Coast Shire Council. Entre outras coisas, a cláusula prevê até 20 dias de licença remunerada.



O Congresso Canadano do Trabalho (CLC) desenvolveu um modelo de linguagem de licença paga para o uso dos sindicatos.⁵⁵

1. *O empregador reconhece que as trabalhadoras e os trabalhadores por vezes enfrentam situações de violência ou abuso na sua vida pessoal que podem afectar a sua assiduidade e desempenho no trabalho.*
2. *As trabalhadoras e os trabalhadores vítimas de violência doméstica poderão aceder a (x) dias de licença remunerada para assistirem a consultas médicas, procedimentos legais, e quaisquer outras actividades necessárias. Esta licença será adicional aos direitos de licença existentes e poderá ser gozada como dias consecutivos ou únicos ou como uma fração de um dia, sem aprovação prévia.*



DISPOSIÇÕES FLEXÍVEIS DE TRABALHO

Os sindicatos também podem negociar para que os empregadores providenciem disposições de trabalho flexíveis para aqueles que sofrem de violência doméstica. Isto poderia incluir, por exemplo, um adiantamento na remuneração ou um regresso gradual ao trabalho a tempo inteiro após ausência em licença.

PROTECÇÃO

Os sindicatos devem negociar a protecção temporária contra o despedimento de trabalhadores cujas ausências estejam relacionadas com violência doméstica e seus impactos, bem como a protecção contra ações adversas, retaliação ou discriminação com base na sua revelação, experiência ou experiência percebida de violência doméstica, e a protecção da sua confidencialidade.

Protecção contra processos disciplinares e ações adversas

A entidade patronal concorda que não serão tomadas medidas adversas contra um trabalhador ou um trabalhador se a sua presença ou desempenho no trabalho forem comprometidos como resultado de ter sido vítima de violência doméstica.

Confidencialidade

Todas as informações pessoais relativas à violência doméstica serão mantidas confidenciais, em conformidade com a legislação pertinente. Nenhuma informação será mantida no ficheiro pessoal de um funcionário sem a sua autorização expressa por escrito. (Congresso Trabalhista Canadano)

ESTRATÉGIAS DE SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

Os sindicatos devem negociar estratégias de segurança no local de trabalho. Isto inclui a inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho e nos programas de prevenção. Se houver um risco imediato de um agressor no local de trabalho, os sindicatos devem negociar com os empregadores a realização de uma avaliação imediata dos riscos com o sobrevivente, resultando num plano de segurança, aconselhamento de segurança e/ou medidas de segurança no local de trabalho. Isto deve ser actualizado à medida que as circunstâncias mudam. As medidas poderiam

incluir medidas de segurança no estacionamento, viagens de e para o trabalho, fornecimento de alarmes de pânico, iluminação exterior, câmaras fotográficas externas ou CCTV, e bloqueios de entrada, entre outras.

AJUSTES NO LOCAL DE TRABALHO

Os sindicatos podem negociar medidas adicionais incluindo, temporária ou permanentemente, a transferência de trabalhadores para outro departamento ou local, o redimensionamento do trabalho, a mudança de funções, horários ou padrões de turnos, ou a redução da carga de trabalho.

Apoios individuais

O patronato aprovará qualquer pedido razoável de uma trabalhadora ou um trabalhador que seja vítima de violência doméstica nos seguintes moldes:

- *Alterações aos seus horários de trabalho ou padrões de turnos;*
- *Nova concepção do trabalho, alterações nos deveres ou redução da carga de trabalho;*
- *Transferência de emprego para outro local ou departamento;*
- *Alteração do seu número de telefone, endereço electrónico ou rastreio de chamadas para evitar contactos de assédio e*
- *Qualquer outra medida adequada, incluindo as disponíveis ao abrigo das disposições existentes para trabalhos flexíveis e favoráveis à família. (Congresso Canadano do Trabalho)*

Alguns empregadores podem insistir em provas de violência doméstica de organizações de violência doméstica, pessoas de apoio, representantes sindicais ou médicos, para terem acesso a estes direitos. Se assim for, os sindicatos devem assegurar que a linguagem seja flexível para incluir provas fornecidas por uma série de serviços.

▼ MEDIDAS DE APOIO

Isto poderia incluir alojamento, cuidados infantis, apoio financeiro e psicológico, informação sobre organizações locais de apoio especializado, e acesso ao aconselhamento pago pelo empregador. Outros apoios financeiros poderiam incluir adiantamentos de salários ou apoio financeiro de emergência.

As trabalhadoras e os trabalhadores também deveriam ser ajudados a ter acesso a medidas públicas de mitigação da violência doméstica, tais como serviços de apoio jurídico, serviços especializados em violência doméstica, relatórios policiais, ordens de protecção ou injunções judiciais, benefícios sociais, e acesso a alojamento temporário, entre outros.

▼ POLÍTICA DO LOCAL DE TRABALHO

Os sindicatos podem também negociar para que os empregadores desenvolvam uma política de violência doméstica no local de trabalho.

O patronato desenvolverá uma política de prevenção e combate à violência doméstica no local de trabalho. A política será tornada acessível a todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores e será revista anualmente. Deverá explicar as medidas adequadas a tomar no caso de uma trabalhadora ou um trabalhador denunciar violência doméstica ou estar a perpetrar violência doméstica, identificar o processo de denúncia, avaliações de risco e planeamento de segurança, indicar os apoios disponíveis e proteger a confidencialidade e privacidade das trabalhadoras e dos trabalhadores, garantindo simultaneamente a segurança no local de trabalho para todos. (Congresso Canadano do Trabalho)

▼ FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

É muito importante a formação e sensibilização de todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores, incluindo pessoal sénior, sobre violência doméstica, o seu impacto no mundo do trabalho, como lidar com casos, e a política negociada em matéria de violência doméstica.

O empregador dará formação de sensibilização sobre violência doméstica e seus impactos no local de trabalho a todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores.

O empregador identificará um contacto em [Recursos Humanos/Gestão] que receberá formação sobre violência doméstica e questões de privacidade, por exemplo, formação em avaliação e gestão de riscos de violência doméstica. A entidade patronal publicitará o nome do contacto designado de violência doméstica a todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores. (Congresso Canadano do Trabalho)

▼ REPRESENTANTES DE APOIO DE PARES

Os sindicatos também podem querer negociar o reconhecimento e o apoio a representantes de apoio de pares com formação sindical, tais como 'defensores das mulheres' ou 'socorristas'. Trata-se de representantes especialmente treinados no local de trabalho, aos quais as trabalhadoras e os trabalhadores com preocupações de violência doméstica podem recorrer para obter apoio. Alguns sindicatos podem dar eles próprios a formação, enquanto outros trabalham em conjunto com os empregadores.

➔ Os representantes sindicais do Sindicato dos Trabalhadores Lactínios (DWU) na Nova Zelândia empreenderam formação de primeiros socorros em violência doméstica, em cooperação com a empresa de

lacticínios Fonterra. Isto permite aos membros aprender a melhor forma de apoiar as trabalhadoras e os trabalhadores que estão a sofrer violência doméstica, incluindo ter uma primeira conversa apropriada, dirigir as vítimas/viventes a especialistas, apoiá-las em conversas com os gestores, e apoiar os gestores no tratamento dos casos.

- ➔ No Canadá, a Unifor desenvolveu um Programa de Defesa das Mulheres onde representantes do local de trabalho especialmente treinados e reconhecidos pelos empregadores prestam apoio às mulheres afectadas por violência e assédio. Estas Advogadas podem ser contactadas pelas trabalhadoras e pelos trabalhadores para informação, apoio e encaminhamento sobre todos os tipos de GBVH, incluindo a violência doméstica. As Advogadas recebem formação especial através do sindicato, paga pela entidade patronal. O sindicato negociou com sucesso esta formação como um requisito nos acordos colectivos e tem agora uma rede de mais de 400 Advogadas de Mulheres em todo o Canadá.⁵⁶

✔ A UNISON no Reino Unido desenvolveu um **modelo de acordo**⁵⁷ no local de trabalho sobre a violência doméstica. Este inclui:

- Formação para gestores e trabalhadores, e pessoal nomeado pelos RH com formação adequada
- Licença especial paga, e a possibilidade de um adiantamento salarial
- Alterações temporárias ou permanentes do tempo e dos padrões de trabalho, alterações de tarefas específicas para evitar o potencial contacto com um abusador e reafecção ou recolocação quando apropriado
- Medidas para garantir um ambiente de trabalho seguro, por exemplo, mudança de números de telefone; acesso a serviços de aconselhamento e apoio em tempo de trabalho pago
- Acesso a cursos desenvolvidos para apoiar os sobreviventes de abusos domésticos.

Argumentos a utilizar nas Negociações

- ✔ A violência doméstica não é uma questão privada ou pessoal; é uma questão do local de trabalho e uma violação dos direitos humanos. Os efeitos da violência doméstica são sentidos no mundo do trabalho. Os empregadores devem respeitar, proteger e cumprir a obrigação.
- ✔ A violência doméstica tem um impacto negativo no bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores, dos colegas, das famílias, das empresas e da economia.
- ✔ As mulheres são desproporcionadamente afectadas pela GBVH no trabalho. O crescimento económico e o desenvolvimento só podem ser alcançados se as barreiras ao emprego produtivo e de qualidade forem removidas para homens e mulheres.
- ✔ A fuga a uma relação abusiva custa tempo e dinheiro. As licenças de violência doméstica pagas podem traçar a linha entre sair e ficar presas. Pode pôr fim ao ciclo de abusos.
- ✔ A licença paga por violência doméstica deve ser um direito universal, igual a outros direitos de licença remunerada.
- ✔ Na crise da pandemia, para muitos a casa tornou-se o local de trabalho. Isto vem com um risco acrescido de violência. Agora, mais do que nunca, a violência doméstica é uma questão do mundo do trabalho.

2.4

Tratamento de Queixas de Violência e Assédio no Mundo do Trabalho

Muitas vezes as trabalhadoras e os trabalhadores não denunciam a violência e o assédio porque duvidam que a sua queixa seja tratada com seriedade. Ou receiam ser envergonhados, embaraçados ou humilhados, ou mesmo despedidos. Em casos de violência doméstica, a questão pode ser ainda mais sensível. É importante que os sindicatos ajudem a estabelecer diretrizes/procedimentos eficazes para os sistemas de queixas e investigações e assegurem que a informação sobre estes procedimentos seja incluída na política relativa ao local de trabalho. Os sindicatos devem então sensibilizar as trabalhadoras e os trabalhadores para os mecanismos de queixa, fornecendo-lhes informação e formação.⁵⁸

Os procedimentos serão diferentes para cada local de trabalho, mas alguns princípios gerais a recordar são:

- ★ **Reconheça o problema:** procure mudanças súbitas e/ou inexplicáveis de comportamento, aparência, ou desempenho no trabalho por um/a ou mais trabalhador/as. Se notar violência no local de trabalho, fale e denuncie.
- ★ **Reaja rápida e seriamente:** Se alguém revelar violência e assédio, este indivíduo deve ser levado a sério e agir. As denúncias devem ser tratadas dentro dos prazos estabelecidos. É importante ter procedimentos informais e formais claros estabelecidos.
 - ➔ *A trabalhadora ou o trabalhador pode sentir-se mais capaz de lidar com a queixa informalmente. Não devem ser forçados a apresentar uma queixa formal.*
- ★ **Assegure:** Certifique-se de que as trabalhadoras e os trabalhadores se sentem apoiados e compreendem a assistência que lhes é prestada.
- ★ **Consulte:** Remeta a queixa à pessoa de contacto formada ou a alguém dos RH, que também deve sensibilizar o trabalhador/gestor sobre a situação. Em casos de violência doméstica, o indivíduo deve ser encaminhado para quaisquer serviços de apoio que existam. Em outros casos, deve ser seguido o processo formal acordado, incluindo a abertura de uma investigação.

- ★ **Sensível ao género:** As investigações e os resultados devem ser sensíveis às questões de género - imparciais e reconhecendo as relações de poder baseadas no género, estereótipos, e desigualdades interseccionais, tais como raça, classe, orientação sexual. Os resultados devem trabalhar para combater as desigualdades de poder que permitem que a violência e o assédio aconteçam.
- ★ **Sigilo e Equidade:** Assegurar que a confidencialidade de todos os envolvidos seja mantida. Todos devem ser tratados de forma imparcial ao longo de todo o processo para evitar preconceitos.
- ★ **Apoio:** Todas as partes devem ser informadas sobre o processo, prazos, expectativas e a razão para as acções a serem tomadas, e devem ser informadas sobre o apoio disponível.
- ★ **Protecção:** Devem ser incluídas medidas para proteger os queixosos, vítimas, testemunhas e denunciantes contra a vitimização ou retaliação.
- ★ **Registo:** Devem ser mantidos registos transparentes e desagregados por género (dados recolhidos separadamente sobre homens e mulheres).
- ★ **Comunique:** Os procedimentos e decisões tomadas devem ser claros e comunicados a todas as partes envolvidas.

⁵⁸ Para bons exemplos de queixas e procedimentos de investigação veja:

Parando o assédio sexual no trabalho, Um Guia Sindical (ITUC) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Assédio sexual e procedimentos de queixa por bullying, SDA (2016) <https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmBOMh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Tolerância Zero - Dignidade na Igualdade no Trabalho <https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Bullying um guia de representantes, PCS <https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Investigar e resolver o assédio no local de trabalho, UNIFOR (2013) https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

2.5

Negociação Colectiva em torno da Violência e do Assédio

Negociação Colectiva a Nível Empresarial, Sectorial e Nacional

A C190 não é apenas um meio útil para envolver o governo nas discussões sobre a ratificação da convenção, mas é também um instrumento poderoso a utilizar nas negociações com o patronato. Se os governos ratificarem a C190, os empregadores devem alinhar as suas políticas com a nova lei nacional. Mas quer tenha ou não sido ratificada, as disposições da C190 podem ser integradas em acordos de negociação coletiva para estabelecer e controlar compromissos para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho.



Os acordos de negociação colectiva (ANCs) são acordos escritos que determinam as condições de trabalho e os termos de emprego que saem das negociações (negociação colectiva) entre sindicatos e empregadores. A negociação colectiva é o instrumento mais eficaz dos sindicatos para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho. A negociação colectiva pode ter lugar a nível nacional, onde sindicatos e empresas são frequentemente encorajados ou obrigados a adoptar estes acordos ou a negociar acordos semelhantes a nível local. Estes podem ser adoptados a nível sectorial entre sindicatos e organizações patronais. Podem também ser acordados a nível de empresa/fábrica entre sindicatos e empresas.

A C190 salienta a importância da negociação colectiva para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho e promove a Convenção a ser aplicada através de acordos colectivos. Utilizando as disposições e linguagem da C190, os sindicatos podem desenvolver novos acordos ou alterar acordos existentes, integrando novas cláusulas. As medidas sugeridas na R206 sobre protecção, aplicação, recursos, apoio e sensibilização também podem ajudar.

Os seus acordos podem já fazer referência a violência e ao assédio, mas eles devem ser alterados para garantir que estão em conformidade com a C190.

- Compreenda a amplitude do problema, perguntando aos comités sindicais e aos inqueridos.
- Identifique a violência e o assédio como uma prioridade na sua agenda de negociação.
- Esboce exemplos de cláusulas e linguagem sobre violência e assédio que possam ser adaptados e integrados a diferentes níveis de negociação colectiva e para diferentes sectores, em consulta com membros do sindicato e delegados sindicais.

O seu sindicato poderá negociar um novo acordo colectivo ou alterar acordos existentes, incluindo cláusulas sobre a violência e o assédio, como parte de outras medidas negociadas. A linguagem pode centrar-se na violência e assédio em geral, ou nas formas específicas de violência e assédio que as trabalhadoras e os trabalhadores enfrentam nessa empresa/sector.

A violência e o assédio e a violência e o assédio baseados no género são questões relativamente novas na negociação colectiva. Isto significa que não existem muitos exemplos fortes de linguagem de negociação colectiva que respondam às questões de género. É importante que os sindicatos abordem esta questão desenvolvendo fortes cláusulas-modelo que possam ser integradas nos acordos coletivos de negociação coletiva.⁵⁹



Lembre-se: Todos os acordos colectivos devem ser sensíveis à questão do género, identificando e abordando as desigualdades subjacentes. Uma avaliação do impacto no género dos acordos existentes (analisando os acordos para ver se reduzem, mantêm, ou aumentam as desigualdades de género) pode identificar onde se encontram as lacunas.

A linguagem deve então reconhecer o impacto desproporcionado da violência e do assédio sobre as mulheres e introduzir medidas para abordar as desigualdades.

Lista de Controlo de Negociação Colectiva

As cláusulas nos CBAs (ANCs) que abordam eficazmente a violência e o assédio em conformidade com a C190 devem incluir:

- ✔ Definição de violência e assédio
- ✔ Acção prática para impedir a ocorrência de violência e assédio
- ✔ Procedimentos e políticas para lidar com a violência e o assédio
- ✔ Formação e sensibilização sobre disposições e procedimentos
- ✔ Monitorização e avaliação.

Lembre-se, é importante desenvolver uma estratégia de negociação eficaz para conseguir a introdução da linguagem nos acordos colectivos, na medida do possível.

59 Para alguns bons exemplos de modelos de acordos de negociação colectiva e linguagem ver:

Seguro no trabalho, seguro em casa, ETUC (2017) <https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Prevenção e tratamento do assédio e violência sexual no local de trabalho - Estratégias práticas, OIT https://gbv.itcilo.org/assets/pdf/ResourceKit_PART_B.pdf

Violência e assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho - Perspectivas e acções sindicais, OIT (2017) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

DEFINIÇÃO

Uma forte definição de violência e assédio no mundo do trabalho. Deve incluir um enfoque específico sobre a GBVH. Pode também incluir uma forma específica de violência e assédio que os trabalhadores enfrentam.



Um acordo colectivo assinado na empresa Vista Sol Punta (2014-2017) na República Dominicana contém uma cláusula sobre prevenção e sanções para o assédio sexual e reconhece o impacto desproporcionado do assédio sexual nas mulheres.

*O assédio sexual é um atentado à dignidade da pessoa a quem é infligido, e um obstáculo à produtividade da empresa, que degrada as condições de trabalho e as perspectivas de emprego e promoção da vítima; uma vez que afecta a segurança e saúde no trabalho, e dado que **o assédio sexual constitui uma forma de violência geralmente exercida contra mulheres trabalhadoras, comprometem-se a adoptar todas as medidas necessárias para gerar um ambiente que previna e combata o assédio sexual de forma eficaz, incluindo o despedimento imediato e o julgamento de qualquer pessoa que tenha comprovadamente assediado sexualmente qualquer trabalhadora da empresa.***⁶⁰

ACÇÕES PRÁTICAS/ ESTRATÉGIAS DE PREVENÇÃO

Os ANCs devem também incluir estratégias de prevenção para proteger as trabalhadoras e os trabalhadores e impedir a ocorrência de violência e assédio. Isto deve abarcar responsabilidades claramente definidas do empregador, e ações práticas a serem tomadas.



O New York Hotel and Motel Trades Council negociou uma cláusula num acordo colectivo a nível da indústria que requer botões de pânico para todo o pessoal de limpeza de hotel.

70 (A) Obrigações Gerais do PATRONATO para Proteger os Trabalhadores

O EMPREGADOR reafirma que a segurança das trabalhadoras é de extrema preocupação e inclui a segurança contra o assédio por parte dos hóspedes do hotel. O EMPREGADOR deve tomar medidas razoáveis para enfrentar insinuações, assédio e ameaças inapropriadas dos hóspedes e para responder pronta e adequadamente caso tais incidentes ocorram.

(B) Dispositivos

No prazo de um (1) ano a partir da data deste Acordo, o EMPREGADOR equipará as e os Assistentes de Quarto, as e os Assistentes de Limpeza, as e os Assistentes de Minibar, as e os Servidores de Serviço de Quarto e qualquer outra trabalhadora ou outro trabalhador que seja obrigado a entrar num quarto de hóspedes ocupado com dispositivos a serem transportados no seu corpo durante o trabalho que possam activar rápida e facilmente para chamar efectivamente assistência imediata à sua localização. Reconhece-se que devido ao tamanho e disposição física variável de cada hotel, dispositivos diferentes podem ser apropriados para hotéis diferentes.

▼ PROCEDIMENTOS E POLÍTICAS

Devem ser incluídas políticas e procedimentos para lidar com a violência e o assédio, para denunciar e responder à violência e ao assédio, e sanções contra os perpetradores. Isto poderia incluir disposições de apoio ou medidas correctivas para as vítimas/sobreviventes. Também direitos e responsabilidades das trabalhadoras e dos trabalhadores e dos empregadores devem estar estabelecidos e ser claramente definidos. A inclusão de cláusulas exigindo o envolvimento de um/a representante para a igualdade é uma forma eficaz de garantir que as investigações respondam às questões de género.

*A Empresa e o Sindicato concordam em formar um Comité Conjunto de Trabalho Respeitoso cuja função será investigar queixas e ajudar a criar um local de trabalho respeitoso. Esta comissão será composta por igual número de representantes (2) seleccionados pelo empregador e pelo sindicato. **Pelo menos um (1) membro desta comissão de cada lado deve ser uma mulher.** As partes concordam que os representantes são obrigados a ser independentes e não responsáveis pela tomada de decisões disciplinares.⁶¹*

▼ FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Deve haver uma cláusula sobre disposições para formar, informar e sensibilizar sobre as regras e procedimentos, bem como sobre como reconhecer, responder e investigar incidentes de violência e assédio.

-  Um acordo de empresa adoptado pela Deutsche Bahn AG na Alemanha em 2019 sobre “igualdade de tratamento e proteção contra o assédio (sexual) e a discriminação” incluiu medidas para sessões de formação para gestores e trabalhadores, linhas externas de ajuda para o pessoal, bem como medidas para capacitar e formar as mulheres trabalhadoras - incluindo formação em autodefesa para as proteger da violência de terceiros.

IMPLEMENTAÇÃO E MONITORIA

O sucesso de qualquer acordo negociado depende de uma implementação e monitorização eficazes. Os sindicatos precisam de assegurar que qualquer compromisso seja posto em prática. Os sindicatos devem negociar a criação de procedimentos e comités para controlar o cumprimento e a implementação, incluindo comités conjuntos sindicato-patronato.



Na indústria hortícola da África Oriental, 70% dos trabalhadores são mulheres, e o assédio sexual contra elas é comum. Um acordo colectivo sectorial assinado em 2010 entre o Sindicato dos Trabalhadores da Horticultura e Aliados (UHAWU) e a Associação dos Exportadores de Flores do Uganda (UFEA) inclui medidas para abordar o assédio sexual prevalente no sector. Nos termos do acordo, as empresas devem estabelecer uma política de assédio sexual e tomar medidas para eliminar e prevenir o assédio sexual no local de trabalho. O acordo inclui uma definição sobre os tipos de assédio sexual, um procedimento disciplinar, obrigações dos empregadores de tomar medidas para prevenir o assédio sexual se empregarem mais de 25 trabalhadores, e um procedimento de queixa. Como parte da sua abordagem de género, o acordo inclui a criação de uma subcomissão conjunta de género e igualdade para monitorar e fazer recomendações.

NÃO-DISCRIMINAÇÃO E IGUALDADE

Os ANC's também podem promover a não discriminação e a igualdade, incluindo uma cláusula anti-discriminação ou de não-discriminação.

“O empregador concorda que não haverá discriminação, interferência, restrição, assédio ou coerção exercida ou praticada em relação a qualquer Trabalhador ou candidato a trabalho por razões que incluem mas não se limitando à idade; raça; credo; cor; local de origem; origem étnica; cidadania; ascendência; filiação política ou religiosa, crenças ou catividades; sexo; expressão ou identidade de género; identificação transexual/transsexual; preferência sexual, orientação ou identificação; estado civil; estado familiar; estado parental; número de dependentes; classe; local de residência; aparência física; registo de infracções, exceto quando relacionadas com qualificações profissionais de boa-fé; Síndrome de Imunodeficiência Adquirida (SIDA), doenças relacionadas com a SIDA, teste positivo do Vírus da Imunodeficiência Humana (VIH) e qualquer outra doença ou deficiência, mental, física ou outra deficiência, desde que não prejudique significativamente o desempenho das funções do cargo; filiação ou atividade sindical; nem em virtude do exercício de qualquer dos direitos contidos neste Acordo.”⁶²

Cláusula Modelo sobre Assédio Sexual⁶³

- (a) **Introdução.** O sindicato e o patronato reconhecem que o assédio sexual pode ocorrer no local de trabalho e estão empenhados em prevenir e acabar com ele. O assédio sexual é também um delito disciplinar.
- (b) **Definição.** O assédio sexual é um comportamento indesejado, não bem-vindo e não solicitado, de natureza sexual. Pode ocorrer quer de uma só vez, quer como uma série de incidentes, por pequenos que sejam. O assédio sexual é coercivo e unilateral e tanto os homens como as mulheres podem ser vítimas.
- (c) **Ação.** Uma vítima de assédio pode apresentar uma queixa de assédio junto de uma pessoa de confiança, designada pelo sindicato em acordo com a empresa. A(s) pessoa(s) de confiança, que receberá(ão) a formação adequada, investigará(ão) qualquer queixa de assédio, de forma atempada e confidencial. Uma trabalhadora ou um trabalhador que alegue assédio no local de trabalho tem o direito, após informar a pessoa de confiança, de deixar a área de trabalho sem perda de salário, direitos ou benefícios, e de se recusar a regressar à área de trabalho até que tenha havido uma investigação da queixa. A reparação deve reflectir a gravidade do caso de assédio. Pode ser um pedido de desculpas, uma transferência para outro departamento ou um despedimento. O assediador, e não a vítima, deve sofrer as consequências dos seus atos. O empregador incluirá na sua orientação para novos empregados da empresa no tempo da orientação uma formação obrigatória em matéria de assédio sexual.

Negociação Colectiva com Empresas Globais

Para além de melhorar os ANCs, a Convenção e a Recomendação podem ser utilizadas como instrumentos poderosos em campanhas e negociações com empresas transnacionais (TNCs). Alguns sindicatos já estão a trabalhar em conjunto para além das fronteiras nacionais na campanha contra a violência e o assédio nas TNCs.

O Service Employees International Union (SEIU) nos EUA e no Canadá, por exemplo, trabalhando com o International Union of Foodworkers, a central sindical brasileira UGT e outros sindicatos em todo o mundo, juntaram-se para exigir acções para combater o assédio sexual nos restaurantes McDonald's. Os sindicatos apresentaram processos de acção colectiva e queixas conjuntas que salientam as falhas da gestão global do McDonald's em abordar o assédio sexual. (Para mais informações, ver Secção 3.2)

“*Existe uma cultura de assédio sexual e comportamentos inadequados que permeia de cima para baixo na empresa... As mulheres e os trabalhadores LGBTQ+ são particularmente vulneráveis. Quando se queixam, nada é feito...*

Com o movimento MeToo em progresso, vimos como um momento oportuno para elevar a questão e destacar a questão do assédio sexual no seio da classe trabalhadora. A economia dos serviços de baixos salários significa que o assédio sexual é generalizado. O McDonald's afirma ter um bom sistema, mas também não reivindica qualquer responsabilidade porque as suas cadeias são franquias. Temos argumentado que se são responsáveis pelos uniformes e hambúrgueres, então eles também são responsáveis pelo assédio sexual”.

Nicholas Allen, Services Employees International Union (SEIU), EUA

Membros da Sindicato dos hotéis Marriott em África, Ásia e Pacífico, Europa e Américas juntaram-se para exigir uma acção global para proteger as trabalhadoras e os trabalhadores do assédio sexual endémico que assola a indústria. Inquéritos mostraram que a grande maioria das trabalhadoras e dos trabalhadores do sector hoteleiro - até 89% nalguns países - sofreram assédio sexual no trabalho em algum momento da sua vida profissional. Fazendo campanha em conjunto, os sindicatos construíram uma solidariedade global, ajudaram a aumentar a sensibilização para a questão e pressionaram a empresa a vir à mesa das negociações.

“ *No centro da campanha estava a expansão dos locais onde os botões de pânico eram fornecidos aos limpadores de salas e a pressão sobre as empresas para que tomassem a linha dura da execução... Tivemos a sorte de o surgimento do movimento #MeToo ter coincido com ele. Focou a discussão e ajudou a mudar a cultura com a administração, os membros e o público... O foco no Marriott permitiu-nos ganhar linguagem nos acordos de negociação colectiva com o Marriott em oito cidades. Desenvolvemos uma linguagem que depois se tornou padrão para utilização noutras empresas... Ao juntarmo-nos a outros sindicatos, construímos um movimento global. Para além disso, ganhámos milhares de novos membros em resultado disso... É importante notar que estamos a dar às pessoas as ferramentas para lutar e lutar de forma global.*

Ian Lewis, UNITE HERE Local 2, EUA

ACORDOS-QUADRO GLOBAIS (GFAS)

Algumas TNCs assinaram acordos ou declarações conjuntas com uma ou várias GUFs, que estabelecem normas mínimas para as condições de trabalho, igualdade de género e reconhecimento sindical. Algumas delas incluem agora questões de violência e assédio no mundo do trabalho.

Em 2016, a empresa multinacional **Unilever**,⁶⁴ a IUF e a IndustriALL Global Union assinaram um compromisso conjunto que estabelece procedimentos para empregadores e sindicatos trabalharem em conjunto para prevenir e combater o assédio sexual. O acordo baseia-se nos princípios-chave de que o assédio sexual é um delito disciplinar, e os casos de assédio sexual serão investigados confidencialmente e tratados de forma a assegurar a confidencialidade das pessoas envolvidas e dentro de prazos rigorosos; e que nos casos de assédio sexual, é o perpetrador e não a pessoa que apresenta a queixa que será, se necessário, recuperar o seu emprego.

Segundo o acordo, a Unilever irá:

- formar todo o pessoal e gestores sobre a política e as suas responsabilidades no âmbito da mesma
- monitorar os casos de assédio sexual para identificar os casos em que é apropriado tomar outras medidas
- não tolerará retaliação ou vitimização contra funcionários que identifiquem e levantem questões relacionadas com qualquer forma de assédio sexual ou que apresentem queixas e/ou participem em quaisquer procedimentos relacionados com alegado assédio sexual, quer diretamente à direção ou através dos procedimentos de queixa individuais ou colectivos.

A nível local, em todas as operações da Unilever, foi acordado que a direcção local e os sindicatos deveriam acordar e documentar uma política local clara sobre assédio sexual, bem como procedimentos e mecanismos de queixas para a resolução de disputas/tratamento de queixas, com base em normas internacionais e leis e práticas nacionais de negociação jurídica e colectiva.

O acordo estabelece que:

- a) os casos de assédio sexual são tratados por pessoas de confiança com formação específica
- b) todas as queixas relativas ao assédio sexual devem ser investigadas de forma segura, cêlere e confidencial
- c) a investigação das queixas deve ser realizada por pessoas/estruturas independentes
- d) os queixosos devem em todos os casos ser informados dos seus direitos legais
- e) o resultado da investigação da queixa é formalmente registado e comunicado ao queixoso e revisto por este
- f) são claramente estipuladas sanções para aqueles que se verificou estarem envolvidos em assédio sexual
- g) é dada total protecção e apoio às vítimas de assédio sexual ao longo de todo o processo e até ao seu desfecho.

O acordo reconhece que existem áreas de maior risco, por exemplo plantações, onde muitos trabalhadores a tempo parcial são empregados e onde há um elevado número de mulheres supervisionadas por uma maioria de homens. Nestas circunstâncias, medidas específicas de sensibilização e formação devem ser acordadas e implementadas pelos gestores e pelo sindicato.

A adoção da C190 proporciona novas oportunidades para acrescentar novas cláusulas importantes às GFAs. Alguns sindicatos globais já o fizeram.

Em 2019, a UNI Global Union assinou um acordo global com a empresa de telecomunicações **Orange**.⁶⁵ O acordo compromete a empresa com a

igualdade de género e capacita as trabalhadoras e os trabalhadores a aplicar os princípios do acordo. É importante notar que o acordo se alinha especificamente com a C190:

 *“Orange cumpre a convenção relativa à eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, adoptada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 21 de Junho de 2019...”*

Os artigos 7 e 8 do Capítulo 4 do acordo centram-se especificamente no “Combate à Discriminação e à Violência”. O artigo 8 afirma:

 *“O Grupo está empenhado em combater o sexismo e o assédio em todas as suas formas, seja ele físico, sexual e/ou psicológico, a violência quotidiana no local de trabalho, e comportamentos impróprios de qualquer tipo. Qualquer comportamento que afecte a dignidade das mulheres ou dos homens no local de trabalho, ou que crie um ambiente intimidante, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, minando o respeito devido a cada indivíduo, vai contra os valores fundamentais de Orange”.*

- O acordo compromete a empresa a prevenir, detectar e resolver situações que envolvam violência e assédio.
- Em conformidade com a C90, ele inclui um maior apoio às vítimas/sobreviventes de violência doméstica. A empresa e o sindicato proporcionam acordos especiais de horas de trabalho, realocação, assistência com alojamento de emergência, apoio económico de emergência, bem como o encaminhamento para organizações externas.
- O acordo enfatiza o diálogo social e a negociação colectiva para implementar o seu conteúdo a nível local. Também prevê a criação de comissões locais para a igualdade no local de trabalho, bem como uma rede de responsáveis pela igualdade no local de trabalho.

Campanhas de sensibilização da Federação Global da Sindicatos (GUF) para combater a violência e o assédio

UNI Global Union → <http://en.breakingthecircle.org>

ITUC → <https://www.ituc-csi.org/GBV>

IndustriALL
Global Union → <http://www.industrialunion.org/violence-against-women-not-in-my-union-not-in-my-workplace>

PSI → <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

IDWF → <https://idwfed.org/en/updates/gender-based-violence>

Building Workers
International → <https://www.bwint.org/cms/gender-equality-44>

IUF → <https://www.iuf.org/what-we-do/fighting-against-sexual-harassment/>

EI → <https://www.ei-ie.org/en/detail/16557/ratifyc190-mobilising-for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment>

ITF → <https://www.itfglobal.org/en/campaigns/un-day-elimination-violence-against-women-and-girls-2019>

IFJ → <https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/online-trolling-you-are-not-alone.html>

2.6

Campanha para a Ratificação da C190

A 17 de Dezembro de 2019, o Uruguai tornou-se o primeiro país a ratificar a C190.

“ *Após... a C190 ter sido adoptado, o governo anterior convocou uma reunião tripartida onde as mulheres delegadas do PIT-CNT actuaram para assegurar a sua rápida implementação na legislação. O governo de Vázquez votou a seu favor, juntamente com o movimento laboral, e os empregadores abstiveram-se. A PIT-CNT organizou seminários para explicar o conteúdo da Convenção e porque era importante que os sindicatos a utilizassem como um instrumento...*

Marcelo Abdala, Secretário-Geral, Plenário Intersindical de Trabajadores – Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT), Uruguai

Anos de campanha dos sindicatos e de lobbying em prol de reformas na lei lançaram as bases para esta ratificação. O triunfo foi ajudado pelo facto de os sindicatos no Uruguai já terem feito lobby com sucesso para que fossem criadas leis que abordassem algumas das questões abrangidas pela C190. Isto incluiu a Lei n.º 18561 sobre assédio sexual, prevenção e sanções no local de trabalho e a Lei n.º 19580 sobre violência baseada no género contra as mulheres. A campanha unida construída pelos sindicatos, o Ministério do Trabalho, o governo e as organizações de mulheres também ajudou.

Depois, o Fiji votou unanimemente a favor da ratificação e a C190 foi oficialmente adoptada a 25 de Junho de 2020. A 9 de Dezembro de 2020, a Namíbia também a ratificou. Assim, com a ratificação de pelo menos dois países, **a Convenção entrará agora oficialmente em vigor (tornando-se juridicamente vinculativa) a 25 de Junho de 2021.**

Em Fiji, a construção da aliança foi um instrumento importante na campanha para a ratificação. Sindicatos, movimentos feministas, organizações de direitos das mulheres, e organizações da sociedade civil juntaram-se para construir a solidariedade. A construção de relações com as principais partes

interessadas, lobbying com base em provas, e campanhas de sensibilização revelaram-se eficazes.

“ *A advocacia baseada em provas tem sido sempre a estratégia chave... para fazer lobby para a reforma e ratificação de tratados... É necessária solidariedade nacional, regional e global... Através da advocacia da FWRM desde a base até ao nível nacional de uma forma integrada, tem sido possível assegurar que as vozes das mulheres sejam incluídas e ouvidas de forma significativa... Uma voz colectiva forte dos movimentos feministas e de mulheres é integral para exigir espaço e promover mudanças positivas.*

Nalini Singh, Movimento de Direitos Humanos da Mulher no Fiji (FRWM), Fiji

Um número crescente de governos em todo o mundo está a exprimir a sua intenção de ratificar a C190.

ESTRATÉGIA SINDICAL

Para se conseguir a ratificação, geralmente é necessária uma grande campanha de lobby e advocacia por parte dos sindicatos. A estratégia será diferente para cada sindicato, mas alguns aspectos importantes a considerar são:

- ➔ **A integração do C190 nas formações sindicais** pode aumentar a sensibilização e mobilizar os trabalhadores.
- ➔ **A construção de estruturas formais e informais** pode ajudar na campanha de advocacia

- ➔ **A difusão da palavra** pode construir apoio público e pressionar os governos a tomar medidas. Isto pode incluir campanhas nos meios de comunicação social, realização de reuniões, seminários, fóruns e eventos para sensibilizar e explicar a C190, encorajando as e os líderes sindicais a falar sobre a importância da C190, e a produção e partilha de materiais sobre a C190.
- ➔ **A recolha e partilha de histórias** pode mostrar porque é que a ratificação é urgentemente necessária.
- ➔ **A realização de investigação** pode ajudar a justificar a luta, a construir uma estratégia sindical e ajudar nas negociações

✔ Na Nicarágua, a Federación de Mujeres Trabajadoras Domésticas y de Oficios Varios de Managua (FETRADOMOV) tem vindo a divulgar informação através dos meios de comunicação social, construindo alianças com outros sindicatos, e realizando workshops educativos sobre violência baseada no género. Os membros mais activos do sindicato são do Sindicato das Trabalhadoras Domésticas Trans (SITRADOTRANS). O seu papel na campanha ajudou a quebrar a liderança tradicional dominada pelos homens e também encorajou a inclusão real e a solidariedade no processo de mobilização para alcançar a ratificação.

Os sindicatos africanos organizaram reuniões e formações no local de trabalho sob o lema “C190”. *Pode mudar vidas. Organizar. Educar. Implementar”.*

Na região Ásia-Pacífico, os sindicatos fizeram-se às ruas - bloqueando estradas e recuperando espaços - usando o slogan “Mulheres, sindicatos e poder” para exigir o fim da violência baseada no género.

ESTRATÉGIA POLÍTICA

É importante saber como votaram os nossos governos e empregadores na adopção da C190. Desta forma, podemos ver quem são os nossos aliados, e quem poderemos ter de conquistar.⁶⁶

Depois disto, a estratégia poderia incluir:

- ➔ Criação de uma petição para a ratificação da Convenção
- ➔ Escrever aos governos para pedir apoio para a ratificação⁶⁷
- ➔ Contactar o Ministério competente e solicitar uma reunião para discutir a importância da ratificação da C190
- ➔ Contactar políticos amigos que apoiam as questões das trabalhadoras e dos trabalhadores/mulheres e encorajá-los a fazer lobby dentro do seu próprio partido político para apoiar a ratificação.

“ *O primeiro passo que demos foi convocar uma reunião tripartida onde tivemos o Ministro do Trabalho e a Federação dos Empregadores do Quénia e os trabalhadores... Depois convidámos o Ministério a esclarecer a Convenção para que os trabalhadores e empregadores no terreno e o Ministério conhecessem o que cada artigo representa... Estamos também a ter reuniões com o Comissário Adjunto do Trabalho, para vir e partilhar connosco as lacunas entre as nossas leis nacionais e o que é necessário para pressionar no sentido da ratificação desta Convenção.*

Rose Omamo, Secretária Geral, União Amalgamada dos Trabalhadores Metalúrgicos Quenianos (AUKMW), Quénia

⁶⁶ Pode verificar como os vossos governos e organizações patronais votaram aqui: <https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/committees/violence-harassment/lang--en/index.htm>

⁶⁷ Veja a carta-amostra aqui: https://www.ituc-csi.org/IMG/docx/model_letter_c190_ratification_eng.docx

Boas razões para ratificar a C190

- ✔ A violência e o assédio no trabalho continuam a ser amplamente tolerados. A C190 é uma oportunidade para uma mudança real.
- ✔ A violência e o assédio afectam as mulheres de forma desproporcionada. A C190 adopta uma abordagem de género que faz frente as desigualdades subjacentes que causam a GBVH.
- ✔ A violência e o assédio afectam a saúde, a dignidade e o bem-estar das pessoas. Não só isto, mas resulta em grandes custos para os empregadores e coloca uma pressão sobre os serviços públicos.
- ✔ No mundo pós-pandemia com crescente insegurança, a C190 é um instrumento poderoso para proteger todos contra a violência e o assédio.
- ✔ A C190 adopta uma abordagem integrada. Todos temos de trabalhar em conjunto para enfrentar o problema - na legislação, regulamentos e políticas nacionais e em acordos empresariais e laborais.

ESTRATÉGIA LEGAL⁶⁸

A fim de ratificar a C190, os Governos devem alterar a legislação e a política nacionais, utilizando as disposições da Convenção. Os sindicatos podem fazer campanha para que Comissões sejam criadas para rever a legislação existente e realçar onde residem as lacunas. *Lembre-se: O processo de ratificação no Uruguai foi ajudado pelo facto de já existirem leis de apoio em vigor.*



Naturalmente, a C190 não cobre tudo. As disposições da C190 são as normas mínimas a que devemos aspirar. É importante fazer campanha e negociar para que as leis nacionais vão mais longe. Isto inclui a utilização das disposições recomendadas na R206.

CONSTRUÇÃO DE ALIANÇAS

O sucesso das campanhas de ratificação exige que os sindicatos construam alianças a nível local, nacional, regional e global. O nosso poder combinado reforça as nossas hipóteses de sucesso. Trabalhar em conjunto com outros sindicatos, movimentos feministas, organizações LGBTI, organizações de apoio ao movimento sindical, associações de migrantes, organizações não governamentais, e outros aliados da sociedade civil, bem como académicos e peritos, pode ser uma ferramenta poderosa para fazer avançar a campanha. Convidar aliados a discutir como podem trabalhar em conjunto, organizar acções conjuntas e desenvolver mensagens comuns para envolver uma vasta audiência.



Lembre-se: Estas são apenas algumas ideias sugeridas. Não há “tamanho único” ou uma única forma de conseguir a ratificação. Encontrar a estratégia certa que funcione melhor para cada sindicato levará normalmente muita exploração e experimentação. Há muitas outras formas que podem funcionar melhor no seu contexto local. O mais importante é que as trabalhadoras e os trabalhadores estejam no centro dos esforços de ratificação, incluindo os de maior risco como as mulheres, os trabalhadores informais, e as trabalhadoras e os trabalhadores precários.

68 Public Services International (PSI) publicou três estudos regionais que dão informações sobre leis nacionais e convenções regionais:

Africa: <https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Inter-Américas: <https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Europa: <https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

3

APLICAÇÃO DA C190 E DA R206 ÀS NOSSAS PRÓPRIAS ORGANIZAÇÕES

Uma acção eficaz para acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer sindicatos mais fortes e mais inclusivos. No entanto, muitos de nós lutamos com culturas e estruturas internas que desencorajam o envolvimento activo das trabalhadoras e dos trabalhadores que estão em maior risco de violência. Na pior das hipóteses, as trabalhadoras e os trabalhadores podem sofrer violência e assédio dentro do próprio sindicato.

Para construir um sindicato verdadeiramente inclusivo e representativo, capaz de desafiar a violência e o assédio, precisamos de mobilizar as trabalhadoras e os trabalhadores para estarem mais conscientes da violência e do assédio, reformar as nossas estruturas e cultura internas, e envolver os homens na luta. Sindicatos mais inclusivos e representativos são sindicatos mais fortes.

C190 e R206 são ferramentas importantes para educar, mobilizar, e desafiar práticas e culturas discriminatórias no seio dos nossos sindicatos, e também para estabelecer políticas e procedimentos para prevenir e proteger contra qualquer violência e assédio nos mesmos.

3.1

A Reforma de Sindicatos

Sem sindicatos iguais e inclusivos, não podemos abordar eficazmente a violência e o assédio no mundo do trabalho. Mas a desigualdade que vemos na sociedade é, infelizmente, muitas vezes também constatada no sindicato. Os sindicatos têm sido historicamente dominados por trabalhadores industriais - tipicamente homens. Ainda hoje, a filiação e liderança dos sindicatos é frequentemente dominada por homens, e a desigualdade está enraizada na cultura, crenças, e estruturas sindicais.

Isto levou a uma sub-representação das mulheres, sobretudo em posições de liderança. Tornar-se líder sindical ainda hoje é uma luta para mulheres, e uma vez em posições de liderança, as mulheres continuam a enfrentar a discriminação e o isolamento. O que também significa que a violência e o assédio continuam a acontecer no seio dos nossos próprios sindicatos. Mas, como empregadores, a C190 também se aplica aos nossos sindicatos. Temos de tomar medidas para assegurar que as nossas próprias organizações e operações também estejam livres de violência e assédio.

“ Nós, sindicatos, devemos ser as estruturas que promovem a igualdade de género não só em palavras, mas também em actos. Deveríamos mostrar o exemplo prático. Dizemos algo, fazemo-lo. Não devemos silenciar sobre discriminação em qualquer lugare.

Natalya Levytska, Sindicato Independente dos Mineiros da Ucrânia (KVPU), Ucrânia

Acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho requer uma “abordagem inclusiva, integrada e que responda às questões de género, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo estereótipos de género, formas múltiplas e cruzadas de discriminação, e relações de poder desiguais baseadas no género”. (C190) Isto também se aplica aos nossos sindicatos. Os nossos sindicatos devem olhar para dentro para adoptar políticas e acções que abordem os factores de risco de violência e assédio que existem dentro das nossas próprias estruturas e culturas.

▼ AVALIAÇÕES DE RISCO

A primeira coisa que os nossos sindicatos devem fazer é realizar uma avaliação de risco (como exigido pelo Artigo 9 da C190) para ajudar a identificar os factores de risco e perigos dentro das nossas próprias estruturas que aumentam a probabilidade de violência e assédio, particularmente os que “resultam de discriminação, abuso de relações de poder, e normas de género, culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio” (parágrafo 8c da R206). Ao identificar a forma como as políticas, práticas e acções sindicais existentes reforçam a desigualdade, podemos tomar medidas para as prevenir e controlar e assegurar que todo o trabalho futuro seja orientado para a superação das desigualdades. De acordo com a C190, há medidas que os nossos sindicatos podem tomar para fazê-lo.

▼ POLÍTICAS E PROCEDIMENTOS INTERNOS

Deveríamos rever as nossas próprias políticas e procedimentos internos e adoptar e implementar novas políticas sobre violência e assédio (em conformidade com o Artigo 9a da C190, e Parágrafo 7 da R206). Recordar que todas as políticas devem adoptar uma abordagem que responda às questões de género e incluir um procedimento claro para a investigação de queixas. Para além de estabelecer um modelo de exemplo para os sindicatos como empregadores, isto também pode aumentar a consciência sobre o que uma política eficaz em matéria de violência e assédio no local de trabalho deve incluir. Os sindicatos devem certificar-se que as políticas abrangem todos - e não apenas o pessoal sindical - e todas as actividades e eventos sindicais.

✓ Nos EUA, a AFL-CIO adoptou um modelo de política anti-discriminação e anti-assédio para que os seus sindicatos filiados adoptem. A política protege os funcionários e o pessoal contra a discriminação baseada em características pessoais. Também protege os funcionários e o pessoal contra o assédio, incluindo o assédio sexual. Inclui uma declaração política, definições e detalhes de procedimentos de queixa e investigação.

✓ Declaração de Políticas

O [inserir nome da federação estatal/conselho central do trabalho] está empenhado em proporcionar a todos os seus trabalhadores um local de trabalho livre de discriminação e assédio. O [...] não discrimina nem permite o assédio de qualquer trabalhador/a com base na raça, etnia, religião, cor, sexo, idade, origem nacional, orientação sexual, deficiência, identidade ou expressão sexual, ascendência, gravidez, ou qualquer outra base proibida por lei, ou baseada na actividade protegida da trabalhadora ou do trabalhador ao abrigo dos estatutos anti-discriminação (ou seja, oposição à discriminação proibida ou participação no processo de reclamação legal). O [...] reafirma que não tolerará discriminação ou assédio sob qualquer forma. Esta proibição abrange qualquer discriminação ou assédio no local de trabalho, independentemente de a discriminação ou assédio ser cometido por um supervisor, funcionário, colega de trabalho ou não funcionário, tal como um vendedor, consultor, ou funcionário ou funcionário de uma afiliada, ou convidado para uma actividade, evento ou reunião [...] patrocinada.⁶⁹

O sindicato também adoptou um modelo de código de conduta que abrange todos, incluindo os que não são funcionários, no local de trabalho de uma entidade central, bem como qualquer pessoa que participe numa actividade, evento ou reunião de uma entidade central. A AFL-CIO encoraja os seus filiados a adoptar a política e o código.⁷⁰

No Reino Unido, o TUC desenvolveu uma cláusula⁷¹ modelo de igualdade a adoptar pelos seus sindicatos filiados para demonstrar um claro compromisso para com a igualdade e para eliminar o assédio e a discriminação no seio do sindicato.

69 Política antidiscriminação e contra o assédio, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Policy.pdf>

70 Código de Conduta, AFL-CIO <https://aflcio.org/sites/default/files/2018-02/Code%20of%20Conduct.pdf>

71 Cláusula Modelo de Igualdade, TUC <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/tuc-equality-audit-2018?page=3>



Os objectivos do sindicato incluem:

- a) A promoção da igualdade para todos, incluindo através:
 - (i) A negociação colectiva, material publicitário e de campanha, representação, organização e estruturas sindicais, educação e formação, organização e recrutamento, prestação de todos os outros serviços e benefícios e todas as outras actividades
 - (ii) as próprias práticas de emprego do sindicato.
- b) Opor-se activamente a todas as formas de assédio, preconceito e discriminação injusta, quer com base no sexo, raça, origem étnica ou nacional, religião, cor, classe, responsabilidades de cuidados, estado civil, sexualidade, deficiência, idade ou outro estado ou característica pessoal.

“ Durante 17 anos a nível nacional, os membros dos comités de equidade e das comunidades têm feito lobby para a inclusão à mesa... e ainda não atingimos os nossos objectivos, mas estamos determinados a chegar lá na nossa próxima Convenção... ‘Nada sobre nós, sem nós’... Uma das conquistas que temos defendido com o CUPE é que quando nos dirigimos às pessoas na pista da nossa Convenção, utilizamos uma linguagem que inclui o género. Adoptámos ‘irmãos, irmãs e amigos’... Foi um lema muito prático que disse que estamos a mudar para ser mais inclusivos... Também criámos a sinalização que dizia ‘as pessoas trans são bem-vindas aqui’. Esta foi pendurada na sala da Convenção. Além disso, em cada casa de banho essa placa também estava lá. Era uma forma de dizer “são bem-vindos aqui.”

Gina Mckay, Sindicato Canadano dos Funcionários Públicos (CUPE), Canadá



INFORMAÇÃO E FORMAÇÃO

Todos os membros do sindicato devem ser providenciados informação e formação acessíveis sobre os riscos e perigos, bem como sobre políticas internas, (em conformidade com o artigo 9d de C190). Isto inclui a formação de funcionários do sindicato para aconselhar os membros, para serem capazes de reconhecer e responder à violência e ao assédio, e para formar contactos especializados sobre violência e assédio. Isto inclui:

- Incluindo violência e assédio na formação em SST e igualdade de género.
- Assegurar que os funcionários, administradores e representantes estejam cientes das suas funções e responsabilidades.
- Trabalhar com peritos sindicais em género e especialistas em SST na elaboração de programas de segurança e gestão de riscos de saúde no trabalho que respondam às questões de género sobre violência e assédio.

Lembre-se, a C190 apela a uma ‘*abordagem inclusiva, integrada e sensível às questões de género*’. Nos nossos sindicatos devemos também identificar as desigualdades profundas subjacentes às nossas estruturas que aumentam a probabilidade de violência e assédio. Com demasiada frequência, espera-se que as mulheres se adaptem às estruturas sindicais que foram concebidas pelos homens, para os homens. Temos de trabalhar para transformar os nossos sindicatos de modo a torná-los estruturas e ambientes inclusivos, reflectindo a diversidade dos nossos membros.

A realização de uma avaliação do impacto das políticas, acções, decisões, estruturas e ANCs nos sindicatos (analisando estruturas, políticas e acções para ver se estas reduzem, mantêm ou aumentam as desigualdades de género) é uma forma eficaz de o fazê-lo.

NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Uma perspectiva de género e as disposições da C190 devem ser integradas nas agendas de negociação sindical, e para assegurar que os acordos abordem as causas subjacentes das desigualdades que conduzem à violência e ao assédio. Estas não são “questões de mulheres”, mas sim questões sindicais que dizem respeito a todos.

COMITÉS E REDES

Podemos também alterar as nossas Constituições Sindicais para garantir que uma abordagem de género seja integrada em todas as estruturas de decisão, políticas, procedimentos e actividades do sindicato. São necessárias estruturas sindicais específicas para as mulheres como lugares seguros para as mulheres desenvolverem as suas ideias e confiança, bem como encontrar apoio para lutas e experiências de violência e assédio, incluindo no seio do sindicato.

O Sindicato Sul Africano dos Trabalhadores Comerciais, de Restauração e Aliados (SACCAWU) tem um compromisso de longa data para com a GBVH. Está integrado em todos os programas de formação e educação sindical. O sindicato também criou comités de mulheres para abordar a violência e o assédio no local de trabalho. Os comités realizam campanhas de sensibilização, fornecendo materiais informativos para enfatizar o problema da violência baseada no género e dizer às trabalhadoras e aos trabalhadores como podem obter ajuda.

“ Dado que Nepal é um país com uma cultura patriarcal e dominado pelos homens, o que por vezes também se reflecte na estrutura sindical, as mulheres enfrentam muitas vezes desafios para estarem nos níveis mais elevados do Sindicato. Precisamos de mais apoio da liderança sindical em questões relacionadas com a violência e o assédio contra as mulheres. As nossas questões são mantidas de lado...

Decidimos que tínhamos de fazer algo a este respeito e tomar a iniciativa. Fizemos muita advocacia para alterar a Constituição do sindicato e conseguimos que lhe fosse acrescentada uma emenda. Agora as mulheres têm um lugar garantido na estrutura central e também na tomada de decisões... Estamos também a trabalhar no estabelecimento da confiança das mulheres e a advogar para dar prioridade às questões das mulheres porque sentimos que é algo muito importante para nós e que nos ajudará no futuro a ganhar esta guerra em curso...

Tem havido definitivamente uma melhoria na perceção do sindicato. Agora, quando digo que quero fazer um programa sobre as questões da mulher, os homens concordam...

Nós como mulheres precisamos de lhes mostrar o que podemos fazer. Precisamos de ajudar outras mulheres a realizar o seu verdadeiro potencial, o que elas podem fazer, como o podem fazer. Precisamos que as mulheres se sintam mais confiantes, que digam o que querem e que façam o que querem.

Saraswati Rijal, Membro do Comité Central, Associação Independente de Trabalhadores dos Transportes do Nepal (ITWAN), Nepal

Podemos também construir redes de mulheres para reforçar o seu papel no sindicato e permitir-lhes construir uma agenda e estratégia comuns para lutar pelos seus direitos.

 **Os Sindicatos na Guatemala e Costa Rica estabeleceram redes como espaços para as mulheres partilharem experiências, serem capacitadas e construir uma agenda comum para lutar pela igualdade de género.**

 *Como mulheres, muitas de nós carecem de informação e falta-nos a confiança. Temos de dar poder às mulheres... e é tempo de mostrarmos o quão valiosas e inteligentes somos e que não é necessariamente necessário um homem para chegar à frente. Somos mulheres, somos fortes, e temos muito a aprender para mudar estes sistemas que durante décadas foram conduzidos pelos homens e o nosso medo por nós próprios.*

A principal coisa que as mulheres precisam de compreender é que não merecem ser maltratadas e sabem que se sofrem de um golpe, humilhação ou abuso psicológico, existe uma rede de mulheres na Costa Rica para as ajudar. É muito importante que as mulheres assumam o controlo...

Dania Obando Castillo, Secretário-Geral do Sindicato de Trabajadores de la Palma (SITRAPA), Costa Rica

▼ PARIDADE, COTAS, ALVOS E ASSENTOS

Podemos fazer alterações constitucionais para reservar lugares ou estabelecer quotas, objectivos ou percentagens mínimas para melhorar a representação das mulheres e outros grupos vulneráveis nas estruturas sindicais e nos órgãos de tomada de decisão. Devemos assegurar que as mulheres estejam devidamente representadas nas nossas equipas de negociação para que as suas perspectivas, particularmente na GBVH, estejam aí representadas.

Também podemos introduzir medidas para monitorar a igualdade no seio do sindicato, tais como auditorias internas à igualdade. Como estratégia a curto prazo, isto pode ser eficaz para forçar a mudança em estruturas em lenta mudança.

Em 2002, o Congresso Mundial da PSI aprovou uma política de paridade de género em todos os órgãos de governo da organização em todo o mundo. Isso permitiu uma participação igualitária nos últimos 19 anos.

Desde 2010, a UNI Global Union tem vindo a lutar para equilibrar a representação de mulheres e homens nos cargos de decisão no seio do sindicato. O sindicato lançou uma campanha “40 por 40” que visava alcançar uma melhor representação nas suas estruturas, especificamente para aumentar em 40% a representação das mulheres em todas as estruturas e órgãos de tomada de decisão da UNI. Como resultado da campanha, a UNI passou de 17,3% de mulheres em cargos de tomada de decisão para 43%.⁷²

Depois de introduzir quotas nas suas estruturas, a União Nacional de Professores da Zâmbia (ZNUT) viveu enormes mudanças na sua estrutura e cultura. Em 2014, as mulheres ocupavam 10% dos cargos eleitos no sindicato. Cinco anos mais tarde, as mulheres ocupavam 35% dos cargos eleitos. Mais mulheres são agora eleitas para cargos no sindicato, e mais homens defendem e apoiam activamente as mulheres candidatas.

PROMOVENDO A CAPACIDADE DAS MULHERES

A representação formal no sindicato nem sempre garante automaticamente uma participação plena. Quando as mulheres se tornam membros, precisam da confiança e dos conhecimentos necessários para se envolverem activamente. O reforço da capacidade e do poder das mulheres nos sindicatos é crucial na implementação de uma abordagem à violência e ao assédio que responda às questões de género. A formação é também fundamental para a participação activa das mulheres nos sindicatos.

As causas das mulheres, programas de tutoria, formação em liderança, formação para negociadores e redes de mulheres podem promover a capacidade das mulheres, permitir-lhes partilhar experiências e estratégias em conjunto. Mostra também que as mulheres têm um papel activo e importante a desempenhar nos nossos sindicatos. Isto pode permitir às mulheres ter a confiança necessária para eventualmente assumirem papéis de liderança como organizadoras, negociadoras, e líderes. A mentoria por mulheres mais velhas e mais experientes líderes e sindicalistas é também uma ferramenta eficaz. Ter mais mulheres em posições de decisão também contribuirá para um ambiente livre de violência e assédio.

“ ...Eu fui vítima de violência. Fui presa em casa. Mas durante sete anos, desempenhei um papel activo no sindicato. Significou para mim um enorme crescimento e conhecimento, e hoje sou capaz de me impor perante qualquer pessoa para defender não só os meus direitos, mas também os direitos das minhas irmãs.

Ana Maria Millacares, Confederación Nacional de Trabajadores Metalúrgicos (CONSTRAMET), Chile

Durante anos, as preocupações e questões das mulheres membros do sindicato Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) na Índia – particularmente o assédio sexual – não foram devidamente abordadas, devido às desigualdades de poder dentro do sindicato.

Em 2016, a ala feminina do MSTKS formou um “Nirbhaya (destemido) Comité de

Defesa”. O Comité desenvolveu actividades de empoderamento para as mulheres, incluindo formações sobre masculinidade e género que colmataram o fosso entre os jovens trabalhadores e trabalhadoras do sindicato. As actividades de empoderamento também ajudaram a criar um espaço para as mulheres no seio do sindicato e apoiaram as mulheres em posições de liderança. Como resultado, a ala juvenil do sindicato está agora a apoiar activamente as mulheres em questões prioritárias - incluindo comités de assédio sexual e locais de trabalho livres de violência. O trabalho realizado pelo MSTKS também criou um espaço seguro para as mulheres partilharem as suas experiências de violência.

Sheela Naikwade é a vice-presidente do sindicato MSTKS na Índia e tem estado na vanguarda da luta pela mudança através da advocacia para mulheres.

“ Os transportes são um sector dominado pelos homens - há muito poucas mulheres a trabalhar neste sector. Isto significa que as mulheres trabalhadoras raramente são vistas como uma prioridade. As mulheres sofrem de violência e assédio no local de trabalho. Estabelecemos o Comité Nirbhaya (destemido) para lutar pelos direitos dos trabalhadores e construir as competências das mulheres como líderes... Fizemos pressão para que as mulheres fossem incluídas a todos os níveis do sindicato a partir das bases.

Assim, agora as mulheres líderes estão lá, e iniciámos um programa de formação em defesa das mulheres trabalhadoras, para encorajar a sua participação nas actividades sindicais. Foram formadas mulheres trabalhadoras sobre para identificarem problemas, como construir apoio, como negociar com a direcção Realizámos workshops e conferências sobre estas questões e estabelecemos ligações com ONG para desenvolver as competências das mulheres em liderança. Assim, lentamente, estas mulheres têm-se interessado nas actividades sindicais, estando agora de pé e exigindo os seus direitos. Agora existe um comité contra o assédio sexual e está a trabalhar proactivamente. Não está apenas no papel. Estamos a exigir que as mulheres sejam seguras no seu local de trabalho e que a violência não seja normalizada, e que não seja aceite como parte do trabalho em sectores dominados pelos homens como o nosso.

A maioria dos GUFs também prestam apoio aos afiliados para ajudar a reformar e melhorar a organização e representação das mulheres nas estruturas sindicais.

A UNI Global Union tem um programa de tutoria que visa alcançar uma representação equilibrada de mulheres e jovens mulheres em sindicatos e órgãos de tomada de decisão, através do desenvolvimento de capacidades de liderança, partilha de informação e fornecimento de mentores aos membros do sindicato. Desde que o programa começou em 2013, já foram formadas mais de 700 mulheres em 51 países. Actualmente, há mais de 300 mentores a trabalhar em mais de 42 países em todo o mundo. O programa tem inspirado outras mulheres a juntarem-se aos sindicatos. Isto tem encorajado um melhor equilíbrio de género nos sindicatos dominados pelos homens. Com mais mulheres em posições de liderança, os sindicatos têm uma melhor perspectiva de género e são capazes de responder adequadamente às necessidades das trabalhadoras e dos trabalhadores, inclusive na luta contra a GBVH.

“ **Leyla Ben Hazem é da Sindicato Geral do Trabalho da Tunísia (UGTT) e é a coordenadora do Programa de Mentores da UNI na região do Médio Oriente e Norte de África.**

“ *As mulheres jovens que participam no Programa de Mentores sentir-se-ão mais próximas e melhor representadas pelo sindicato, que desenvolverá as suas capacidades para produzir um efeito multiplicador face aos jovens sindicalistas... a presença de mais mulheres em posições de responsabilidade encorajará mais mulheres a sindicalizarem-se. Uma maior proporção de mulheres bem preparadas nos sindicatos proporcionará o equilíbrio de género muito necessário em muitos sindicatos onde os homens são maioritários... As mudanças foram palpáveis para muitas mulheres que no início do programa nem sequer se atreveram a falar em plenário. A formação sindical que receberam durante os primeiros 2 anos foi um dos principais trunfos para as encorajar a concorrer a cargos de decisão a todos os níveis dos sindicatos... Um sindicato credível deve representar todos os trabalhadores sem qualquer exclusão baseada na raça, género, orientação sexual, orientação política, religião... Juntos somos mais fortes!!*

Em 2014, a Confederação Sindical Internacional (CSI, em inglês ITUC) lançou a campanha⁷³ *Contar-nos!* que estabeleceu o objectivo de 80% das afiliadas da CSI terem 30% de mulheres nos seus órgãos de decisão. Os sindicatos que se comprometeram a atingir o objectivo de 30% foram também obrigados a visar um aumento de 5% no número de mulheres filiadas. A campanha ajudou a melhorar a representação das mulheres em cargos de tomada de decisão em muitos sindicatos em todo o mundo. Em 2015, a CUT Brasil tornou-se a primeira federação sindical nacional a introduzir a paridade de género nos seus órgãos de tomada de decisão.

No Peru, a indústria têxtil e do vestuário está dividida segundo as linhas de género (os têxteis são masculinos, o vestuário é feminino). Há dez anos, o sindicato têxtil da FNTTP era dominado pelos homens, e praticamente não tinha membros na indústria do vestuário, onde a exploração era generalizada. Então os líderes masculinos do sindicato tomaram a decisão de começar a organizar as mulheres. A decisão foi a de dar espaço às mulheres na organização e nos órgãos de decisão e liderança eleita. Como resultado, agora pelo menos 40% dos seus executivos nacionais são mulheres e uma jovem líder feminina foi recentemente eleita como Secretária-Geral.

“ *Juntei-me ao sindicato em 2012... não sabia nada sobre os meus direitos laborais... a minha vida mudou drasticamente porque aprendi que tinha direitos laborais e aprendi que havia uma forma de os poder defender. Quando aderi, apercebi-me que tenho algum poder, e que esse poder era o sindicalismo.*

Lorena Chavera Cáceres, Secretária-Geral, Federación Nacional de Trabajadores Textiles de Perú (FNTTP), Peru

3.2

Organizar, Educar e Mobilizar

Para levar a cabo uma campanha de ratificação e negociar acordos utilizando a C190, os nossos sindicatos também precisam da capacidade de mobilização para fazê-lo. A violência e o assédio são questões políticas, económicas e sociais. Isto significa que todos têm um papel a desempenhar na prevenção e no tratamento da violência e do assédio. Podemos utilizar o C190 e R206 para educar e mobilizar trabalhadores, activistas, e membros para tomar medidas contra a violência e o assédio no mundo do trabalho.



INTEGRAÇÃO DA C190 E R206 NA FORMAÇÃO E EDUCAÇÃO SINDICAL

É mais provável que as trabalhadoras e os trabalhadores se envolvam numa questão, uma vez devidamente capacitados sobre a mesma. A integração da C190 e da R206 em campanhas de formação e educação e de informação a nível sindical pode aumentar a sensibilização e a capacidade de promover esses instrumentos. Isto pode incluir formação e sensibilização sobre o que é violência e assédio, as suas causas e efeitos, as disposições da C190 e da R206, e como fazer campanha e utilizá-las.

A violência e o assédio são muitas vezes escondidos no seio dos nossos sindicatos. A baixa visibilidade da questão, bem como o medo de repercussões, significam que as trabalhadoras e os trabalhadores podem estar relutantes em denunciá-la, contribuindo para o problema substancial da subnotificação. A formação e a sensibilização em torno da C190 e da R206 podem também ser um instrumento importante para desafiar o estigma, proporcionar às trabalhadoras e aos trabalhadores a confiança necessária para falar das suas próprias experiências, e encorajá-los a desafiá-lo, inclusive dentro do próprio sindicato.

Os nossos sindicatos deveriam realizar discussões informais e seminários para mulheres trabalhadoras, grupos vulneráveis, e trabalhadores masculinos, para quebrar mitos e preconceitos em torno da violência, particularmente a violência doméstica. Isto pode também ajudar as trabalhadoras e os trabalhadores a compreender melhor os estereótipos nocivos e as intersecções de discriminação que agravam a violência e o assédio, e ajudar a

criar um ambiente sem juízos de valor que permita aos sobreviventes procurar apoio. Isto pode mobilizar ainda mais as trabalhadoras e os trabalhadores para aderirem ao sindicato e mobilizar para tornar a C190 uma realidade.

Muitos sindicatos já estão a desenvolver acções de formação e a encorajar as trabalhadoras e os trabalhadores a manifestarem-se. Falar é também uma ferramenta poderosa para promover a confiança das mulheres.

“ *No nosso sindicato fizemos um passeio informativo na cidade sobre a violência. A maioria das mulheres não sabe que se pode falar com alguém quando algo está a acontecer. O que fazemos é dar a volta à cidade e informar as senhoras que temos proteção quando isto acontece... Muitas aproximaram-se de nós para nos perguntarem quais são os passos a dar para acabar com a violência.* ”

Precisamos de mostrar que o sindicato pode ajudar nas questões que estamos a viver... A realização de workshops e seminários pode ajudar-nos... Além disso, precisamos de encorajar as mulheres a falar sobre o assédio sexual. Se eu ficar calada, então o meu chefe continua a molestarme ou a outras pessoas e a usar o assédio para manter o poder. Mas se eu sair e falar sobre isso, talvez possa ser tratado e deixar de acontecer...

Agnes Mwongera, Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes do Quénia (TAWU), Quénia

Um sindicato de camionistas na Argentina (*Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires*) desenvolveu um programa de formação para aumentar a sensibilização para a violência e o assédio e para encorajar as trabalhadoras e os trabalhadores que passam por violência e assédio no trabalho a falar alto. Os delegados sindicais são formados para reconhecer a violência e prestar apoio às trabalhadoras e aos trabalhadores quando passam por violência e assédio - quer sejam ou não membros do sindicato. Como resultado das formações, as trabalhadoras e os trabalhadores estão agora a pedir ajuda quando confrontados com a violência e o assédio no local de trabalho e isso também permitiu às trabalhadoras e aos trabalhadores ver os benefícios do sindicato e encorajou-as/os a aderir.

“ Normalmente o problema é que as mulheres vêm dizer-nos o que estão a passar, mas por vezes é-nos difícil fazê-las falar quando precisamos de denunciar esses casos, porque sentem vergonha. Graças a todas as reuniões que tivemos, estas trabalhadoras estão agora a manifestar-se e a sentir-se apoiadas, e começaram a denunciar os casos.

Marcos Vidal, Representante sindical, Sindicato de Camionistas de Buenos Aires (Camioneros), Argentina

“ Com sessões de formação, explicamos-lhes que não precisam de se envergonhar, que nós podemos ajudá-los com esse problema. Podemos levá-los a um lugar de confiança onde possam obter ajuda. Não é assim tão fácil mudar as coisas rapidamente. Quando os delegados sindicais detetam um potencial caso de violência, intervimos...

Laura Cordoba, Secretariado das Mulheres, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, (Camioneros), Argentina

Os sindicatos também encontraram força na mobilização dos membros para se manifestarem através de campanhas públicas na luta contra a violência e o assédio. A construção de alianças e o contacto com movimentos sociais, grupos de mulheres, e a comunidade local têm sido um instrumento fundamental na construção de uma dinâmica sobre a questão. Tudo isso permitiu aos sindicatos ligarem-se às experiências das trabalhadoras e dos trabalhadores, e também mostrou às trabalhadoras e aos trabalhadores que o sindicato as/os está a ouvir.

Os organizadores sindicais do SEIU nos EUA construíram alianças com ONGs para encorajar as sobreviventes a falar sobre as suas experiências de assédio sexual. Ter mulheres sobreviventes na vanguarda da luta tem sido uma ferramenta importante para aumentar a consciência da amplitude da questão e para encorajar outras pessoas a se apresentarem e a falarem das suas experiências, incluindo na campanha para combater a violência e o assédio no McDonalds (Para mais informações ver secção 2.5).

Carrie Budahn é do SEIU e tem estado envolvida no trabalho com os sobreviventes para aumentar a sua confiança e encorajá-los a sentirem-se capacitados para se levantarem e falarem.

“ Criámos Comités de Mulheres em diferentes cidades para construir a sua confiança e capacidade de liderança. As trabalhadoras e os trabalhadores reúnem-se para se apoiarem uns aos outros e fazer crescer o movimento. Temos também um grupo central de sobreviventes que trabalham para se apoiarem uns aos outros ao longo dos casos. As sobreviventes também fazem formações sobre assédio sexual - não apenas para mulheres; terão também homens na sala. Após a formação, dividem os grupos em homens e mulheres e discutem o que se passa no local de trabalho e como identificar e lidar com a violência... Também descobrimos onde a McDonalds está a falar ou a ter reuniões, e depois as nossas mulheres vão e levantam-se e interrompem as suas reuniões com as suas histórias.

No Lesoto, o Sindicato Democrático Independente do Lesoto (IDUL) luta há muitos anos contra a GBVH nas fábricas pertencentes à Nien Hsing Textile. Um estudo recente revelou violações terríveis, tais como gestores e supervisores que obrigam as trabalhadoras a manter relações sexuais em troca de melhores condições de trabalho. A direção não tomou quaisquer medidas disciplinares contra os infratores, criando uma tolerância aos abusos e um medo de denunciar as violações para muitas mulheres.

Uma campanha bem sucedida da IDUL levou a um acordo vinculativo com a empresa que estabelece um programa para pôr fim ao assédio. O programa baseia-se nas disposições da C190. Como parte do acordo, foi formada uma entidade independente para investigar casos de violência e assédio. Existe uma linha aberta de informação gratuita que as trabalhadoras e os trabalhadores podem utilizar para denunciar violações, que são encaminhadas para investigação e decisões. Existe um acordo que compromete as marcas que compram à fábrica a cortar encomendas se esta não cumprir as suas obrigações. Está também a decorrer educação e formação sobre assédio sexual para trabalhadoras e trabalhadores, supervisores e gestores da fábrica.

“ Até agora, foram realizados ateliers, foram treinados delegados sindicais e o sindicato está agora a formar os 11.700 trabalhadores que são empregados pelas empresas. Embora ainda esteja nos seus primórdios, já foram comunicados 276 casos. Isto mostra como o programa é eficaz. Estamos a visar mulheres e homens, e a envolver também as famílias. Estamos empenhados em proteger os direitos e o bem-estar das trabalhadoras e dos trabalhadores nas fábricas, e em assegurar que as trabalhadoras se sintam seguras, valorizadas e capacitadas... Isto é um avanço para melhores condições de trabalho e protegerá as trabalhadoras e os trabalhadores da retaliação dos empregadores.

May Rathakane, Secretário-Geral Adjunto, União Democrática Independente do Lesoto (IDUL), Lesoto

Nas Filipinas, a Aliança dos Trabalhadores Filipinos (AFW) construiu campanhas de advocacia para enfrentar a violência e o assédio que as enfermeiras enfrentam. Os enfermeiros constituem mais de metade dos membros da AFW. Em 2017, a AFW formou a Task Force de Enfermeiras Registadas. Trabalhando em conjunto com a PSI e o SEIU, a Task Force desenvolveu uma estratégia de organização - com o fim da violência no local de trabalho no seu núcleo - para reforçar o poder de mobilização das enfermeiras e recrutar trabalhadores. Os líderes da AFW receberam formação para realizar programas de sensibilização sobre a violência no local de trabalho, e o sindicato negociou vários acordos colectivos que incluem disposições que abordam a desigualdade, a discriminação e a violência no local de trabalho - particularmente o assédio sexual.

Como parte da estratégia, o grupo de trabalho percorreu o país e realizou “visitas de escuta”. Isto proporcionou um espaço para as enfermeiras - tanto sindicalizadas como as não sindicalizadas partilharem as suas experiências de violência no local de trabalho. Não só aumentou a sensibilização para o problema, e encorajou as trabalhadoras e os trabalhadores a manifestarem-se, como também encorajou mais trabalhadoras e trabalhadores a aderirem ao sindicato.

A IndustriALL Global Union apela aos sindicatos filiados para que assumam o compromisso de combater a violência contra as mulheres e tomem medidas activas para implementar o seu compromisso. Os filiados são encorajados a imprimir o compromisso e a afixá-lo no local de trabalho ou no escritório do sindicato. A campanha tem sido uma ferramenta bem sucedida para os afiliados darem início a campanhas locais sobre violência e assédio e para pressionarem os afiliados a incluir a violência e o assédio como uma questão prioritária na sua agenda.⁷⁴

▼ APOIO DE HOMENS

Toda esta acção contra a violência e o assédio requer o apoio de líderes sindicais, negociadores e membros masculinos. Embora seja frequentemente caracterizada como uma “questão de mulheres”, a maioria dos perpetradores de violência e assédio são homens, e a GBVH é causada pela desigualdade entre homens e mulheres. Isto significa que é também um problema que os homens têm de resolver. Ao mesmo tempo, os homens também podem ser prejudicados pela violência e pelo assédio. Como a maioria dos membros e líderes dos nossos sindicatos, o empenho e a compreensão por parte dos homens são essenciais para remover eficazmente a violência e o assédio dos nossos sindicatos. Ter sindicalistas e activistas masculinos a falar sobre violência e assédio, em vez de ficar de braços cruzados, pode ser um poderoso instrumento para desafiar a violência e o assédio. Os homens são parte da mudança e é também da sua responsabilidade transformarem-se, e ajudarem a transformar os outros.

Ao adoptar uma abordagem de género, os nossos sindicatos devem trabalhar para desconstruir as normas nocivas, atitudes sexistas e relações de poder negativas entre homens e mulheres que perpetuam a violência e o assédio.

A formação de homens para promover e utilizar C190 irá encorajá-los a tornarem-se defensores e aliados na luta contra a violência e o assédio. As campanhas de sensibilização que visam os homens podem permitir-lhes compreender melhor a natureza de género da violência e porque é que a C190 é importante.

“ Os sindicatos têm de reconhecer as diferenças estruturais que homens e mulheres têm de enfrentar na vida, no trabalho, no salário e nas oportunidades. Temos de educar todos os nossos companheiros de trabalho, especialmente os homens. As mulheres já conhecem estas diferenças. Vivemos com elas todos os dias da nossa vida, e esta não é uma questão que as mulheres tenham de resolver sozinhas.

Anna Fernebro, Industrifacket Metall (IF Metall), Suécia

A abertura de espaços para a construção da compreensão, através da consciência do género, da igualdade, e da formação em violência e assédio, pode ajudar os homens a reconhecer e a mudar as atitudes e comportamentos nocivos que causam a violência e o assédio. Pode ajudá-los a compreender por que razão a violência e o assédio são também da responsabilidade dos homens. Os grupos de trabalho só para homens podem ser uma ferramenta útil para encorajar os homens a explorar as suas próprias compreensões de masculinidade, intersecções de desigualdade, e violência e assédio. Isto pode encorajar os membros masculinos a adoptarem uma abordagem de tolerância zero em relação à GBVH.

“ Temos de nos certificar de que desenvolvemos a capacidade de desenvolver feministas masculinas. Não temos outra escolha senão consciencializar os nossos homens, desenvolver a capacidade do feminismo masculino de modo a assegurar que eles caminhem connosco ao longo desta jornada, lado a lado, e assegurar que ocupamos igualmente estes espaços para nós em todas as plataformas, em sindicatos e confederações.

Bonita Loubser, Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário e Têxtil da África Austral (SACTWU), África do Sul

O sindicato dos camionistas na Argentina (Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires) desenvolveu curtas-metragens - protagonizadas pelos próprios trabalhadores - como um instrumento educativo que explora as atitudes e comportamentos problemáticos que conduzem à violência no local de trabalho. Desempenharam um papel importante em ajudar os homens a compreender melhor as experiências das mulheres, e também lhes permitiu reconhecer como eles próprios têm sido perpetradores. O sindicato já assistiu a mudanças nas atitudes dos trabalhadores masculinos como resultado.

“ *A resposta dos trabalhadores do sexo masculino foi realmente grande. Muitos deles não se aperceberam de que estavam a fazer certas coisas que não eram apropriadas. Tinham esta atitude de micro chauvinismo masculino devido aos seus hábitos familiares e à forma como eram criados. Através destas formações... os homens admitiam que eram violentos ou que precisavam de mudar os seus comportamentos ou que estavam envolvidos neste comportamento impróprio. É muito difícil desaprender o comportamento que se aprendeu.*

Lorena Bayarres, Representante sindical, Sindicato de Choferes de Camiones de Buenos Aires, Camioneros, Argentina

Medidas para promover a solidariedade entre os membros masculinos e femininos é outra forma de ajudar os homens a melhor compreenderem os problemas que as mulheres enfrentam e como podem apoiar activamente a luta. Isto pode incluir o envolvimento de homens em grupos de trabalho de mulheres ou comités de mulheres.

“ *Incorporámos os homens em comités de mulheres para que quando discutimos questões, os homens também possam participar... Se discutimos questões como o assédio sexual, na maioria dos casos verificamos que os homens dirão, ‘é a forma como as mulheres se comportam’, ou ‘a forma como uma senhora se veste’, que provoca os homens. Mas o que é preciso fazer é ajudá-los a compreender que um homem precisa de ter controlo sobre o seu corpo e as suas emoções. Assim, por mais que ele possa ver uma senhora vestida de uma forma que não lhe seja apelativa, ou que o provoque, cabe a ele assumir o controlo sobre si próprio... No início é difícil convencê-las, mas no final dos treinos, eles chegam a compreendê-lo e até a passar a mensagem a outros homens. Eles fazem os outros homens compreender que é algo que está no seu cérebro e que lhe cabe a si removê-lo.*

Caroline Busaka, União Queniana de Trabalhadores de Plantações de Açúcar (KUSPAW), Quénia

A campanha ‘Quebre o Círculo’ da UNI Global Union tenta sensibilizar para atitudes e acções violentas e encontrar formas de as abordar a nível individual e da sociedade. A campanha “Eu sou homem suficiente” desafiou a noção de que a violência é uma questão feminina e visou sensibilizar a opinião de que a GBVH é um problema que diz respeito tanto aos homens como às mulheres, e os homens podem também ser agentes de mudança.⁷⁵

75 Para mais informações sobre esta campanha consulte:

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>
<http://en.breakingthecircle.org/>

No Canadá, a United Steelworkers (USW) tem estado envolvida num programa chamado ‘Seja mais do que um espectador, em inglês Be More Than a Bystander’ que visa envolver os líderes masculinos a se pronunciarem sobre a GBVH e a intervir, em vez de ficar de braços cruzados e deixar que isso aconteça. O programa começou como uma parceria entre a Ending Violence Association of British Columbia (BC) e a BC Lions Football Team, onde os jogadores de futebol foram treinados para falar aos estudantes sobre violência baseada no género e consentimento. Após o sucesso desse programa, o sindicato fez uma parceria com a Associação para estabelecer uma formação para homens do sindicato local para falarem com os membros e locais de trabalho sobre:

- Violência contra as mulheres, as causas, prevalência e tipos de violência que as mulheres enfrentam
- Como responder à violência, incluindo o sexismo e a misoginia
- Intervenção dos espectadores e como intervir e falar

Os sindicalistas masculinos continuam a formar outros membros para enfrentarem a GBVH. Eles têm tido um enorme impacto, desafiando as percepções e atitudes dos homens no sindicato.

“ O programa estava a abrir-lhes a mente. Há uma grande conversa que acontece após as sessões, especialmente se a sala for um pouco mais diversificada e se houver mulheres na sala. O impacto tem sido que os homens querem fazer mais, querem mais apresentações, e estamos a trabalhar em parcerias com empregadores... Estamos a formar os nossos homens e, em vez de ficarmos sentados, a observar, a ouvir e a ver o comportamento acontecer, estamos a dar-lhes as capacidades para se levantarem... e dizer que não está bem, e quando algo acontece para intervir... Os homens estão a treinar outros homens para que possam dizer “Podemos assinar o penhor, mas precisamos de fazer mais e assumir a responsabilidade. A responsabilidade não é só das nossas irmãs”.

Dayna Sykes, Coordenadora de Educação, United Steelworkers (USW), América do Norte

A realização de campanhas regulares em torno da C190 e violência e assédio, e como pô-la em prática envolvendo homens e mulheres pode também ser um poderoso instrumento para construir a solidariedade partilhada e reforçar a luta contra a violência e o assédio.

Em Chicago, EUA, a *UNITE HERE Local 1* tem lutado para combater o assédio de trabalhadores em hotéis e casinos em Chicago. Em 2016, o sindicato realizou um inquérito a 487 trabalhadores do sector hoteleiro. O mesmo demonstrou que 49% das trabalhadoras de limpezas e serviços aos quartos dos hotéis tinham tido alguma experiência de assédio por parte dos hóspedes, expondo-se, exibindo-os ou respondendo à porta nus, e 58% das outras trabalhadoras do hotel tinham tido alguma experiência de assédio por parte dos hóspedes. O sindicato apercebeu-se de que este problema precisava de ser resolvido, e em 2016 lançou uma campanha.⁷⁶

O sindicato realizou reuniões públicas, fez lobby junto dos membros da Câmara Municipal e desenvolveu materiais de campanha, apresentando o assédio sexual não só como uma questão feminina, mas também como uma questão laboral e uma questão de saúde e segurança. Os homens do sindicato foram mobilizados para tomar uma posição forte contra o assédio sexual e a violência contra as mulheres. Quando lhes foi pedido que lessem testemunhos de violência e assédio vividos por trabalhadoras de hotelaria, as estórias chocaram verdadeiramente os homens, e eles comprometeram-se publicamente a pôr fim à violência e ao assédio contra as mulheres. Como resultado dos esforços da UNITE AQUI Local 1 e da Federação do Trabalho de Chicago, em 2017 o Conselho Municipal de Chicago aprovou um regulamento “*Hands Off Pants On*” (*Mãos fora e ponha as calças*) para proteger as trabalhadoras de hotel de Chicago contra o assédio sexual. A legislação rezava o seguinte:

1. Todos os empregadores de hotel devem providenciar um botão de alerta para trabalhadoras e trabalhadores que fazem limpeza sozinha/os nos quartos de hóspedes e nas casas de banho;
2. Todos os empregadores de hotel devem desenvolver, manter e cumprir uma política por escrito contra o assédio sexual;
3. As trabalhadoras e os trabalhadores de hotel são protegida/os contra retaliações quando denunciam violência sexual por parte dos hóspedes.

RECURSO DA INTERNET

Folhetos informativos sobre a OIT podem ser encontrados em:

www.ilo.org

O texto de todas as Convenções e Recomendações, bem como informações sobre quais os países que ratificaram até agora que Convenção, podem ser encontrados na base de dados ILOLEX em:

www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO

▼ C190 E R206 DA OIT

C190 - A Convenção da OIT sobre Violência e Assédio, 2019 (No.190)

Este é o texto integral da C190 original.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

R206 - recomendação da OIT sobre violência e assédio, 2019 (n.º 206)

Este é o texto completo do original R206.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206

Vídeo: O que é C190?, Campanha Comum GUF

Este é um vídeo que explica alguns aspectos chave da Convenção.

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Pequeno manual sobre a C190 & R206, Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC)

Eis um mini guião que destaca algumas das partes mais importantes de C190 e R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf

Perguntas mais frequentes sobre a C190 & R206, Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC)

Este documento responde a algumas das perguntas mais frequentemente colocadas sobre a C190 e a R206.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf

Mini-cartões explicativos produzidos pela Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC)

Concebidos para ser utilizados digitalmente ou impressos e utilizados como recortes durante actividades de educação presencial

<https://trello.com/c/ZIDAD0Zn/100-explainer-cards-english>

Resumo das políticas da OIT. Convenção nº 190 e Recomendação nº 206 da OIT sobre Violência e Assédio, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2020

Este dossier de política dá uma visão geral da Convenção e da Recomendação.

http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

Resultado da Reunião de Peritos em Violência contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2016

Este relatório fornece informações do primeiro Encontro de Peritos sobre a Violência contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf

Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho - Relatório V(1), Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2018

Este é o Relatório Branco que fez parte do processo de definição de padrões sobre a C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_553577.pdf

Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho - Relatório V(2) da OIT, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2018

Este é o Relatório Amarelo que fez parte do processo de definição de padrões sobre a C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_619730.pdf

Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho - Relatório V(1) da OIT, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2019

Este é o Relatório Castanho que fez parte do processo de definição de padrões sobre a C190.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_637108.pdf

Convenção nº 190 e Recomendação nº 206 num piscar de olhos, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2020

Este folheto dá uma visão geral dos elementos-chave de C190 e R206.

https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_738114/lang--en/index.htm

Como a convenção da OIT irá afectar positivamente os jornalistas, Federação Internacional de Jornalistas (IFJ)

Este infográfico destaca como a C190 pode ter um impacto positivo nas mulheres jornalistas.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/ilo-convention-190-it-can-change-lives.html>

Fazer frente à violência no sector da saúde, Função Pública Internacional (PSI), 2018

Este é um relatório sobre acções sindicais para combater a violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho.

<http://www.world-psi.org/en/node/9513>

Pesquisa Regional sobre Violência e Assédio no Mundo do Trabalho, Função Pública Internacional (PSI), 2020

Este relatório dá exemplos de legislação e práticas sobre a violência e o assédio na América Latina.

<https://publicservices.international/resources/publications/regional-study-on-legislation-and-practices-on-violence-and-harassment-in-the-world-of-work?id=10853&lang=en>

Proteger os trabalhadores da GBVH na Europa, Função Pública Internacional (PSI), 2020

Esta é uma análise comparativa dos instrumentos europeus que abordam a violência e o assédio no trabalho.

<https://publicservices.international/resources/publications/protecting-workers-from-gender-based-violence-and-harassment-in-europe?id=10861&lang=en>

Para um mundo de trabalho livre de violência e assédio, Função Pública Internacional (PSI), 2020

Esta página destaca a importância da C190 para os trabalhadores do sector público.

<https://publicservices.international/campaigns/for-a-world-of-work-free-from-violence-and-harassment?id=5676&lang=en>

Materiais comuns de campanha GUF

IndustriALL Global Union, UNI Global Union, Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos (IDWF), Públicas Serviços Internacionais (PSI) e a Federação Internacional de Jornalistas (IFJ) criaram materiais comuns de campanha de C190 e R206 a serem utilizados pelos afiliados, incluindo logotipo, cartaz, e folheto.

Folheto: <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/ilo190flyer-e.pdf>

Cartaz: https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/poster_ilo_convention_190_en.pdf

Logotipo da C190: <https://iuf.org/wp-content/uploads/2021/02/ILO190EN-scaled.jpg>

▼ VIOLÊNCIA E ASSÉDIO

Podcast sobre segregação de género, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), 2020

Este podcast explora o problema da segregação de género na indústria dos transportes.

<https://www.itfglobal.org/en/news/podcast-boys-and-girls-jobs>

Vídeo: Violência contra as mulheres nos meios de comunicação social, UNI Global Union, 2015

Este vídeo examina a desigualdade no modo como as mulheres são retratadas nos meios de comunicação social e como isto contribui para a GBVH.

<https://youtu.be/HtywZ5ogQxA>

Guião de Debate: Violência contra as mulheres nos meios de comunicação social, UNI Global Union

Este guião levanta questões para encorajar homens e mulheres sindicalistas a pensar sobre como as mulheres e os homens são retratados nos meios de comunicação social.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/PROGRAMA_UNI_violencia_en.pdf

Os argumentos económicos para a prevenção da violência contra mulheres, PricewaterhouseCoopers (PwC), 2015

Este relatório estima os custos e benefícios da prevenção da violência contra as mulheres.

<https://www.pwc.com.au/pdf/a-high-price-to-pay.pdf>

Violência contra mulheres trabalhadoras de transportes: Relatório de síntese, Confederação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), 2017

Este relatório resume as principais conclusões de um inquérito da ETF sobre a violência contra as mulheres trabalhadoras nos transportes na Europa.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-summary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Violência contra mulheres trabalhadoras de transportes: Relatório complementar, European Transportworkers' Federation (ETF), 2017

Este relatório suplementar reúne comentários escritos de mulheres trabalhadoras de transportes que responderam ao inquérito da ETF.

https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2018/09/ETF-Supplementary-report-VAW-at-work-in-transport_EN.pdf

Vídeo: “Estórias de mulheres que trabalham nos transportes públicos de Nairobi”, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), 2018

Neste vídeo, as mulheres falam sobre os abusos que enfrentam nos mini-autocarros Matatu em Nairobi.

<https://www.youtube.com/watch?v=fPX1K25O0-A>

Vídeo: 'Violência no Trabalho', UNI Global Union, 2010

Este vídeo explica as causas e os tipos de violência e assédio que os trabalhadores enfrentam.

<https://youtu.be/VmswHjRioeg>

Guião para Debate: 'Violência no trabalho', UNI Global Union

Este é um guião de discussão para encorajar a reflexão sobre o vídeo 'Violência no Trabalho'.

<http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video2/guiaen.pdf>

Vídeo: 'O que é a violência', UNI União Global, 2013

Este vídeo explora as causas da violência baseada no género, e o efeito que esta tem na vida dos trabalhadores.

<https://youtu.be/VV9PZ4asJFQ>

Guião para Debate: 'Violência no trabalho', UNI Global Union

Este guia sugere actividades para encorajar a discussão sobre o vídeo 'O que é a violência'.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/video1/guia_discu_en.pdf

Jornalistas e violência baseada no género, Federação Internacional de Jornalistas (IFJ)

Os resultados deste inquérito do IFJ mostram que uma em cada duas mulheres jornalistas sofreu violência com base no género, no trabalho.

<https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ifj-survey-one-in-two-women-journalists-suffer-gender-based-violence-at-work.html>

Testemunhos de Mulheres Trabalhadoras, Federação Internacional de Jornalistas (IFJ), 2017

Como parte da sua campanha #Don'tTroll, o IFJ recolheu histórias de mulheres que foram vítimas de violência online.

<https://www.ifj.org/actions/ifj-campaigns/international-day-for-the-elimination-of-violence-against-women-2019.html>

Vídeo: Testemunhos de trabalhadores de violência e assédio, IndustriALL Global Union, 2017

Este é um vídeo que apresenta citações de mulheres que sofreram violência baseada no género.

<https://www.youtube.com/watch?v=SvAqJqoOAZY>

Mulheres trabalhadoras do sector da saúde e os desafios que enfrentam, Public Services International (PSI), 2020

Os membros do Comité Mundial da Mulher da PSI falam sobre os desafios nos seus países, em casa e no local de trabalho, para as trabalhadoras do sector da saúde e para todas as mulheres

<https://publicservices.international/resources/news/women-health-workers-and-the-challenges-they-face?id=10670&lang=en>

Violência contra as mulheres - Ficha informativa, Organização Mundial de Saúde (OMS), 2017

Esta ficha informativa fornece algumas estatísticas sobre a violência contra as mulheres.

<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women>

Pôr fim à violência contra as mulheres - factos e números, Mulheres da ONU

Esta ficha informativa fornece algumas estatísticas sobre a violência contra as mulheres.

<https://www.unwomen.org/en/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>

Violência no local de trabalho nos serviços de saúde - ficha informativa, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2003

Este relatório dá uma perspectiva geral sobre a violência que os trabalhadores enfrentam no sector da saúde.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_161953.pdf

COVID-19 e o fim da violência contra mulheres e raparigas, ONU Mulheres, 2020

Este resumo sublinha o impacto da pandemia da COVID-19 nas mulheres e raparigas.

<https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/issue-brief-covid-19-and-ending-violence-against-women-and-girls-en.pdf?la=en&vs=5006>

Resumo da política: Assédio sexual na indústria do entretenimento, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2020

Este resumo fornece uma visão geral das tendências e padrões em torno do assédio sexual na indústria do entretenimento.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_761947.pdf

▼ ASSÉDIO SEXUAL

O assédio sexual no mundo do trabalho, Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Esta ficha define o assédio sexual no mundo do trabalho, as suas causas, impactos e sugere como os sindicatos podem trabalhar para preveni-lo.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf

Vídeo: 'Assédio Sexual', UNI Global Union, 2018

Neste vídeo, os trabalhadores contam as suas experiências de assédio sexual.

<https://youtu.be/HuOzollf3Rw>

Quebra-cabeça: 'Assédio Sexual', UNI União Global

Este quebra-cabeça permite que os trabalhadores testem os seus conhecimentos sobre assédio sexual no trabalho.

<http://en.breakingthecircle.org/quiz/8m/>

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Mãos fora das calças - Assédio sexual na indústria hoteleira de Chicago, UNITE HERE Local 1, 2016

Este relatório resume um inquérito sobre o assédio sexual na indústria hoteleira.

<https://www.handsoffpantson.org/wp-content/uploads/HandsOffReportWeb.pdf>

▼ VIOLÊNCIA DOMÉSTICA

Kit de ferramentas da campanha: Licença Doméstica Paga, Serviços Públicos Internacionais (PSI)

Este guião dá informações sobre licenças de violência doméstica pagas, incluindo o actual panorama político, alguns bons argumentos a utilizar nas campanhas e negociações e amostras de cláusulas.

<http://www.world-psi.org/sites/default/files/documents/research/toolkit-on-paid-domestic-leave-full-v3.pdf>

‘Se o seu colega for vítima de assédio em casa’, 3F, 2010

Este manual fornece informação sobre violência doméstica, porquê e como esta afecta o local de trabalho, ideias para desenvolver estratégias para lidar com a violência doméstica e exemplos de melhores práticas sobre como lidar com a violência doméstica no local de trabalho.

http://fiu-ligestilling.dk/en/tools_materials/if-your-colleague-is-abused-at-home-dealing-with-domestic-violence-in-the-workplace/

‘Informação para trabalhadores vítimas de violência doméstica’, UNI Global Union

Este guião dá informação sobre violência doméstica e orientações para os trabalhadores vítimas de violência doméstica.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/guidemembers_en.pdf

Vídeo: “A violência doméstica e o local de trabalho”, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)

Neste vídeo, um trabalhador conta a sua estória de violência doméstica.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sd741ed3d54f04b5b856f0fe8d7bab76f>

Vídeo: ‘Quando a Violência Doméstica vem ao trabalho’, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)

Este vídeo explora o impacto que a violência doméstica tem sobre o mundo do trabalho.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s83f73537e20e4c37932e6e40cdbebb83>

“Factores de risco de violência doméstica”, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)

Este é um folheto informativo sobre os fatores de risco para a violência doméstica.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sb47c266e6da547a4bbd1358b9e0ce651>

Dicas de Planeamento de Segurança contra Violência Doméstica, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)

Esta ficha de apoio fornece dicas de planeamento de segurança para sobreviventes de violência doméstica

<https://itf-org.sharefile.com/d-sca6fc20418d442dc93b6e5c5cf7e87d5>

Modelo de Planeamento de Segurança contra a Violência Doméstica, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)

Estes folhetos sugerem planos de segurança contra a violência doméstica no local de trabalho.

<https://itf-org.sharefile.com/d-s977e12b6405e4f959bd961e14dd14462>

<https://itf-org.sharefile.com/d-s230098a9b8074fca58c03a866d9b1b5>

'A violência doméstica e o local de trabalho: Um Estudo Quantitativo com Homens', Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), 2019
Esta página web detalha os resultados de um inquérito da ITF realizado com homens perpetradores de violência doméstica.

<https://itfviolencefreeworkplaces4women.wordpress.com/2020/03/08/domestic-violence-and-the-workplace-a-qualitative-study-with-men/>

Sinais de Aviso de Violência Doméstica, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF)

Este documento sugere sinais de aviso a ter em conta para as vítimas de violência doméstica.

<https://itf-org.sharefile.com/d-sff21092173fe4dacb5f0392a676b93c7>

Violência doméstica: uma questão sindical e laboral, União Internacional dos Trabalhadores do Sector Alimentar (IUF), 2020

Este briefing informativo explica porque é que a violência doméstica é uma questão sindical e laboral, e sugere uma série de acções que os sindicatos podem levar a cabo.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/11/Breaking-the-silence-Domestic-violence-a-workplace-and-union-issue.pdf>

DV@Work COVID-19 Briefings, dv@worknet, 2020

Estes breves informes sugerem respostas políticas e no local de trabalho para lidar com o aumento da violência doméstica durante a crise da COVID-19.

<http://dvatworknet.org/content/dvwork-covid-19-briefings>

Vídeo: A violência doméstica é uma questão sindical, IndustriALL Global Union, 2020

Este vídeo destaca a razão pela qual a violência doméstica é uma questão sindical.

<https://fb.watch/1ZX7HYIkPV/>

Violência doméstica e abusos: uma questão sindical, UNISON, 2017

Este guião fornece informação sobre violência doméstica no local de trabalho e um modelo de acordo sobre violência doméstica e assédio.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

O trabalho pode ser seguro, quando em casa não é - Conclusões do Inquérito, Congresso Canadano do Trabalho (CLC), 2014

Este relatório fornece informações e estatísticas sobre o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho.

http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/Canada_survey_report_2014_EN_0.pdf

Impacto da violência doméstica nos locais de trabalho na Índia, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), 2020

Este relatório fornece informações e estatísticas sobre o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho.

<https://www.itfglobal.org/en/reports-publications/impact-domestic-violence-in-workplaces-in-india>

'A Violência Doméstica e o Local de Trabalho - Um Guião de Negociação' United Food and Commercial Workers Union (UFCW) Canada

Este guião tem uma linguagem modelo para a violência doméstica que tem sido negociada em acordos colectivos em todo o Canadá.

http://www.ufcw.ca/templates/ufcwcanada/images/women/publications/Domestic-Violence-and-the-Workplace-A-Bargaining-Guide-EN_V4.pdf

Guia da Violência Doméstica, UNI Global Union

Este guião sugere bons exemplos de políticas sobre violência doméstica para os sindicatos afiliados à UNI.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/man/violencepolicies_en.pdf

Assédio doméstico e Coronavírus, Congresso Sindical dos Sindicatos (TUC), 2020

Este guião ajuda os activistas a desenvolver a consciência e as competências para dar apoio e aconselhamento àqueles que possam estar em perigo de violência doméstica.

<https://learning.elucidat.com/course/5e875ae4d0715-5e8c6417dfc28>

Modelo de Linguagem sobre Violência Doméstica, Congresso Canadano do Trabalho (CLC)

Este recurso tem cláusulas modelo de linguagem sugerida que os sindicatos podem utilizar para desenvolver propostas sobre a violência doméstica para a negociação colectiva.

<http://canadianlabour.ca/model-language>

Cláusula Modelo de Violência Doméstica e Familiar, Conselho Sindical Australiano (ACTU)

Esta é uma cláusula modelo da ACTU sobre violência familiar e doméstica.

<https://www.actu.org.au/media/886613/actu-model-family-and-domestic-violence-leave-clause-revised-18-march-2.pdf>

Modelo de Política de Abuso Interno, Sindicato Universitário e do Colégio (UCU), 2016

Esta é uma cláusula modelo para a violência doméstica.

https://www.ucu.org.uk/media/8390/Model-domestic-violence-policy/pdf/Domestic_abuse_model_policy.pdf



LGBTI+ DISCRIMINAÇÃO

Guião contra a discriminação LGBTI+, UNI Global Union

Este guião fornece alguma informação de base sobre os desafios enfrentados pelos trabalhadores LGBTI+ e fornece orientação sobre as acções que os sindicatos podem empreender para enfrentar a questão.

http://en.breakingthecircle.org/descargas/en/discriminacion/uniguideo%20lgbti_en.pdf

Os Princípios de Yogyakarta

Este é um conjunto de princípios sobre direitos humanos nas áreas da orientação sexual e identidade de género publicado na sequência de um encontro internacional de grupos de direitos humanos.

http://yogyakartaprinciples.org/wp-content/uploads/2017/11/A5_yogyakartaWEB-2.pdf

ACÇÃO SINDICAL, POLÍTICAS NO LOCAL DE TRABALHO E NEGOCIAÇÃO COLECTIVA

Violência e assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho Perspectiva e Acção Sindical, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2017

Este relatório dá exemplos de como os sindicatos têm contribuído para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_546645.pdf

Manual sobre Violência e Assédio contra as Mulheres no Mundo do Trabalho, Nações Unidas Mulheres (ONU Mulheres), e Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2019

Este manual reúne boas políticas, práticas e exemplos na luta contra a violência e o assédio no mundo do trabalho.

<https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/03/handbook-addressing-violence-and-harassment-against-women-in-the-world-of-work>

Seguro em Casa, Seguro no Trabalho: Estratégias sindicais para prevenir, gerir e eliminar o assédio e a violência contra as mulheres no local de trabalho, Confederação Europeia de Sindicatos (CES), 2017

Este relatório reúne provas da evolução sindical a nível europeu em matéria de violência e assédio no trabalho com base no género.

<https://www.etuc.org/en/document/safe-home-safe-work-final-report-national-country-studies>

Violência baseada no género na Cadeia Global de Abastecimento. ITC-ILO - Kit de Recursos, Jane Pillinger e Jo Morris, 2016

Este kit de recursos fornece estratégias práticas para abordar a violência baseada no género no local de trabalho.

<https://gbv.itcilo.org>

‘Directrizes para os meios de comunicação e sindicatos para combater o assédio em linha’ Federação Internacional de Jornalistas (IFJ)

Este recurso sugere exigências que os sindicatos que representam os trabalhadores do sector dos media podem fazer para assegurar um mundo de trabalho livre de violência e assédio.

https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/guidelines_EN_final.pdf

‘Tome medidas’, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), 2017

Este kit de ferramentas foi desenvolvido para fornecer recursos e materiais úteis que os sindicatos que representam os trabalhadores dos transportes podem utilizar para tomar medidas contra a violência e o assédio.

https://itfviolencefreeworkplaces4women.files.wordpress.com/2019/11/unday_en_takeactiontoolkit_v2.pdf

‘Prevenir a violência e o assédio no local de trabalho’, Sindicato Canadano dos Funcionários Públicos (CUPE), 2018

Este guião faz sugestões de como os sindicatos podem prevenir a violência e o assédio através de acordos de negociação colectiva..

<https://cupe.ca/preventing-violence-and-harassment-workplace-0#section29>

Exemplo de Política de Assédio Sexual, Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Esta é uma política exemplar em matéria de assédio sexual no local de trabalho.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

O assédio sexual é uma questão do local de trabalho - Orientação e política exemplar, UNISON, 2020

Este documento dá orientações sobre como lidar com o assédio sexual no mundo do trabalho, e sugere uma linguagem modelo a utilizar.

<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2020/02/25965-1.pdf>

Abordagem da violência e do assédio contra as mulheres no mundo do trabalho, Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF), Jane Pillinger, 2020

Este documento dá sugestões sobre o que incluir numa política de local de trabalho que aborde a violência e o assédio.

<https://www.etf-europe.org/wp-content/uploads/2020/11/ETF-Workplace-Policy-Guidance-addressing-violence-and-harrasment.pdf>

▼ PROCEDIMENTOS DE RECLAMAÇÃO

Parar o assédio sexual no trabalho, Um Guião Sindical, Confederação Internacional de Sindicatos (ITUC)

Isto dá sugestões de como lidar eficazmente com as queixas de violência e assédio no trabalho.

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Harcelement_ENG_12pgs_BR.pdf

Procedimentos de queixa por assédio sexual e assédio moral, Associação de Trabalhadores de Loja, Distribuidores e Aliados (SDA), 2016

Este documento fornece orientações para a resolução de questões de violência e assédio no trabalho.

<https://sdaea.sharepoint.com/:b/s/SDA2/EfoQYdNZgEteqH2-T8lx-gwBHcCRhULmB0Mh-0MphYTNWw?e=jsUurGI>

Tolerância Zero - Dignidade na Igualdade no Trabalho, Unir o Sindicato

Este guião inclui informação sobre como lidar com o assédio, discriminação e intimidação no trabalho.

<https://unitetheunion.org/media/2476/zero-tolerance-guide.pdf>

Agressão a um manual do representante, Sindicato dos Serviços Públicos e Comerciais, PCS

Este guião sugere como lidar com casos de intimidação e assédio no trabalho.

<https://www.pcs.org.uk/your-union/activists-resources/organising-your-workplace/health-and-safety/hazards-and-health-a-14>

Investigar e resolver o assédio no local de trabalho, UNIFOR, 2013

Este guião dá instruções passo a passo sobre o tratamento de casos de violência e assédio no mundo do trabalho.

https://www.unifor.org/sites/default/files/documents/document/red_book_-english-36619-_harassment_investigation_guide.pdf

▼ SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL

Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e assédio, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2020

Este relatório centra-se na forma como a violência e o assédio podem ser geridos através de medidas de SST.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

Tornar as mulheres visíveis na segurança e saúde no trabalho, União Internacional dos Trabalhadores do Sector Alimentar (IUF), 2019

Este guião faz sugestões de como tornar a segurança e a saúde no trabalho sensíveis às questões de género.

<https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2020/08/3.-Making-women-visible-in-OHS-ENGLISH-def.pdf>

Código de Prática sobre segurança e saúde no sector agrícola, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2010

Este código de prática sobre segurança e saúde no sector agrícola cobre o assédio sexual e inclui um modelo de política de assédio sexual.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_159457.pdf

Orientações para a realização de avaliações de risco no local de trabalho, Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2013

Este guião de 5 etapas dá informações aos empregadores, trabalhadores e seus representantes sobre a realização de avaliações de risco no local de trabalho.

https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_232886/lang--en/index.htm

Género na Segurança do Trabalho, Congresso Sindical dos Sindicatos (TUC), 2017

Este guião propõe como tornar as políticas e acções de SST sensíveis às questões de género.

<https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/GenderHS2017.pdf>

Saúde, segurança e bem-estar das mulheres no trabalho - Guião dos Negociadores, Unir o Sindicato

Este guião para negociadores dá informações sobre como melhorar a saúde e a segurança das mulheres no trabalho.

<https://unitetheunion.org/media/1480/womens-health-safety-well-being-at-work-unite-guide.pdf>

▼ CONSTRUINDO SINDICATOS MAIS FORTES

Ferramentas para a Igualdade, UNI Global Union

Este guião fornece informações que permitem aos sindicatos promover a igualdade de oportunidades no seio do sindicato.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/2-tools_for_equality_en.pdf

Igualdade na Cultura Sindical - Guião Prático, UNI Global Union

Este guião oferece ferramentas e instrumentos para promover a capacidade de resposta em termos de género na estrutura sindical.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/3-booklet_on_equality_en.pdf

Igualdade na Cultura Sindical - Boas Práticas, UNI Global Union

Esta brochura fornece boas práticas sobre a integração da igualdade de género nas organizações sindicais.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/4-booklet_on_goodpractices_en.pdf

Guião sobre igualdade de género, UNI Global Union

Este guião inclui informação e actividades a utilizar em sessões de formação, reuniões e debates no sindicato para promover a igualdade.

https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/1-guide_for_delegates_en_0.pdf

Programa de Advocacia Global das Mulheres, Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), 2019

Este vídeo conta a estória da luta pela igualdade das mulheres no sindicato Maharashtra State Transport Kamgar Sanghatana (MSTKS) na Índia.

<https://www.youtube.com/watch?v=d4kBCd5rBf8>

Vídeo: 'O Patriarcado também afecta os homens', Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes (ITF), 2019

Neste vídeo, os líderes masculinos do MSTKS discutem o patriarcado e a importância da igualdade de género no sindicato.

<https://www.youtube.com/watch?v=xzdNezAnd5c&feature=youtu.be>

Questionário: 'Mapeamento da Igualdade em Sindicatos', UNI Global Union

Este questionário sugere questões a discutir quando se pensa em formas de tornar os sindicatos mais iguais.

<https://uniglobalunion.org/sites/default/files/imce/questionnaire-en.pdf>

Vídeo: 'Serás homem suficiente', UNI Global Union, 2013

Este é um vídeo para aumentar a consciência da violência baseada no género como um problema que diz respeito tanto aos homens como às mulheres, e para encorajar os homens a serem agentes de mudança.

<https://youtu.be/GBFwvwcQcD4>

CONTACTOS

Organização Internacional do Trabalho (OIT):

www.ilo.org

FEDERAÇÕES GLOBAIS DE SINDICATOS

International Domestic Workers Federation

<https://idwfed.org/en>

Building Workers International

<https://www.bwint.org/>

International Union of Foodworkers

<https://www.iuf.org>

Education International

<https://www.ei-ie.org/>

International Trade Union Confederation

<https://www.ituc-csi.org/>

UNI Global Union

<https://www.uniglobalunion.org/>

International Transportworkers Federation

<https://www.itfglobal.org/en>

International Federation of Journalists

<https://www.ifj.org/>

Public Services International

<https://publicservices.international>

IndustriALL Global Union

<http://www.industrialunion.org/>

ANEXOS

ANEXO A:
Texto Completo da C190

ANEXO B:
Texto Completo da R206

▼ ANEXO A: TEXTO COMPLETO DA C190

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Tendo sido convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido na sua 108ª Sessão (Centenária), aos 10 de Junho de 2019, e

Recordando que a Declaração de Filadélfia afirma que todos os seres humanos, independentemente da raça, credo ou sexo, têm o direito de prosseguir tanto o seu bem-estar material como o seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade e dignidade, de segurança económica e de igualdade de oportunidades, e

Reafirmando a relevância das Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, e

Recordando outros instrumentos internacionais relevantes, tais como a Declaração Universal dos Direitos do Homem, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos, o Pacto Internacional sobre os Direitos Económicos, Sociais e Culturais, a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias, e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e

Reconhecendo o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo a violência e o assédio baseados no género, e

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos, e que a violência e o assédio constituem uma ameaça à igualdade de oportunidades, são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho digno, e

Reconhecendo a importância de uma cultura de trabalho baseada no respeito mútuo e na dignidade do ser humano para prevenir a violência e o assédio, e

Recordando que os países Membros têm a importante responsabilidade de promover um ambiente geral de tolerância zero à violência e ao assédio, a fim de facilitar a prevenção de tais comportamentos e práticas, e que todos os actores no mundo do trabalho devem abster-se, prevenir e enfrentar a violência e o assédio, e

Reconhecendo que a violência e o assédio no mundo do trabalho afectam a saúde psicológica, física e sexual, a dignidade e o ambiente familiar e social de uma pessoa, e

Reconhecendo que a violência e o assédio também afectam a qualidade dos serviços públicos e privados, e podem impedir o acesso, a permanência e o avanço no mercado de trabalho de pessoas, em particular mulheres, e

Observando que a violência e o assédio são incompatíveis com a promoção de empresas sustentáveis e têm um impacto negativo na organização do trabalho, nas relações laborais, no envolvimento dos trabalhadores, na reputação da empresa e na produtividade, e

Reconhecendo que a violência e o assédio baseados no género afectam desproporcionadamente as mulheres e as raparigas, e reconhecendo que uma abordagem inclusiva, integrada e que responda às questões de género, que aborde as causas subjacentes e os factores de risco, incluindo estereótipos de género, formas múltiplas e cruzadas de discriminação e relações de poder desiguais baseadas no género, é essencial para pôr fim à violência e ao assédio no mundo do trabalho, e

Observando que a violência doméstica pode afectar o emprego, a produtividade e a saúde e segurança, e que os governos, as organizações patronais e de trabalhadores e as instituições do mercado de trabalho podem ajudar, como parte de outras medidas, a reconhecer, responder e abordar os impactos da violência doméstica, e

Tendo decidido sobre a adopção de certas propostas relativas à violência e ao assédio no mundo do trabalho, que é o quinto ponto da ordem do dia da sessão, e

Tendo determinado que estas propostas assumirão a forma de uma convenção internacional,

adopta neste vigésimo primeiro dia de Junho do ano dois mil e dezanove a seguinte Convenção, que pode ser citada como a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019:

I. DEFINIÇÕES

Artigo 1

1. Para efeitos da presente Convenção:
 - (a) O termo “violência e assédio” no mundo do trabalho refere-se a uma série de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos, quer se trate de uma ocorrência única ou repetida, que visam, resultam ou são susceptíveis de resultar em danos físicos, psicológicos, sexuais ou económicos, e inclui a violência e o assédio com base no género;
 - (b) O termo “violência e assédio com base no género” significa violência e assédio dirigido a pessoas em virtude do seu sexo ou género, ou que afecte pessoas de um determinado sexo ou género de forma desproporcionada, e inclui o assédio sexual.
2. Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do n.º 1 do presente artigo, as definições constantes das leis e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

II. ÂMBITO

Artigo 2

1. Esta Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo funcionários, tal como definidos pela legislação e práticas nacionais, bem como pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, pessoas em formação, incluindo estagiários e aprendizes, trabalhadores cujo emprego tenha sido rescindido, voluntários, pessoas em busca de emprego e candidatos a emprego, e indivíduos que exercem a autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.
2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, privados ou públicos, tanto na economia formal como na informal, e seja em zonas urbanas ou rurais.

Artigo 3

Esta Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem no decurso do trabalho, que estão ligados ao mesmo ou que do mesmo resultam:

- (a) No local de trabalho, incluindo os espaços públicos e privados onde são um local de trabalho;
- (b) em locais onde o trabalhador é pago, faz um intervalo para descanso ou uma refeição, ou utiliza instalações sanitárias, de lavagem e de mudança de roupa;
- (c) durante viagens, viagens, formação, eventos ou actividades sociais relacionadas com o trabalho;
- (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as permitidas pelas tecnologias de informação e da comunicação;
- (e) em alojamento fornecido pelo empregador; e
- (f) quando se deslocam de e para o trabalho.

III. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS**Artigo 4**

1. Cada Membro que ratifique esta Convenção deverá respeitar, promover e incrementar o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio.
2. Cada Membro adoptará, em conformidade com a legislação e circunstâncias nacionais e em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e que responda às questões de género para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deve ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir:
 - (a) A proibição na lei da violência e do assédio;
 - (b) a garantia de que as políticas relevantes abordam a violência e o

assédio;

- (c) a adopção de uma estratégia global a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio;
 - (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação da lei e de controlo;
 - (e) assegurar o acesso a vias de recurso e apoio às vítimas;
 - (f) previsão de sanções;
 - (g) desenvolver instrumentos, orientação, educação e formação, e sensibilização, em formatos acessíveis, conforme adequado; e
 - (h) Assegurar meios eficazes de inspecção e investigação de casos de violência e assédio, nomeadamente através das inspecções do trabalho ou outros organismos competentes.
3. Ao adoptar e implementar a abordagem referida no n.º 2 do presente artigo, cada Membro reconhecerá os diferentes e complementares o papel e funções dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores e das suas respetivas organizações, tendo em conta a natureza e extensão variáveis das respetivas responsabilidades.

Artigo 5

Com vista a prevenir e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deve respeitar, promover e realizar os princípios e direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efectiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão, bem como promover o trabalho digno.

Artigo 6

Cada Membro adoptará leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e na profissão, inclusive para as mulheres trabalhadoras, bem como para os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade que sejam desproporcionadamente afectadas pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

IV. PROTECÇÃO E PREVENÇÃO

Artigo 7

Sem prejuízo e em conformidade com o artigo 1º, cada Membro adoptará leis e regulamentos para definir e proibir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados no género.

Artigo 8

Cada Membro tomará as medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo o assédio:

- (a) O reconhecimento do importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (b) Identificação, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, dos sectores ou profissões e modalidades de trabalho em que os trabalhadores e outras pessoas interessadas estão mais expostos à violência e ao assédio; e
- (c) Tomar medidas para proteger eficazmente essas pessoas.

Artigo 9

Cada Membro adoptará leis e regulamentos que obriguem os empregadores a tomar medidas adequadas, proporcionais ao seu grau de controlo, para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio baseados no género, e, em particular, na medida do razoavelmente praticável, para

- (a) adoptar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política sobre violência e assédio no local de trabalho;
- (b) O reconhecimento do importante papel das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal;
- (c) Tomar em conta a violência e assédio e riscos psicológicos associados na gestão da segurança e saúde no trabalho. Identificar perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e de seus representantes, e tomar medidas para os prevenir e controlar; e

- (d) Fornecer aos trabalhadores e outras pessoas envolvidas informações e formação, em formatos acessíveis, conforme apropriado, sobre os perigos e riscos identificados de violência e assédio e as medidas de prevenção e protecção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e outras pessoas envolvidas em relação à política referida na alínea a) do presente Artigo.

V. APLICAÇÃO E VIAS DE RECURSO

Artigo 10

Cada Membro deve tomar as medidas adequadas para:

- (a) controlar e fazer cumprir as leis e regulamentos nacionais relativos à violência e ao assédio no mundo do trabalho;
- (b) assegurar o fácil acesso a soluções adequadas e eficazes e a mecanismos e procedimentos seguros, justos e eficazes de denúncia e resolução de litígios em casos de violência e assédio no mundo do trabalho, tais como:
 - (i) procedimentos de queixa e de investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de litígios a nível do local de trabalho;
 - (ii) mecanismos de resolução de diferendos externos ao local de trabalho;
 - (iii) tribunais ou tribunais;
 - (iv) protecção contra a vitimização ou retaliação contra queixosos, vítimas, testemunhas e denunciante; e
 - (v) Medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para queixosos e vítimas;
- (c) proteger a privacidade dos indivíduos envolvidos e a confidencialidade, na medida do possível e conforme apropriado, e assegurar que os requisitos de privacidade e confidencialidade não sejam indevidamente utilizados;

- (d) estabelecer sanções, quando apropriado, em casos de violência e assédio no mundo do trabalho;
- (e) prever que as vítimas de violência e assédio com base no género no mundo do trabalho tenham acesso efectivo a mecanismos de queixa, apoio, serviços e vias de recurso que respondam às questões de género, seguros e eficazes e a mecanismos de resolução de litígios;
- (f) reconhecer os efeitos da violência doméstica e, na medida do razoavelmente praticável, mitigar o seu impacto no mundo do trabalho;
- (g) assegurar que os trabalhadores tenham o direito de se retirar de uma situação de trabalho em que tenham uma justificação razoável para acreditar que representa um perigo iminente e grave para a vida, saúde ou segurança devido à violência e ao assédio, sem sofrer retaliações ou outras consequências indevidas, e o dever de informar a direcção; e
- (h) Assegurar que as inspecções do trabalho e outras autoridades relevantes, conforme o caso, tenham poderes para lidar com a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive através da emissão de ordens que exijam medidas com força executória imediata, e ordens de paragem do trabalho em casos de perigo iminente de vida, saúde ou segurança, sujeito a qualquer direito de recurso para uma autoridade judicial ou administrativa que possa ser previsto por lei.

VI. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Artigo 11

Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, procurará assegurar-se disso:

- (a) A violência e o assédio no mundo do trabalho sejam abordados nas políticas nacionais pertinentes, tais como as relativas à segurança e saúde no trabalho, igualdade e não discriminação, e migração;
- (b) os empregadores e trabalhadores e as suas organizações, bem como as autoridades competentes, recebam orientação, recursos, formação ou outros instrumentos, em formatos acessíveis, conforme adequado, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no género; e
- (c) são empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

VII. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Artigo 12

As disposições da presente Convenção serão aplicadas através de leis e regulamentos nacionais, bem como através de acordos colectivos ou outras medidas coerentes com as práticas nacionais, nomeadamente através da extensão ou adaptação das medidas existentes em matéria de segurança e saúde no trabalho, a fim de abranger a violência e o assédio e desenvolver medidas específicas sempre que necessário.

VIII. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 13

As ratificações formais da presente Convenção devem ser comunicadas ao Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho para registo.

Artigo 14

1. A presente Convenção só é vinculativa para os membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registadas junto do Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho.
2. Ela entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois Membros tenham sido registadas junto do Director-geral.
3. Posteriormente, a presente Convenção entrará em vigor para qualquer Membro doze meses após a data em que a sua ratificação tiver sido registada.

Artigo 15

1. Um Membro que tenha ratificado esta Convenção pode denunciá-la após o termo do prazo de dez anos a contar da data da primeira entrada em vigor da Convenção, através de um acto comunicado ao Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho para registo. Tal renúncia só produzirá efeitos um ano após a data em que for registada.
2. Cada Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que não exerça, no ano seguinte ao termo do período de dez anos mencionado no número anterior, goza do direito de renúncia previsto no presente artigo, ficará vinculado por outro período de dez anos e, posteriormente, poderá renunciar a presente Convenção no primeiro ano de cada novo período de dez anos, nos termos previstos no presente artigo.

Artigo 16

1. O Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os membros da Organização Internacional do Trabalho do registo de todas as ratificações e renúncias que tenham sido comunicadas pelos membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização do registo da segunda ratificação comunicada, o Director-Geral chama a atenção dos Membros da Organização para a data em que a Convenção entrará em vigor.

Artigo 17

O Director-Geral da Organização Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para registo em conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, todos os dados relativos a todas as ratificações e renúncias que tenham sido registadas em conformidade com as disposições dos artigos anteriores.

Artigo 18

Nos momentos que considerar necessários, o órgão directivo da Organização Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre o funcionamento da presente Convenção e examinará a conveniência de colocar na ordem de trabalhos da Conferência a questão da sua revisão, no todo ou em parte.

Artigo 19

1. Caso a Conferência adopte uma nova Convenção de revisão desta Convenção, então, a menos que a nova Convenção preveja o contrário:
 - (a) a ratificação por um Membro da nova Convenção de revisão implica ipso jure a denúncia imediata da presente Convenção, não obstante o disposto no artigo 15º acima, se e quando a nova Convenção de revisão tiver entrado em vigor;
 - (b) a partir da data em que a nova Convenção de revisão entrar em vigor, a presente Convenção deixará de estar aberta à ratificação pelos Membros.
2. Em qualquer caso, a presente Convenção permanecerá em vigor na sua forma e conteúdo reais para os Membros que a ratificaram mas que não ratificaram a Convenção de revisão.

Artigo 20

As versões inglesa e francesa do texto desta Convenção são igualmente autorizadas.

ANEXO B: TEXTO COMPLETO DA R206

Preâmbulo

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Tendo sido convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho, e tendo-se reunido na sua 108ª Sessão (Centenária), aos 10 de Junho de 2019, e

Tendo adoptado a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019, e

Tendo decidido sobre a adopção de certas propostas relativas à violência e ao assédio no mundo do trabalho, que é o quinto ponto da ordem do dia da sessão, e

Tendo determinado que estas propostas assumirão a forma de uma Recomendação que complementa a Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019

adota neste vigésimo primeiro dia de Junho do ano dois mil e dezanove a seguinte recomendação, que pode ser citada como a Recomendação sobre Violência e Assédio, 2019:

1. As disposições da presente recomendação complementam as da Convenção sobre a Violência e o Assédio, 2019 (a seguir designada por “a Convenção”), e devem ser consideradas em conjunto com elas.

I. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

2. Ao adoptarem e implementarem a abordagem inclusiva, integrada e de género referida no n.º 2 do artigo 4.º da Convenção, os Membros devem abordar a violência e o assédio no mundo do trabalho em matéria de trabalho e emprego, segurança e saúde no trabalho, igualdade e direito à não discriminação, e no direito penal, quando apropriado.
3. Os membros devem assegurar que todos os trabalhadores e empregadores, incluindo os que trabalham em sectores, profissões e disposições laborais mais expostos à violência e ao assédio, gozem plenamente da liberdade de associação e do reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva consistente com a Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito de Organização, 1948 (N.º 87), e a Convenção sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949 (N.º 98).
4. Os países membros devem tomar as medidas adequadas para:
 - (a) promover o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva a todos os níveis como meio de prevenir e combater a violência e o assédio e, na medida do possível, atenuar o impacto da violência doméstica no mundo do trabalho; e
 - (b) Apoiar essa negociação colectiva através da recolha e divulgação de informação sobre tendências e boas práticas relacionadas com o processo de negociação e o conteúdo dos acordos colectivos.
5. Os membros devem assegurar que as disposições sobre violência e assédio nas leis, regulamentos e políticas nacionais tenham em conta os instrumentos de igualdade e não discriminação da Organização Internacional do Trabalho, incluindo a Convenção (n.º 100) e Recomendação (n.º 90), 1951, e a Convenção (n.º 111) e Recomendação (n.º 111), 1958, e outros instrumentos relevantes.

II. PROTECÇÃO E PREVENÇÃO

6. As disposições de segurança e saúde no trabalho sobre violência e assédio nas leis, os regulamentos e políticas nacionais devem ter em conta os instrumentos de segurança e saúde no trabalho relevantes da Organização Internacional do Trabalho, tais como a Convenção sobre Segurança e Saúde no Trabalho, 1981 (N.º 155), e a Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006 (N.º 187).
7. Os membros devem, conforme apropriado, especificar nas leis e regulamentos que os trabalhadores e os seus representantes devem participar na concepção, implementação e monitorização da política relativa ao local de trabalho referida na alínea a) do artigo 9º da Convenção, e tal política deve:
 - (a) Declarar que a violência e o assédio não serão tolerados;
 - (b) estabelecer programas de prevenção da violência e do assédio com objectivos, se tal for o caso, mensuráveis;
 - (c) especificar os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e do empregador;
 - (d) conter informações sobre procedimentos de queixa e investigação;
 - (e) prover que todas as comunicações internas e externas relacionadas com incidentes de violência e assédio sejam devidamente consideradas, e actuem em conformidade com o que for apropriado;
 - (f) especificar o direito à privacidade dos indivíduos e à confidencialidade, tal como referido na alínea c) do artigo 10º da Convenção, equilibrando ao mesmo tempo o direito dos trabalhadores a serem sensibilizados para todos os perigos; e
 - (g) incluir medidas para proteger os queixosos, vítimas, testemunhas e denunciantes contra a vitimização ou retaliação.
8. A avaliação dos riscos no local de trabalho referida na alínea c) do artigo 9º da Convenção deve ter em conta factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio, incluindo perigos e riscos psicossociais. Deve ser dada especial atenção aos perigos e riscos que:
 - (a) sejam decorrentes das condições e disposições laborais, da organização do trabalho e da gestão dos recursos humanos, conforme o caso;
 - (b) envolvem terceiros, tais como clientes, compradores, prestadores de serviços, utilizadores, pacientes e membros do público; e
 - (c) resultam de discriminação, abuso de relações de poder, e normas de género, culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio.
9. Os membros devem adoptar medidas apropriadas para sectores ou ocupações e disposições laborais em que a exposição à violência e ao assédio possa ser mais provável, tais como trabalho nocturno, trabalho isolado, saúde, hospitalidade, serviços sociais, serviços de emergência, trabalho doméstico, transporte, educação ou entretenimento.
10. Os membros devem tomar medidas legislativas ou outras para proteger os trabalhadores migrantes, particularmente as mulheres trabalhadoras migrantes, independentemente do seu estatuto de migrantes, nos países de origem, de trânsito e de destino, conforme o caso, contra a violência e o assédio no mundo do trabalho.
11. Ao facilitar a transição da economia informal para a economia formal, os Membros devem providenciar recursos e assistência aos trabalhadores e empregadores da economia informal, bem como às suas associações, para prevenir e combater a violência e o assédio na economia informal.
12. Os membros devem assegurar que as medidas para prevenir a violência e o assédio não resultem na restrição da participação em empregos, sectores ou profissões específicos, ou na sua exclusão, das mulheres e dos grupos referidos no artigo 6º da Convenção.
13. A referência a grupos vulneráveis e grupos em situações de vulnerabilidade no artigo 6º da Convenção deve ser interpretada de acordo com as normas internacionais do trabalho e os instrumentos internacionais sobre direitos humanos aplicáveis.

III. EXECUÇÃO, VIAS DE RECURSO E ASSISTÊNCIA

14. Os recursos referidos na alínea b) do artigo 10º da Convenção poderiam incluir:
- (a) O direito de demitir-se com indemnização;
 - (b) a reintegração;
 - (c) uma indemnização adequada por danos;
 - (d) ordens que exijam a tomada de medidas com força executória imediata para assegurar a cessação de certos comportamentos ou a alteração de políticas ou práticas; e
 - (e) honorários e custos legais de acordo com a lei e a prática nacionais.
15. As vítimas de violência e assédio no mundo do trabalho devem ter acesso a indemnização em casos de danos psicossociais, físicos ou qualquer outra lesão ou doença que resulte em incapacidade para o trabalho.
16. The complaint and dispute resolution mechanisms for gender-based violence and harassment referred to in Article 10(e) of the Convention should include measures such as:
- (a) Tribunais com experiência em casos de violência e assédio baseados no género;
 - (b) processamento atempado e eficiente;
 - (c) aconselhamento jurídico e assistência aos queixosos e vítimas;
 - (d) guiões e outros recursos de informação disponíveis e acessíveis nas línguas que são amplamente faladas no país; e.
 - (e) A transferência do ónus da prova, conforme o caso, em processos que não sejam processos penais.
17. O apoio, serviços e vias de recurso para as vítimas de violência e assédio baseados no género referidos na alínea e) do artigo 10º da Convenção devem incluir medidas como:
- (a) Apoio para ajudar as vítimas a reentrarem no mercado de trabalho;
 - (b) serviços de aconselhamento e informação, de uma forma acessível, conforme apropriado;
 - (c) linhas directas 24 horas por dia;
 - (d) serviços de emergência;
 - (e) cuidados e tratamentos médicos e apoio psicológico;
 - (f) centros de crise, incluindo abrigos; e
 - (g) unidades de polícia especializadas ou agentes especialmente treinados para apoiar as vítimas.
18. As medidas apropriadas para mitigar os impactos da violência doméstica no mundo do trabalho referidas no artigo 10(f) da Convenção poderiam incluir:
- (a) Licença para as vítimas de violência doméstica;
 - (b) organização flexível do trabalho e protecção às vítimas de violência doméstica;
 - (c) protecção temporária contra o despedimento para vítimas de violência doméstica, conforme o caso, excepto por motivos não relacionados com a violência doméstica e suas consequências;
 - (d) a inclusão da violência doméstica nas avaliações de risco no local de trabalho;
 - (e) um sistema de encaminhamento para medidas públicas de mitigação da violência doméstica, sempre que existam; e
 - (f) Sensibilização para os efeitos da violência doméstica.

19. Os perpetradores de violência e assédio no mundo do trabalho devem ser responsabilizados e aconselhados ou tomar outras medidas, quando apropriado, com vista a prevenir a reincidência de violência e assédio, e facilitar a sua reintegração no trabalho, quando apropriado.
20. Os inspectores do trabalho e os funcionários de outras autoridades competentes, conforme o caso, deverão receber formação que responda às questões de género, com vista a identificar e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo os riscos e perigos psicossociais, a violência e o assédio baseados no género e a discriminação contra grupos específicos de trabalhadores.
21. O mandato dos organismos nacionais responsáveis pela inspecção do trabalho, segurança e saúde no trabalho, e igualdade e não discriminação, incluindo a igualdade de género, deve abranger a violência e o assédio no mundo do trabalho.
22. Os membros devem fazer esforços para recolher e publicar estatísticas sobre violência e assédio no mundo do trabalho desagregadas por sexo, forma de violência e assédio, e sector de actividade económica, incluindo no que diz respeito aos grupos referidos no artigo 6º da Convenção.

IV. ORIENTAÇÃO, FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

23. Os membros devem financiar, desenvolver, implementar e divulgar, conforme o caso:
 - (a) Programas destinados a abordar factores que aumentam a probabilidade de violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo a discriminação, o abuso das relações de poder, e normas de género, culturais e sociais que apoiam a violência e o assédio;
 - (b) orientações e programas de formação que atendam às questões de género para ajudar juizes, inspectores do trabalho, agentes da polícia, procuradores e outros funcionários públicos a cumprir o seu mandato no que respeita à violência e ao assédio no mundo do trabalho, bem como para ajudar empregadores e trabalhadores públicos e privados

e as suas organizações a prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho;

- (c) Modelos de códigos de práticas e instrumentos de avaliação de risco sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, quer gerais quer sectoriais, tendo em conta as situações específicas dos trabalhadores e outras pessoas pertencentes aos grupos referidos no artigo 6º da Convenção;
- (d) Campanhas de sensibilização do público nas várias línguas do país, incluindo as dos trabalhadores migrantes residentes no país, que veiculem a inaceitabilidade da violência e do assédio, em particular a violência e o assédio baseados no género, que abordem as atitudes discriminatórias e evitem a estigmatização das vítimas, queixosos, testemunhas e denunciantes;
- (e) os currículos e materiais instrutivos sobre violência e assédio, incluindo violência e assédio baseados no género, a todos os níveis de educação e formação profissional, em conformidade com a legislação e circunstâncias nacionais;
- (f) materiais para jornalistas e outro pessoal dos meios de comunicação sobre violência e assédio com base no género, incluindo as suas causas subjacentes e factores de risco, com o devido respeito pela sua independência e liberdade de expressão; e
- (g) campanhas públicas destinadas a promover locais de trabalho seguros, saudáveis e harmoniosos, livres de violência e assédio.



Global Labour Institute

O Global Labour Institute in Manchester (GLI Network Ltd) é uma empresa sem fins lucrativos que fornece investigação e educação para o movimento sindical internacional. A GLI é membro da GLI Network, uma aliança de organizações que promovem a solidariedade internacional entre sindicatos e outras organizações e movimentos da sociedade civil. A par da GLI Manchester estão a GLI Genebra, ReAct (GLI Paris), o Praxis Center (GLI Moscovo) e a City University of New York School of Labor and Urban Studies (GLI Nova Iorque).

Global Labour Institute

541 Royal Exchange,
Manchester M2 7EN, UK

gli-uk@global-labour.net

GLI Manchester: <http://gli-manchester.net/>

GLI Network: <http://gli-network.net/>