



Os Trabalhadores Unem-se pelo Direito de Todos a um Mundo de Trabalho Livre de Violência e Assédio:

#RatifyC190

Inquérito e avaliação sobre a Implementação da Convenção n.º 190 e da Recomendação n.º 206 da OIT sobre Violência e Assédio no Trabalho





SECÇÃO 3

OS TRABALHADORES UNEM-SE PARA TORNAR A C190/R206 UMA REALIDADE. VISÃO GERAL DA CAMPANHA #RATIFY C190

16

ESTUDOS DE CASO 1:

IMPLEMENTAÇÃO DA C190 NA ARGENTINA

14



ESTUDOS DE CASO 2:

A CAMPANHA PARA A RATIFICAÇÃO DA C190 NO PAQUISTÃO

34



SECÇÃO 2

TORNAR A C190 E A R206 UMA REALIDADE

8



ESTUDOS DE CASO 5:

CONSTRUÇÃO DA COLIGAÇÃO PARA UMA RATIFICAÇÃO AMBICIOSA DA C190 EM FRANÇA

54



SECÇÃO 4

SITUAÇÃO ATUAL: PROGRESSOS NO SENTIDO DA RATIFICAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DA C190

46



ESTUDOS DE CASO 4:

CONSTRUÇÃO DE UM MOVIMENTO PARA A RATIFICAÇÃO DA C190 EM MARROCOS

40

REFERÊNCIAS 67



ESTUDOS DE CASO 3:

REFORÇO DO PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA C190 NA ÁFRICA DO SUL

37

SECÇÃO 1

INTRODUÇÃO

4





Introdução

1

A violência e o assédio no trabalho e, em particular, a violência e o assédio com base no género, constituem um grande problema em todas as regiões do mundo e em todos os setores de atividade. Destruói vidas, nega às mulheres a oportunidade para cumprirmos o seu potencial, contribui para a violência e para a repressão na sociedade em geral, cuja prevalência é muitas vezes baseada na identidade de género e na preferência sexual, etnia e estatuto social de cada um.

Todos os trabalhadores devem ter direito a um mundo de trabalho livre de violência e de assédio, pelo que esta é uma prioridade para os sindicatos em todo o mundo.

A campanha concertada e a pressão exercida por parte dos sindicatos, em aliança com outros movimentos, levaram à adoção bem-sucedida da **Convenção n.º 190 da OIT e à Recomendação n.º 206, na Conferência Internacional do Trabalho, decorrida em 2019.**

Este relatório demonstra a forma como os sindicatos, a nível mundial, estão a pressionar para que a C190 seja ratificada e implementada de forma eficaz pelos governos, evidenciando igualmente a forma como estão a conduzir a sua campanha para tornar o conteúdo da Convenção e da Recomendação uma realidade para todos.

O relatório aponta para a forma como a C190 e a R206 foram implementadas e como contribuem para reforçar o diálogo social e a negociação coletiva para combater

a violência e o assédio no trabalho. A evidência de campanhas bem-sucedidas e de atividades desenvolvidas pelos sindicatos mostram algumas ações inovadoras que já estão a contribuir para que o mundo do trabalho sem violência e assédio se torne uma realidade.

As conclusões do relatório reforçarão, ainda mais, a intervenção sindical, a nível mundial, no apoio das reformas legislativas necessárias e do envolvimento sindical na negociação coletiva, com vista à melhoria dos direitos dos trabalhadores, em toda a sua diversidade e das condições de trabalho.

Os dados do primeiro inquérito da CSI a 107 sindicatos filiados nesta organização, em 70 países¹, revelam que:

- A violência e o assédio aumentaram, nos últimos anos, tendo a violência e o assédio com base no género aumentado em resultado da pandemia COVID-19.
- Um grande número de sindicatos, em todo o mundo, tomou medidas para a ratificação da C190, com 97% dos sindicatos inquiridos a trabalhar no terreno para garantir a sua efetiva ratificação e implementação.
- Um total de 50 países ratificarão a C190 até 2023. É provável que nos próximos dois anos ocorram mais 38 ratificações da C190, enquanto até à

data, apenas 19 países concluíram o seu processo de ratificação.

- Envolvimento significativo no diálogo social e nas negociações no local de trabalho/negociação coletiva. No total, 91% dos sindicatos inquiridos estão empenhados no diálogo social para alinhar a C190 com a legislação e com as políticas nacionais e 67% negociaram políticas de trabalho ou acordos coletivos de trabalho para alinhar as práticas com a C190 e R206.

Com dados globais e nacionais que mostram que até 7 em cada 10 trabalhadores sofreram assédio sexual e outras formas de assédio ou violência, incluindo violência e assédio com base no género, evidencia-se uma urgência em se tornar a ratificação da C190 uma realidade. Como ficou demonstrado neste relatório, as organizações sindicais estão a responder a esta urgência.

Trazem um valor acrescentado extremamente significativo, garantindo que a legislação e as medidas no local de trabalho, tais como a introdução de políticas específicas no local de trabalho e a realização de avaliações de riscos que abordam a violência e o assédio e que tenham em conta o género, sejam eficazes e relevantes para a vida de todos os trabalhadores.

O documento em que constam os resultados da 4ª Conferência Mundial sobre a Mulher 2021/2022² sustenta o envolvimento, a longo prazo, da CSI e das suas organizações filiadas

na criação do direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo de violência e assédio com base no género.

Isto está subjacente no nosso forte apelo à ação dos Governos e Empregadores de todo o mundo para agirem:

- **Governos**, para cumprirem as suas responsabilidades através da rápida ratificação da C190 e da sua transposição na legislação e na regulamentação nacionais, envolvendo plenamente os sindicatos como parceiros sociais no diálogo social e na negociação coletiva.
- **Empregadores**, para envolverem os sindicatos na negociação coletiva com vista à implementação da C190 e R206, ao nível setorial e do local de trabalho e garantindo que a C190 e a R206 sejam efetivamente aplicadas em toda a cadeia de abastecimento.

Junte-se à **Campanha #RatifyC190**, junte-se a nós no nosso apelo à ação para responsabilizar os governos e os empregadores a garantirem o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo com base no género.

Sharan Burrow,
Secretária-Geral da ITUC/CSI



¹ O inquérito realizou-se online entre 24 de março e 26 de abril de 2022. Em África, participaram 26 filiais em 21 países; outros 15 países e 20 filiais eram das Américas; 13 países e 23 filiais na Ásia-Pacífico; 7 países e 8 filiais nas regiões do Médio Oriente e Norte de África, 23 países e 30 filiais na Região Pan-Europeia. Foram colocadas onze perguntas através de uma plataforma de inquéritos online. Foram colocadas três perguntas a todos os inquiridos (n=107). Apenas os inquiridos ativos na campanha para a C190 foram questionados sobre oito questões relacionadas com a implementação da sua campanha C190 (n=104). As perguntas sobre as respostas governamentais e patronais foram filtradas, no sentido de se selecionar uma resposta por país (n=79).

² ITUC 4th World Women's Conference (2021/2022) – Documento com as conclusões <https://www.ituc-csi.org/outcome-4wwc-es>



**Tornar a
C190 e a
R206 uma
realidade**

2

Resumo da C190 e da R206

A Convenção n.º 190 (C190) da OIT e a consequente Recomendação n.º 206 (R206) foram adotadas com um apoio esmagador por parte da Conferência Internacional do Trabalho em 2019. A OIT é uma agência da ONU com uma constituição tripartida, composta por governos e representantes dos empregadores e dos trabalhadores.

A C190 é um instrumento inovador na definição de normas internacionais para prevenir e responder à violência e ao assédio, incluindo a violência e assédio baseados no género, no mundo do trabalho. A C190 é um instrumento vinculativo e a R206 contém um conjunto de novas orientações relativas à sua efetiva implementação.³

Sempre que os governos ratifiquem a C190, são obrigados a implementar legislação contra a violência e o assédio que preveja a prevenção, a execução e o apoio às vítimas. Além disso, a C190 (e R206), estabelece claramente um conjunto de deveres para os empregadores implementarem políticas de trabalho, realizarem avaliações de risco para a prevenção da violência e assédio, em consulta com os trabalhadores e sindicatos. Com um foco claro na violência e assédio com base no género, a C190 aborda também a necessidade de implementação de medidas reforçadas para combater e mitigar os efeitos da violência doméstica no mundo do trabalho.

A C190 e a R206 da OIT apresentam um roteiro integrado e abrangente para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, abrangendo todos os trabalhadores, independentemente do seu vínculo contratual ou tipo de emprego.

Através da adoção de legislação severa, obrigações dos empregadores e diálogo social, é agora possível concretizar um futuro em que as desigualdades de poder no trabalho, baseadas no género, sejam abordadas e em que terminar com a violência e o assédio possa contribuir para um trabalho digno e respeitável para todos, uma questão que se tornou ainda mais importante desde o início da pandemia COVID-19.



Principais argumentos económicos e sociais – Impacto da inação, benefícios da ação

A violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e assédio baseados no género, continuam a ser uma das violações mais toleradas em matéria de direitos dos trabalhadores. Afeta os trabalhadores, em toda a sua diversidade, e em todos os setores da economia.

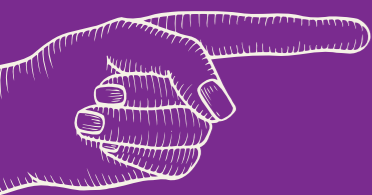
➤ As mulheres, os trabalhadores do setor informal, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores provenientes de minorias, os trabalhadores indígenas, os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores LGBT são desproporcionalmente afetados pela violência e assédio, nomeadamente pela violência e assédio baseados no género.

³ Consulte o Mini Guia C190 & R206 da ITUC/CSI: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_es.pdf

- Globalmente, 1 em cada 3 mulheres sofre de violência física e sexual durante a sua vida.
- Dados globais e nacionais mostram que até 7 em cada 10 trabalhadores sofreram assédio sexual ou outras formas de assédio e/ou violência no mundo do trabalho.
- Persistem baixos níveis de denúncia de assédio sexual e violência no trabalho, e onde existem sistemas de queixas, os trabalhadores têm pouca confiança neles.
- A pandemia COVID-19 levou a um aumento alarmante da violência doméstica e da violência e assédio de terceiros em setores como a saúde, os transportes, o comércio a retalho e a educação.
- A violência doméstica é uma questão de segurança e saúde no trabalho que afeta até 1 em cada 3 trabalhadores, tendo impacto na segurança e saúde das vítimas, na sua capacidade de trabalhar e de se manterem produtivos, bem como na sua independência financeira.

Os custos económicos e sociais inerentes à ausência da abordagem da violência e do assédio são elevados. A violência e o assédio são um dos principais obstáculos ao progresso, no sentido de garantir a equidade e a igualdade de género no mundo do trabalho, tendo impacto no desempenho e na produtividade das empresas.

É um obstáculo ao acesso a um trabalho sustentável e digno por parte dos trabalhadores e tem impacto no seu bem-estar, na segurança e saúde no trabalho e na retenção de trabalhadores qualificados. É por isso que tem de ser eliminado.



No inquérito da CSI, 7 em cada 10 sindicatos inquiridos consideram que a violência e o assédio no mundo do trabalho aumentaram nos últimos cinco anos. Um número esmagador de organizações na Ásia Pacífico (96%) e de regiões do Médio Oriente e Norte da África (88%) referem que a violência e o assédio no mundo do trabalho aumentaram nos últimos cinco anos. Além disso, 80% das organizações em África e nas Américas e mais de metade das organizações da Região Pan-Europeia (52%) reportam um aumento.

A pandemia COVID-19 mostrou um aumento da violência doméstica e da violência no local de trabalho, incluindo a violência com base no género.

Neste inquérito, 8 em cada 10 sindicatos consideram que a violência e o assédio com base no género aumentaram durante a pandemia (Covid-19). Na Ásia-Pacífico (96% dos sindicatos) e nas Américas (85% dos sindicatos) reportam um aumento da violência baseada no género.





ESTUDO DE CASO 1: IMPLEMENTAÇÃO DA C190 NA ARGENTINA

A Argentina foi o quarto país a ratificar a C190 a 23 de fevereiro de 2021. A construção de uma aliança e o trabalho desenvolvido juntamente com o movimento feminista têm sido características importantes desta campanha, que se baseou numa longa história de mobilização e campanha sindical e feminista. Tal incluiu a campanha #NiUnaMenos (NotOneLess) contra a violência e assédio baseados no gênero e contra o femicídio que começou em 2015, bem como a campanha de sucesso para a adoção da convenção dos trabalhadores domésticos da OIT (C189), e que permitiu uma forte aposta nas mulheres afetadas pela violência e pelo assédio baseados no gênero.

Além disso, as organizações filiadas nas três centrais sindicais (CTA *Autónoma Nacional*, CGT e CTAT filiadas na ITUC/CSI) participaram na National Inter-Union Network against Violence at Work (Rede Intersindical Nacional Contra a Violência no Trabalho / La Red Nacional Intersindical contra la Violencia en el Trabajo), incluindo a realização de um estudo sobre a violência e assédio no mundo do trabalho de 2021. A Rede envolve 106 organizações de base e traduziu-se no desenvolvimento de numerosas ações: desde reuniões, manifestações, sensibilização e eventos mediáticos em muitos setores de atividade e locais de trabalho.

A CSI, o PSI e o EI (Education International-EI, Public Services International-PSI) estiveram entre as organizações sindicais que conferiram atenção estratégica à campanha para a ratificação da C190 na Argentina, e cujos filiados e membros desempenharam um papel de liderança no movimento feminista. Os sindicatos também exigiram a sua ratificação através de estruturas tripartidas com os empregadores e com o governo.



“

A realização mais importante da campanha sindical para a ratificação da C190 não foi apenas a sua ratificação... esta conquista foi precedida e acompanhada por um

ativismo que, no nosso país, conseguiu reunir todas as organizações sindicais, e que tem feito parte de uma mobilização mais alargada, este processo reforçou o papel das mulheres nos sindicatos. Isto contribuiu para fortalecer os laços que tecem as nossas redes feministas, e permitiu-nos começar a tornar socialmente mais visíveis os fatores estruturais que permitem a violência e o assédio no mundo do trabalho, bem como a prevalência de situações que expressam a desigualdade do poder de gênero nas relações laborais e nas relações sociais em geral... Neste momento, é prioritário não só fazer progressos na produção de instrumentos legislativos em conformidade com as definições estabelecidas na Convenção, mas também garantir que as orientações [C190 e R206] possam refletir-se nos acordos conjuntos setoriais, através da negociação coletiva.

Yamile Socolovsky, CTA-T,CTA-T.

Os sindicatos apelaram para que a adoção de uma legislação abrangente, o diálogo social e a melhoria das relações laborais, estejam no centro da plena implementação da C190. Para os sindicatos, é uma oportunidade para implementar novas medidas de prevenção da violência e do assédio e torná-los visíveis, evitando simultaneamente uma cultura de litígio.

Os sindicatos colocaram, igualmente, uma forte ênfase na ligação da violência e do assédio baseados no gênero a outras desigualdades estruturais de gênero, tais como os cuidados, salientando a necessidade de existirem serviços públicos de cuidados de qualidade.

As lições aprendidas com a campanha incluem o impacto da mobilização extensiva, reforçada pela construção de estratégias entre as três organizações sindicais.

Para além de se encontrar em vigor uma lei sobre a violência e assédio baseados no gênero, outros fatores que facilitaram a ratificação antecipada foram as campanhas eficazes de comunicação e de sensibilização, tanto no seio dos sindicatos como na sociedade civil em geral e o estabelecimento de alianças com organizações feministas.



Os trabalhadores unem-se para tornar a C190/R206 uma realidade. Visão geral da Campanha #Ratify C190

3

A campanha #RatifyC190 foi lançada imediatamente após a aprovação da C190, a 21 de junho de 2019. Antes disso, a campanha global da ITUC/CSI “*Stop GBV at Work, Support a ILO Convention*” (Parar com a violência e assédio baseados no género, Apoiar da Convenção da OIT) tinha mobilizado trabalhadores, em todo o mundo, apelando aos seus governos para que apoiassem a adoção da Convenção. Em ambas as campanhas da CSI, juntamente com as federações sindicais globais (Global Union Federations/GUFs) e as suas organizações filiadas, forneceu recursos e informações para as campanhas de lobby e de defesa da ratificação e realizou eventos globais e nacionais, mobilizações e disseminação de informação pelas redes sociais.

A campanha #RatifyC190 teve o maior impacto a nível nacional, onde os sindicatos e os seus associados se mobilizaram para que os seus governos ratificassem a C190, muitas vezes através de campanhas públicas

de alto nível, pressionando para o direito de todos a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio baseado no género. Todos os anos, as datas-chave para as mobilizações globais incluem: Dia Internacional da Mulher (8 de março), o Dia Internacional para a Eliminação da Violência Contra as Mulheres (25 de novembro) em conjunto com os 16 dias de ativismo (25 de novembro a 10 de dezembro) e a data de aniversário da adoção da C190 e R206 (21 de junho).

A CSI uniu forças com sindicatos em todo o mundo, com as Global Union Federations (GUFs), *BWI, EI, IFJ, IndustriALL, ITF, IUF, PSI e Uni Global Union, International Domestic Workers’ Federation (IDWF)*, com organizações da sociedade civil, da justiça social, direitos humanos e organizações feministas para encetar uma campanha forte para que os governos assumam o compromisso de ratificarem e implementarem a C190.



No inquérito da CSI, os sindicatos referem que realizaram uma extensa divulgação do kit de ferramentas da campanha⁴ (incluindo os infográficos para a ratificação da C190, o miniguia e as newsletters), tendo sido utilizados em muitos setores e nas redes sociais. Estes materiais ajudaram a consciencializar através de mensagens simples, direcionadas a sindicatos, à sociedade civil e organizações de mulheres, organismos estudantis e instituições de educação.

A campanha da CSI está na vanguarda para a adoção da Convenção “*Stop GBV at Work, support a ILO Convention*” (Acabar com a violência e o assédio no trabalho baseados no género, apoiar a Convenção da OIT) e o logótipo subsequente “*Ratify C190, for a world of work free from violence and harassment*” (Ratificar a C190, para um mundo laboral livre de violência e assédio) são símbolos bem reconhecidos e consistentemente usados que chegam aos trabalhadores, em toda a sua diversidade, e particularmente às mulheres em muitos locais de trabalho, em todo o mundo.



Graças ao lobby estratégico da CSI e a uma petição global com mais de meio milhão de assinaturas (realizada por uma coligação entre a CSI, a *Human Rights Watch*, a *Action Aid*, a *Care International* e a *Avaaz*), muitos governos assumiram um compromisso público para ratificar a C190 durante o “*Women’s Generation Equality Forum*” (Fórum Geração de Igualdade sobre os Direitos das Mulheres) que teve lugar em França em 2021.

O mesmo Fórum assegurou um compromisso coletivo de apoio à ratificação da C190 (no âmbito de duas Coligações de Ação do Fórum: justiça económica e direitos e violência baseada no género). Até agora, o compromisso coletivo para a ratificação da C190 resultou no apoio de 80 partes interessadas, incluindo governos, organizações das Nações Unidas, ONGs e entidades filantrópicas.



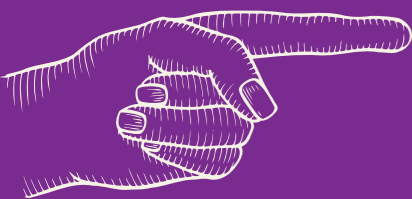
⁴ Conjunto de ferramentas da Campanha da ITUC/CSI: <https://www.ituc-csi.org/ratificarc190-kit-de-herramientas>

Atividades nacionais da campanha de apoio à C190 e R206 e lições retiradas

As campanhas nacionais envolveram trabalhadores e, em particular, mulheres trabalhadoras, de uma forma sem precedentes, dando voz aos trabalhadores e trabalhadoras que enfrentam as maiores vulnerabilidades do mundo do trabalho, incluindo os que estão inseridos na economia informal. Isto garantiu a participação alargada das mulheres na construção de estratégias sindicais de campanha. Para muitos sindicatos, a abertura de espaços para as trabalhadoras discutirem e combaterem a violência e o assédio baseados no género tornou-se uma parte importante da organização e das prioridades sindicais, ajudando a

quebrar uma cultura de silêncio sobre o assunto.

Como resultado da campanha, podem ser aprendidas lições importantes, incluindo a liderança sindical transformadora das mulheres em representação de todos os trabalhadores. O inquérito da CSI sustenta as múltiplas formas dos sindicatos terem iniciado atividades de defesa e pressão para a ratificação e implementação da C190. As estratégias de campanha mais importantes para a ratificação, levadas a cabo pelos sindicatos, encontram-se referidas abaixo.



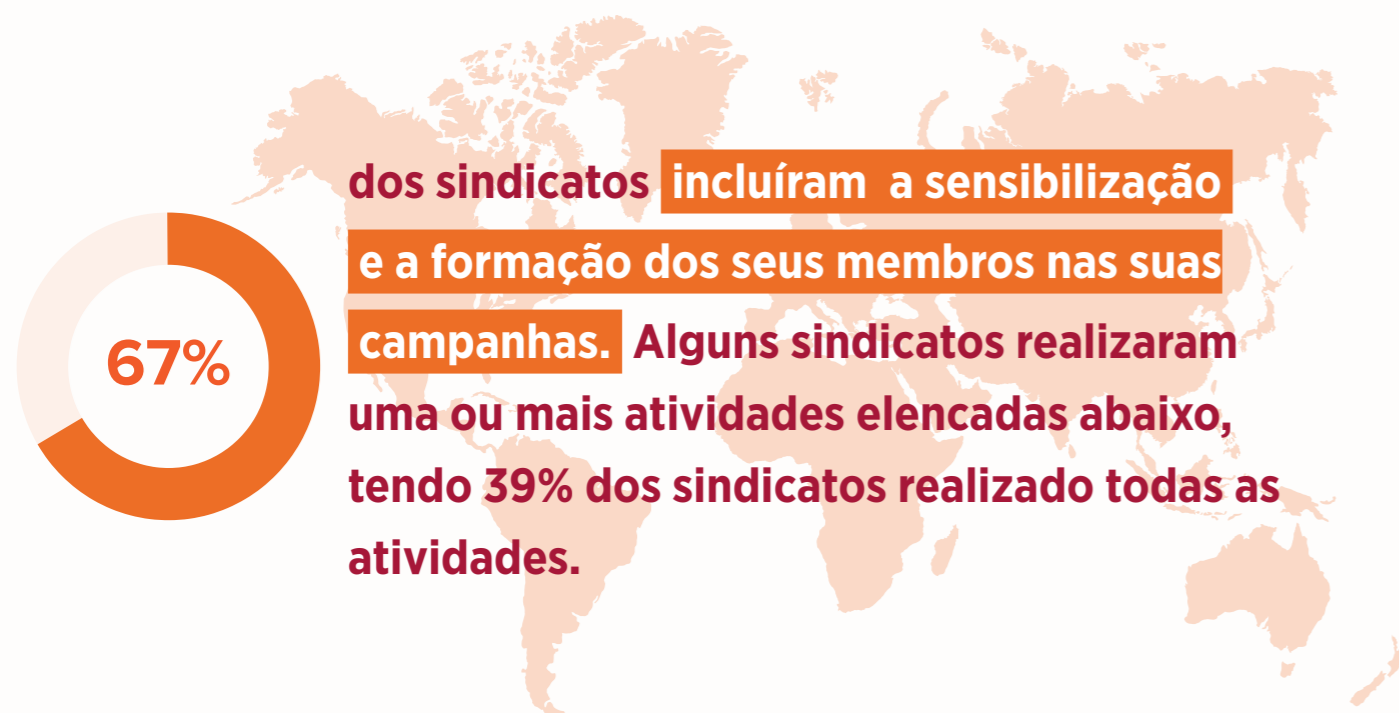
No inquérito da CSI, 97% (104) dos sindicatos estão envolvidos em campanhas e a exercer pressão para garantir a ratificação e implementação da C190.

O inquérito encontrou campanhas sindicais para a ratificação da C190, abrangendo todas as partes do mundo, em 90 países.



Sensibilização e formação dos sindicatos

INQUÉRITO DA CSI



Fundamentar a campanha nas vozes e nas experiências dos membros do sindicato, e particularmente das mulheres trabalhadoras, foi crucial para o sucesso da campanha. Um fator crítico de sucesso da campanha são as centenas de programas nacionais e setoriais de formação sindical e de capacitação para

organizar e sensibilizar para a violência e o assédio, bem como a realização de campanhas para a ratificação da C190, em toda a associação sindical, apoiadas pela CSI e pelas suas organizações regionais, federações sindicais globais e organizações internacionais de solidariedade sindical.

“

Levei muitos anos a encontrar a minha voz. Mas agora que tenho voz, uso-a para promover os direitos das mulheres trabalhadoras, para exigir condições de trabalho dignas e para a ratificação da Convenção n.º 190 - eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho. Temos de usar o poder das nossas vozes para identificar e envergonhar os autores da violência e do assédio baseados no género, agir contra eles e responsabilizá-los.

Rose Omamo, organização Central de Sindicatos no Quênia.

Por exemplo, a CSI e as suas Organizações Regionais têm apoiado as organizações filiadas através da sensibilização e formação sobre a ratificação da C190, incluindo através da realização de webinars durante a pandemia Covid-19.

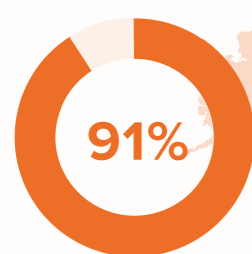
A IndustriALL Global Union realizou pesquisas sobre os riscos da violência e

assédio baseados no género nos setores das minas, vestuário e eletrónica em 2022, conduzindo a um programa global de formação de formadores para as filiadas na Ásia, América Latina e África, no sentido de garantir a negociação de políticas no local de trabalho e na realização de avaliação de riscos de resposta ao género, entre outras questões.

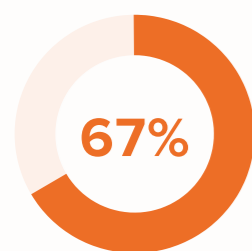


Diálogo social e negociação coletiva

INQUÉRITO DA CSI



dos sindicatos inquiridos **estão envolvidos no diálogo social para alinhar a C190 com a legislação e com as políticas nacionais.**



dos sindicatos inquiridos **negociaram políticas no local de trabalho e Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) alinhados com a C190 e a R206.**

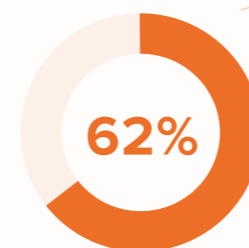
O inquérito da CSI revela um nível impressionante de envolvimento dos sindicatos na concretização do quadro e das definições contidas no diálogo social e na R206 através de negociações

tripartidas com governos e empregadores e negociações bipartidas a nível nacional, setorial e no local de trabalho com os empregadores.



Lobbying e discussões com os governos sobre a ratificação e implementação da C190

INQUÉRITO DA CSI



dos sindicatos inquiridos **realizaram atividades dirigidas aos governos.**

Outra importante atividade da campanha para a ratificação envolveu o lobbying e as discussões com os governos sobre a importância da ratificação e implementação da C190. De acordo com o inquérito da CSI, 62% dos sindicatos realizaram esta atividade. Os sindicatos encontraram múltiplas formas de pressionar e de sensibilizar os governos, nomeadamente através da construção de alianças, relativamente à importância da C190.



“

A aliança nacional, composta por muitos sindicatos e organizações da sociedade civil, ajudou de facto a construir a nossa força coletiva como trabalhadores e estamos agora a pressionar o governo para ratificar a C190. Embora o governo apoie a ratificação, os empregadores continuam a opor-se a ela. Estamos a apresentar os argumentos, a realizar reuniões, a fazer campanha e a dialogar com os empregadores, para que a C190 se torne uma realidade das trabalhadoras.

Emma Liliefna, KSBSI, Indonésia.

Construção de alianças e parcerias

INQUÉRITO DA CSI



dos sindicatos inquiridos fizeram campanha pela ratificação da C190 através de alianças com outras partes interessadas.



A colaboração, sem precedentes, em torno da campanha para a ratificação da C190 decorreu entre a CSI e as Federações Sindicais Globais, traduzindo-se na organização de webinars globais e na publicação de um conjunto abrangente de ferramentas de formação para a ratificação da C190.

Foram criadas parcerias entre sindicatos (centrais sindicais e sindicatos setoriais) e foram estabelecidas, em muitos países, coligações de sindicatos e de organizações representativas dos direitos humanos e de grupos de mulheres.

Por exemplo, foram formadas alianças nos EUA (AFL-CIO) com organizações de direitos humanos e da sociedade civil; em África,

uma forte aliança de mulheres dirigentes sindicais tem prestado apoio e partilhado experiências para pressionar os governos a ratificar a C190; a *Nagkaisa Labour Coalition of Unions*, nas Filipinas, trabalhou em estreita colaboração com a *Women's March* e outras ONGs; o *CNUS* na República Dominicana criou uma aliança entre os sindicatos e a sociedade civil; e as *Confederações KSBSI e KSPSI*, na Indonésia, criaram a aliança “Acabar com o assédio e a violência no mundo laboral - *END GBV in the world of work*”; no Reino Unido, a TUC fez parte de uma aliança com as organizações anti violência e de direitos humanos das mulheres sob a bandeira *#AssimNãoPodeContinuar - ThisIsNotWorking*.



Na Bulgária, a *National Civic Initiative to Ratify C190* ajudou a elevar o apoio público para a ratificação da C190, levando a um amplo lobbying dos empregadores e do governo. Em maio de 2022, foi incluída para apreciação na comissão governamental do trabalho e das políticas sociais.

A *CSI-AP* (CSI – Ásia e Pacífico) formou uma coligação, em 2021, com a *Action Aid International*, a *CARE International* e a *International Women's Rights Action Watch-Asia Pacific*, a fim de construir um círculo eleitoral mais amplo para a campanha e impulsionar a ratificação da C190 em toda a região da Ásia-Pacífico.

A coligação pretende pressionar o governo para ratificar a C190; realizar eventos, webinars e sensibilização; partilha de recursos e materiais de informação; formação dos trabalhadores para a proteção da violência e assédio no local de trabalho.

Foram estabelecidas algumas alianças com as partes interessadas do governo e dos empregadores. Alguns exemplos incluem a *Gender Platform formed in Bangladesh*, composta por organizações de direitos humanos, ONGs internacionais, sindicatos, empregadores e agências governamentais, e que desempenhou um papel muito visível na sensibilização para o impacto do COVID-19

nas mulheres trabalhadoras, na necessidade de introduzir legislação sobre a prevenção do assédio sexual e na ratificação da C190.

Na Turquia, juntamente com um modelo *CBA*, foi criada pela confederação *HAK-İŞ* uma plataforma de diálogo social, juntamente com a OIT, *UN Women*, UNFPA, sindicatos, empregadores e organizações de mulheres.

Globalmente, a CSI trabalhou em estreita colaboração com a *Human Rights Watch*, *Action Aid*, *Care International* e o *Center for Women in Global Leadership*, entre outras organizações, e apoiou as suas organizações

filiadas para o estabelecimento de alianças com a sociedade civil, ao nível nacional e regional. A CSI também se associou à campanha global para 16 dias de Ativismo a partir de 2019.

As lições retiradas destas alianças permitiram a partilha de recursos e de conhecimentos especializados, construíram uma voz coletiva e uma força visível em torno de objetivos comuns e alcançaram um nível de crítica do envolvimento (social) dos media. Isto acrescentou uma força significativa na base do valor e da importância crítica para tornar a C190 uma realidade.



“ A National Civil Initiative está a ter um impacto real na pressão do governo para a ratificação da C190, estamos otimistas de que em breve ratificaremos este primeiro instrumento jurídico para combater a violência e o assédio no mundo do trabalho e criar os mecanismos eficazes de prevenção e de proteção que são necessários.

Ekaterina Yordanova, Presidente da FTTVB, Bulgária.

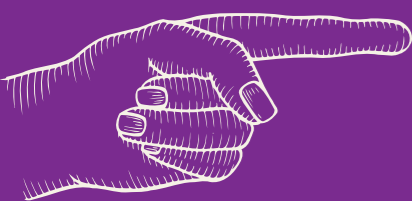


“

o nosso modelo CBA ajudou as nossas filiadas a negociar cláusulas sobre violência e assédio baseadas na C190 e na R206 na contratação coletiva e estamos a apoiar a liderança das mulheres para que possam participar em papéis de negociação coletiva e de tomada de decisão, tendo em conta que as mulheres entendem a necessidade de acabar com a violência baseada no género, bem como com a violência doméstica.

Fulya Pinar ozcan, HAK-İŞ, Turquia.

Recolha de dados e voz dos trabalhadores



Inquérito CSI: Um terço das campanhas sindicais colocaram o foco na recolha de provas, dados e histórias das experiências das mulheres vítimas de violência e assédio baseados no género.



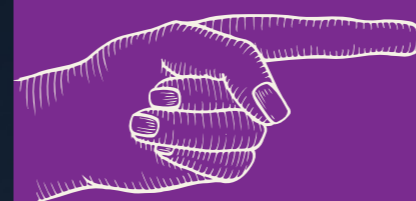
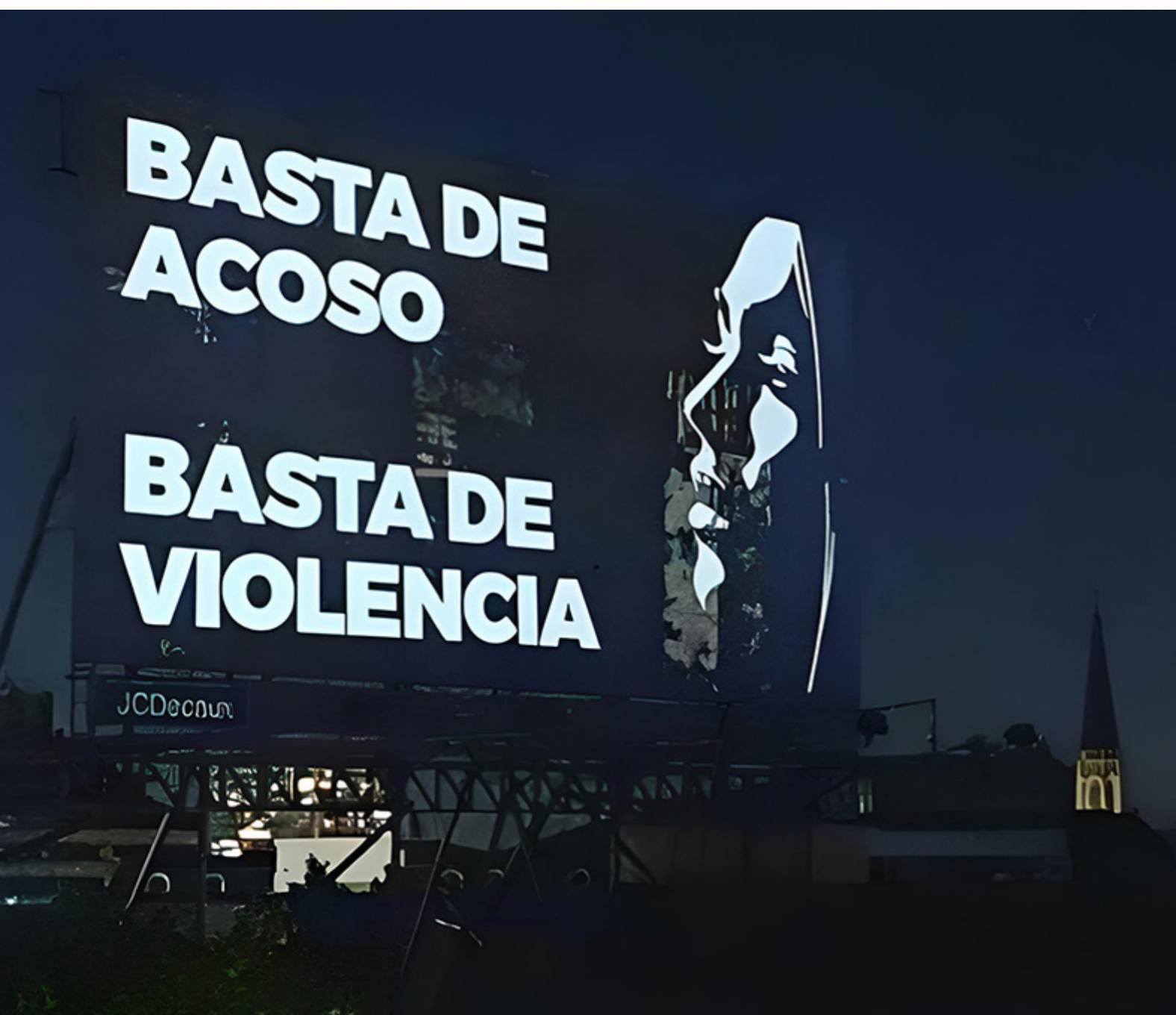
Uma parte importante das campanhas sindicais, refletida durante as negociações dos trabalhadores para a C190 na Conferência da OIT, em 2018 e 2019, é garantir uma base de evidência sobre a extensão, causas e riscos de violência e assédio: através da investigação, da recolha de dados e da documentação dos trabalhadores que vivam experiências de violência e de assédio no trabalho. As lições aprendidas com as atividades sindicais empenhadas na construção de uma base de provas mostraram ser de grande valor quando se negocia e se pressiona os governos e os empregadores.

Em alguns casos, a recolha de dados foi o ponto de partida para as campanhas sindicais. Exemplos disso incluem a investigação participativa em 2019 e 2020 realizada com trabalhadores do vestuário, no Camboja e na Indonésia, e apoiada pelo *US-based Solidarity Center*, com provas inovadoras sobre a violência e assédio baseado no género. A investigação participativa está a ajudar os sindicatos a construir as competências e a capacidade das trabalhadoras para assumirem cargos de liderança e para realizarem campanhas sindicais.

Alguns sindicatos associaram-se a instituições acadêmicas para realizar investigação, por exemplo, os inquéritos nacionais sobre o assédio (sexual) e sobre a violência doméstica por parte do *CLC Canadá* (2022), esta última realizada em parceria com especialistas acadêmicos da Universidade de Londres (Ontário, Canadá). Os sindicatos disponibilizaram espaços

para as trabalhadoras falarem sobre as suas experiências de violência e assédio no trabalho, o que forneceu fortes evidências para pressionar os empregadores e governo para a ratificação da C190.

Uma campanha que aborda toda a diversidade de trabalhadores e a múltipla discriminação



O inquérito da CSI mostra que o movimento sindical envolveu uma grande diversidade de membros nas suas campanhas e atividades em torno da ratificação da C190.

57% dos sindicatos envolveram trabalhadores e trabalhadoras nas suas campanhas, 45% envolveram jovens trabalhadores, 37% envolveram trabalhadoras e 33% envolveram trabalhadores da economia informal. Os sindicatos envolveram ainda trabalhadores com deficiência (27%), trabalhadores migrantes (21%), trabalhadores LGBTI+ (17%), trabalhadores indígenas (15%) e trabalhadores afrodescendentes (13%). 42% dos sindicatos envolveram todos os trabalhadores acima referidos.





ESTUDO DE CASO 2: A CAMPANHA PARA A RATIFICAÇÃO DA C190 NO PAQUISTÃO

Um projeto apoiado pela CSI-AP ajudou a construir o *PWF's Women Chapter* que conduziu a uma campanha impressionante de sensibilização, defesa e ao envolvimento de alto nível na ratificação da C190. Isto levou o *PWF* a organizar o primeiro diálogo tripartido de alto nível sobre a C190 (em abril de 2021) com o *Punjab Labour & Human Resources Department* – incluindo os secretários de oito ministérios, a *Employers' Federation of Pakistan*, várias grandes empresas, o *Workers-Employers Bilateral Council of Pakistan*, a OIT, agências responsáveis pela aplicação da legislação, a *Commission for*

the Status of Women, peritos académicos e os meios de comunicação social. As partes interessadas comprometeram-se a apoiar e defender a ratificação da C190. Como resultado, o *Punjab Labour & HRD Department* encontra-se a mapear as leis no Paquistão, com vista a proceder à identificação das necessidades de mudança na legislação para implementar a C190.

“É tão importante ter uma mudança sustentável para acabar com a violência e o assédio baseados no género. Só conseguiremos isto quando todos estiverem à mesa.

Temos de trabalhar juntos no diálogo tripartido... para depois podermos levá-lo para todos os níveis e para o local de trabalho.

Dur e Shehwar, Vice-Presidente do PWF, Paquistão.

O *PWF* também defendeu alterações na legislação laboral relativamente à proteção contra o assédio das mulheres (2022) para garantir que a lei abrange todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores do setor informal. O *PWF* e os seus sindicatos do setor formaram o Grupo de Ação da C190 e produziram ferramentas de informação, incluindo um site para a campanha C190 - lançado num evento conjunto com a Câmara do Comércio de *Sialkot* - e um conjunto de vídeos sobre as experiências das mulheres vítimas de violência e assédio no trabalho. Apoiadas pelo seu sindicato, as jornalistas paquistanesas fizeram campanha pela proteção contra a violência e o assédio e para a implementação da C190 em resposta a um aumento muito preocupante dos abusos online, da violência física e dos assassinatos de dois jornalistas.

O envolvimento com os empregadores conduziu ao envio de uma carta conjunta ao primeiro-ministro em junho de 2021 pelo *PWF* e pela Câmara de Comércio de *Sialkot*, pressionando o governo a tomar as medidas formais para ratificar a C190. O *PWF* liderou as negociações com os empregadores sobre um mecanismo de reparação contra a violência e assédio baseados no género com um resultado muito positivo: várias fábricas que fornecem as empresas multinacionais adotaram esse mecanismo, abrangendo cerca de 4.600 trabalhadores.

O *PWF* presta apoio jurídico e apoio aos trabalhadores através da sua linha de apoio, criada em novembro de 2020, na sequência de relatos crescentes de despedimentos, assédio, redução dos salários e violência doméstica durante a pandemia Covid-19. Além disso, o *PWF* desenvolveu uma aplicação para telemóvel de registo de denúncias sobre violência e assédio.

Como resultado positivo desta campanha, o governo incluiu a ratificação da Convenção C190 da OIT no plano de trabalho para 2022, em fevereiro de 2022. Olhando para o futuro, o *PWF* acredita que a ratificação da C190 pelo Paquistão será de enorme importância.

“A ratificação da C190 será positiva, para todos, no Paquistão e confere direitos e proteção importantes às mulheres... isto é muito importante porque as mulheres

encontram-se inseridas principalmente no setor de trabalho informal. Como parte disto, estamos a sensibilizar as trabalhadoras sobre o assédio sexual e a organizar os trabalhadores domésticos para que possam ter proteção contra a violência e o assédio.

Dur e Shehwar, Vice-Presidente da PWF, Paquistão.

Destques da campanha para a ratificação, lições aprendidas e desafios encontrados com a ratificação

Os sindicatos de 29 países africanos⁵ têm, atualmente, a decorrer campanhas para a ratificação e/ou implementação da C190. Foi dado um importante papel estratégico a este facto no Congresso *CSI-Africa Abuja*, onde os sindicatos chegaram a acordo relativamente a um roteiro focado no diálogo social e na sensibilização em torno da C190. Através das comissões de mulheres, a nível nacional, e do Secretariado Técnico da *CSI-Africa*, responsável pelas questões da Igualdade, as ações têm sido dirigidas aos governos e aos empregadores, bem como às comunidades locais.

A plataforma global de África, que liga as plataformas nacionais de membros, permite

que líderes e ativistas partilhem experiências e encontrem soluções para os desafios que enfrentam.

Os workshops de formação e de sensibilização promoveram as competências e o conhecimento das mulheres sindicalistas em toda a África, incluindo a forma como a C190 pode ser usada para melhorar a segurança e a saúde no trabalho e a igualdade no trabalho e a sua ligação à C183 da OIT sobre a proteção da maternidade. Isto tem sido importante para a construção da capacidade e do apoio ao lobbying sindical e à sensibilização dos governos.

⁵ Argélia, Angola, República do Benim, Burkina Fasso, Cabo Verde, República Centro-Africana, Etiópia, Gabão, Guiné, Gana, Quênia, Marrocos, Mauritânia, Níger, Nigéria, Uganda, República Democrática do Congo, Senegal, Serra Leoa, África do Sul, Somália, Reino de Essuatíni, República Togolesa, Tunísia, Zâmbia e Zimbabué.



ESTUDO DE CASO 3: REFORÇO DO PAPEL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA PARA A IMPLEMENTAÇÃO DA C190 NA ÁFRICA DO SUL

dos empregadores para impedir o assédio e violência baseados no género, dos direitos de acesso ao apoio no local de trabalho e da licença para as vítimas de violência doméstica.

Em julho de 2019, as organizações filiadas na CSI *COSATU*, *FEDUSA* e *NACTU* elaboraram um mapa de defesa e um roteiro estratégico da campanha para a ratificação da C190 e estabeleceram uma aliança com a sociedade civil, grupos de defesa dos direitos das mulheres e outros aliados. Esta aliança organizou eventos regulares, tais como protestos, marchas e uma campanha nacional intitulada *#TotalShutdown (paralisação total)*, apelando ao governo para que acabasse com a violência e assédio baseados no género. Os sindicatos garantiram a inclusão de todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores domésticos e informais, cooperando estreitamente com os respetivos sindicatos.

Durante a campanha para a ratificação, os sindicatos realizaram reuniões regulares, eventos de lobbying e de diálogo com o governo e com os empregadores. A liderança e a mobilização das mulheres foram possíveis através da educação e da formação dirigidas a membros, de orientações sobre a negociação coletiva para acabar com a violência e assédio baseados no género e através da organização das mulheres nas bases.

Após uma campanha desenvolvida com os sindicatos e sociedade civil, a C190 foi ratificada a 29 de novembro de 2021. Paralelamente à ratificação, o Departamento do Trabalho e do Emprego publicou um Código de Boas Práticas sobre a Prevenção e a Eliminação do Assédio no Local de Trabalho, em 18 de março de 2022, devidamente alinhado com a C190. Os sindicatos participaram na consulta deste Código e deixaram claro que este deveria estar totalmente alinhado com a C190. Além disso, os sindicatos exigiram que o Código não fosse visto como um substituto de medidas vinculativas na lei: por exemplo, das obrigações

Os sindicatos apelaram a abordagens de resposta ao género durante a pandemia no organismo tripartido *National Economic Development and Labour Council (NEDLAC)*, onde foi estabelecido um grupo de trabalho de resposta rápida ao Covid-19. Foram feitas novas exigências para a ratificação e para a existência de leis fortes, durante um webinar promovido pelo *NEDLAC*, em agosto de 2020. A *FEDUSA* apelou ao “*Fim Imediato à Violência Baseada no Género – #RatifyC190*”, num comunicado emitido a 14 de junho de 2020.

Além disso, cada confederação realizou as suas próprias campanhas de apoio à ratificação da C190. Por exemplo, a campanha *#C190CAN* da *FEDUSA* disseminou materiais de campanha, realizou webinars e promoveu uma petição amplamente divulgada.

“ Não eliminaremos a violência no mundo do trabalho se não tomarmos a dianteira para implementar plenamente a C190 e usarmos as normas na negociação coletiva. Enquanto mulheres e dirigentes sindicais, temos de nos manter firmes e exigir a sua implementação em todos os locais de trabalho. Temos o apoio dos homens para a nossa causa para garantir que os locais de trabalho se libertem da violência e do assédio.

Martlé Keyter, Vice-Presidente da *FEDUSA*, África do Sul.

A campanha do *COSATU* incluiu um apelo aos sindicatos para intensificarem as suas campanhas, organizaram workshops de capacitação, seminários e webinars, ações de protesto e de pressão junto do governo, tendo reforçado os seus esforços de defesa da ratificação durante os 16 Dias da Ativismo. O *COSATU* acredita que a C190 vai ser uma força de mudança na África do Sul e que os sindicatos devem agora desempenhar um papel na garantia de negociações para a segurança e saúde ocupacionais que tenham em conta a dimensão de género e fortalecer os sindicatos, a nível local, para que estas questões sejam negociadas com os empregadores: As organizações filiadas na *FEDUSA* e na *COSATU* mantêm-se ativas na garantia de que as políticas no local de trabalho sejam alinhadas com a C190. A *COSATU* realizou workshops em todas as regiões da África do Sul, com o objetivo de sensibilizar para a ratificação da C190 e capacitar os agentes sindicais para negociarem políticas, no local de trabalho, para acabar com a violência e assédio baseados no género.

O sindicato da indústria automóvel, *MISA*, filiado na *FEDUSA*, deu formação às suas mulheres e aos líderes juvenis para sensibilizar para o fim da violência e assédio baseados no género. E tem vindo a negociar com os empregadores através de um fórum sobre igualdade e diversidade, em toda a indústria, que promova a abordagem da violência e assédio baseados no género e a implementação das obrigações dos empregadores contidas na C190 e R206. Em 2022, o *MISA* estabeleceu uma linha de ajuda confidencial, dirigida a qualquer membro do sindicato e a trabalhadores do setor, para reportar e procurar reparação, em casos de assédio sexual.



Sindicatos na Argélia, Marrocos, Palestina e na Tunísia encontram-se envolvidos na **campanha #RatifyC190**. Na Argélia, a campanha da *UGTA* incluiu a criação de uma comissão sindical para sensibilizar para a ratificação da C190, defendendo uma mudança transformadora que vise acabar com as desigualdades no trabalho e pressionar o governo.

Na Palestina, a *PGFTU* iniciou uma impressionante diversidade de atividades para promover a implementação da C190: desde ações de sensibilização para a violência e o assédio, a prestação de apoio através de um *Psychological and Social Counselling Center*, até ao envio de cartas para o *Ministry*

of Labour and the Ministry of Women para pugnar pela ratificação.

Além disso, foi estabelecida uma aliança formada por 50 organizações da sociedade civil, mulheres e jovens, pessoas com deficiência e grupos de direitos humanos. A *PGFTU* assinou um acordo com o sindicato representativo dos media sobre a campanha para a ratificação da C190, tem dado formação a membros sindicais e filiados e realizado ações de campanha com sindicatos setoriais, organizações da sociedade civil e universidades palestinianas. (Ver também o Estudo de Caso 4: Marrocos).



ESTUDO DE CASO 4: CONSTRUÇÃO DE UM MOVIMENTO PARA A RATIFICAÇÃO DA C190 EM MARROCOS

Estudo de Caso 4: Construção de um movimento para a ratificação da C190 em Marrocos

Em dezembro de 2019, as centrais sindicais nacionais *CDT*, *FDT*, *UGTM* e *UMT* lançaram a “Coligação 190 para um Mundo Laboral Livre de Violência e Assédio”, para sensibilizar para a importância da C190, para reforçar a defesa da mesma e criar apoio para a sua ratificação.

A Coligação inclui uma lista impressionante de partes interessadas:

grupos de mulheres e migrantes, associações de pessoas deficientes, bem como sindicatos, inspetores do trabalho, advogados, académicos, artistas, governo, organizações patronais, organizações de direitos humanos e organizações da sociedade civil, a OIT e especialistas em questões de género.

Em março de 2020, a coligação emitiu ao governo um memorando conjunto a pedir a ratificação da C190. Realizaram-se reuniões com representantes do governo, durante as quais foram levantadas questões sobre esta ratificação no parlamento, tendo o apelo à ratificação sido ainda sustentado com o envio de cartas pela *UMT* e *CDT* ao governo.

À luz do aumento da violência doméstica durante a pandemia, *Amal el Amri*, Secretário-Geral Adjunto da *UMT*, parlamentar e Presidente do Sindicato Progressista das Mulheres de Marrocos - *Union Progressiste des Femmes du Maroc (UPFM-UMT)* ampliou o apelo à ratificação da C190.

A Coligação 190 prosseguiu o seu trabalho de sensibilização durante a pandemia, mantendo a realização de webinars com a participação do governo, empregadores, organizações de direitos humanos e da sociedade civil, OIT e peritos. Os sindicatos têm usado a C190 e a R206 nas suas negociações com os empregadores. As mulheres dirigentes dos sindicatos de vestuário (filiadas na *UMT* e *CDT*) participaram na formação e na sensibilização. Com o apoio da sociedade civil, os sindicatos introduziram um procedimento confidencial para abordar o assédio sexual, permitindo que as mulheres recebam apoio e quebrem o silêncio em torno da violência e assédio baseados no género.

Como resultado da sensibilização em torno da violência e assédio baseados no género, a adesão sindical aumentou e muitas mulheres assumiram funções de liderança sindical nas suas fábricas. As mulheres sindicalistas têm sido apoiadas por homens nos sindicatos e tem havido resultados positivos na redução do assédio sexual nas fábricas.





Graças ao envolvimento do Comitê das Mulheres Trabalhadoras das Américas - *Committee of Women Workers of the Americas*, foram realizadas campanhas para a ratificação da Convenção 190, em toda a América Latina, juntamente com ações de sensibilização sobre as desigualdades estruturais de gênero, incluindo a questão da economia dos cuidados: abordar o fardo das mulheres no setor dos cuidados e mobilizar para a ratificação da Convenção n.º 156 sobre os trabalhadores com responsabilidades familiares. As aprendizagens partilhadas pelos sindicatos da Argentina e do Uruguai reportam que a existência de legislação sobre a violência e assédio baseados no gênero constituiu uma base importante para a ratificação da C190 nos seus países. Investir em campanhas de comunicação

e sensibilização com sindicatos e com a sociedade civil, na formação de alianças e na coordenação entre sindicatos para elaborar um roteiro claro para a ratificação, foram considerados fatores importantes para a existência de fortes campanhas de lobby e de defesa da ratificação.

A *CSI-AP* apoiou campanhas sindicais em 14 países (Austrália, Bangladesh, Indonésia, Israel, Japão, Índia, Mongólia, Nepal, Nova Zelândia, Paquistão, Filipinas, Coreia do Sul, Tailândia e Turquia).⁶

O Conselho da *CSI-Bangladesh (BC)* realizou campanhas pela ratificação da C190 com uma coligação de sindicatos, organizações da sociedade civil e ONGs internacionais para garantir uma abordagem coordenada

da ratificação. O Comitê de Mulheres *CSI-BC's* designou pontos estratégicos para coordenar ações para a ratificação da C190, tais como ações de formação, sensibilização do público e divulgação de materiais da campanha. Num evento realizado pelo *CSI-BC* a 8 de março de 2020, o Secretário do Ministério do Trabalho e do Emprego confirmou o compromisso do Governo em ratificar a C190.

Na Indonésia, uma Coligação para o Fim da Violência e Assédio baseados no Gênero no Mundo Laboral *Coalition on Ending GBV in the World of Work*, formada em 2019, composta por 59 sindicatos, organizações dos trabalhadores domésticos e da sociedade civil constituiu uma plataforma forte para a ratificação da C190. As atividades incluem a investigação, submissões de documentos, reuniões com o governo e participação em reuniões tripartidas sobre a C190, em 2020 e 2021. Enquanto se aguarda a ratificação,

os sindicatos dedicam-se à negociação coletiva para implementar a C190 no local de trabalho. É dada ênfase à mudança da cultura do local de trabalho. As jovens dirigentes sindicais têm sido pioneiras em pressionar os seus sindicatos para a adoção de acordos e medidas no local de trabalho. O *KSPI* e o *KSBSI* desempenharam um papel de liderança na defesa de fábricas isentas de violência e assédio. Por exemplo, as organizações filiadas no *IndustriALL Indonesia Women's Committee* entraram em acordo sobre o modelo CBA Provisões para uma Política de Tolerância Zero alinhadas com a C190 e assinaram compromissos conjuntos com 27 empresas.

No Nepal, a campanha de ratificação da C190 começou por ser uma campanha de mulheres e alargou-se para incluir todos os membros do sindicato, resultando numa campanha altamente visível e com impacto mediático. O Conselho de Filiados do *CSI-Nepal*

⁶ No período que antecedeu o Dia Internacional da Mulher, em 2022, a ITUC-Ásia-Pacífico lançou um site "Ratify C190" <https://www.ratifyc190.org/>, em parceria com organizações de defesa da ratificação e produziu a sua canção C190 'Equality for You and Me'. <https://www.youtube.com/watch?v=aKSJoHQTZOM>. As organizações filiadas receberam posts das redes sociais e uma declaração a solicitar a ratificação da C190 em toda a região. Em junho de 2022, a campanha regional #RatifyC190 celebrou o terceiro aniversário da adoção da C190 com 5 dias de ação. Cada dia cobria um tema diferente, com gráficos pré-preparados, posts sugeridos e conteúdos nas redes sociais.

assumiu a liderança com resultados positivos e com o envolvimento dos empregadores e do governo. Foi dada uma forte atenção às ações no setor dos transportes. Foram designados pontos focais para cada afiliado e as ações foram coordenadas pela liderança da *CSI-NAC*. Foi lançado em 2021 pela OIT um Grupo de Trabalho para a C190, com vista à futura ratificação e os sindicatos começaram a integrar a C190 e R206 na negociação coletiva.

Os sindicatos da Europa Oriental e da Ásia Central têm vindo a fazer uma campanha ativa pela ratificação da C190, apoiados pelo PERC (Conselho Regional Pan-Europeu da CSI) na provisão de formação e de recursos. Os sindicatos do Quirguistão lançaram uma campanha de ratificação (em 2020) no decorrer de um seminário

liderado por sindicatos e com a presença de partes interessadas e de parceiros da sociedade civil. Foi realizado um inquérito para fornecer provas sobre a dimensão da violência e do assédio, seguido de formação sindical, nomeadamente sobre a forma como os sindicatos podem prestar apoio aos sobreviventes de violência e assédio baseados no género no trabalho. A campanha resultou na inclusão da C190 no Acordo Geral do Comité Tripartido, marcando um passo importante para a ratificação. Na Geórgia, o *GTUC* realizou uma campanha de sensibilização e divulgou informações e boletins sobre a C190, tendo também organizado eventos. Juntamente com a formação dos membros sindicais, o sindicato presta apoio jurídico aos seus associados e realiza litígios estratégicos, permitindo a divulgação de casos de assédio sexual.



A campanha levou a uma alteração do Código do Trabalho para incluir o assédio sexual como forma de discriminação. O *GTUC* tem defendido a ratificação através da comissão social tripartida e com o Conselho para a Igualdade de Género do Parlamento.

Além disso, a *Confederação Europeia dos Sindicatos (CES)* realizou uma campanha de três anos para a ratificação da C190, juntamente com organizações filiadas de 39 países europeus e 10 federações sindicais europeias, a nível da União Europeia (UE) e a nível nacional. A *CES* e o *PERC* realizaram um inquérito conjunto entre as mulheres

dirigentes sindicais, assinalando o Dia Internacional da Mulher em 2021, sinalizando a mensagem de que 77% dos empregadores não tinham implementado medidas para combater a violência e o assédio baseados no género. Em junho de 2022, no terceiro aniversário da adoção da C190, a *CES* lançou uma petição online para intensificar a pressão sobre a UE para dar luz verde e pressionar todos os Estados-Membros da EU a ratificarem a Convenção 190 da OIT.

Até junho de 2022, a Irlanda, a França e a Finlândia tinham concluído ou quase concluído o processo de ratificação interna.

A *CSI* colaborou com as confederações sindicais globais, na liderança da adoção da C190 e durante a campanha para a ratificação global, sob as bandeiras *#RatifyC190* e *"It Can Change Lives"*, tendo produzido recursos para disseminar a iniciativa, fichas de informação e cartazes. Tal como a *CSI*, as confederações sindicais globais desenvolveram ações sobre a C190 e programas de capacitação em todo o mundo.⁷

A *CSI* e as suas filiadas levaram a cabo também uma campanha em colaboração com a Human Rights Watch, a Action Aid International e com a iniciativa de 16 dias de Ativismo, coordenados pelo Centro para as Mulheres em Liderança Global, que ainda acrescentou mais força à campanha global.



⁷ A publicação conjunta global "Train the Trainers Toolkit: Violence and harassment in the world of work" and "Facilitators Guide" e "Facilitators Guide" em 2021, <https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit>, resultou de uma excelente colaboração entre a ITUC e as confederações sindicais globais. O conjunto de ferramentas, disponível em várias línguas, está a ajudar a reforçar os programas de defesa pela ratificação e formação sindical entre as organizações filiadas a nível nacional. O conjunto de ferramentas foi lançado num *webinar da Global Unions* (25 de junho de 2021) e apoiado por um comunicado conjunto. Além disso, a *CSI* e os *GUFs* uniram esforços em resposta à pandemia Covid-19, organizando um conjunto de webinários *#GenderEqualNewNormal* em 2020, que incluiu a cobertura sobre a importância de tornar a C190 uma realidade.





Secção 4: Situação atual: Progressos no sentido da ratificação e da implementação da C190

4

O inquérito da CSI fornece uma imagem impressionante dos progressos no sentido da ratificação da C190. Até julho de 2022, 19 países tinham ratificado a Convenção n.º 190⁸, com indicações de que muitos outros estão perto de proceder rapidamente à sua ratificação, nomeadamente a Bélgica, Chile, Finlândia, França e Irlanda. Nos países onde a ratificação já teve lugar,

os sindicatos têm vindo a responsabilizar os seus governos para garantir que as leis e as políticas nacionais, bem como as necessárias questões legais conexas e a negociação coletiva se encontrem alinhadas com a C190 e a R206.

No entanto, os sindicatos de 28 países que responderam ao inquérito referem que ainda não há indicação de quando o seu governo irá proceder à ratificação da C190, o que está na base das preocupações partilhadas pelos sindicatos em vários países: a inação demonstrada por estes governos para ratificar a C190. Esta situação reflete a oposição organizada, a nível global, por vários países: por exemplo, ter sucesso em 2021 e 2022 para apagar a língua na Convenção N.º 190 da OIT no documento de resultados da Comissão das Nações Unidas sobre o Estatuto das Mulheres. (p.14)

Na página da OIT dedicada à campanha poderá encontrar um conjunto de recursos: <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>



No inquérito da CSI, as organizações filiadas indicaram que mais de 50 países poderão estar em condições de ratificar a Convenção até 2023!

A partir de julho de 2022, o número atual de ratificações mantém-se em 19. Em mais 20 países, os sindicatos indicam que esperam que os seus governos a ratifiquem em 2022.

Noutros 18 países, os sindicatos antecipam a ratificação em 2023.

Em 2021, a OIT lançou uma campanha global **#RatifyC190** para promover a ratificação e implementação da C190 chegando aos governos, às organizações dos empregadores e trabalhadores, à sociedade civil e às empresas do setor privado, bem como aos formuladores de políticas, empresas e parceiros. As celebridades também emprestarão as suas vozes para amplificar as mensagens da campanha.

Apoio dos governos e empregadores à C190

Inquérito da CSI: 68% dos sindicatos referem que têm apoio governamental para ratificar a C190 nos seus países e apenas 42% dos sindicatos têm o apoio dos empregadores. 1% dos sindicatos relatam que os governos se opõem à C190, enquanto 19% dos empregadores nos países abrangidos se opõem à C190. Outros 29% dos governos não se opõem nem apoiam a C190, enquanto 25% dos empregadores não se opõem nem apoiam a C190.

⁸ Ratificações em 2020: Uruguai, Fiji, Namíbia. Em 2021: Argentina, Somália, Equador, Maurícia, Grécia, Itália, África do Sul. Em 2022: Reino Unido, São Marino, Albânia, Antígua e Barbados, Espanha, El Salvador, Perú, República da África-Central e México.

As organizações filiadas reportam níveis mistos de apoio e/ou oposição à ratificação da C190 por parte dos governos e empregadores. Assim, tanto as expectativas positivas, como as decepcionantes em relação

ao apoio do governo e dos empregadores à C190 ilustram a importância crítica de se manter em vigor campanhas de lobby e de defesa da ratificação da C190, bem como a sua continuidade nos anos vindouros.

Alterações legais e legislativas necessárias para implementar a C190

INQUÉRITO DA CSI



As alterações na legislação relevante são essenciais para a plena implementação da C190, com metade dos sindicatos a desenvolver campanhas para a alteração

legal no âmbito da plena implementação da C190. No inquérito da *ITUC*, mais de metade dos países (52%) precisam de alterar as suas leis laborais para

implementar a C190, seguido de alterações na legislação de segurança e saúde no trabalho (37%), na legislação de igualdade

e não discriminação (37%), violência doméstica (35%), economia informal (35%) e nas leis criminais (24%).



Destques da campanha e lições aprendidas sobre a reforma legislativa

A adoção da C190 e da R206 levou muitos sindicatos a defenderem a implementação de leis mais fortes. No entanto, os sindicatos enfrentam desafios relevantes, uma vez que alguns governos estão relutantes em adotar alterações legais para implementar plenamente a C190 ou em se basearem nas orientações contidas na R206. Não é de estranhar que muitos sindicatos

tenham incluído, nas suas campanhas, exigências aos governos para identificar e fazer alterações legais, enquanto alguns sindicatos realizaram o seu mapeamento legal como base para defenderem a ratificação e promoverem o diálogo social com os governos. Por exemplo, os exercícios de mapeamento realizados pela Federação Internacional dos Trabalhadores Domésticos

na América Latina permitiram que os trabalhadores domésticos defendessem a adoção de proteções específicas para estes trabalhadores a nível legal. A federação Serviços Públicos Internacional realizou um mapeamento da legislação em África, na região Inter-Américas e na Europa, dando aos sindicatos informações para apoiar a sua defesa pela implementação de reformas legais relativas às obrigações dos empregadores para estabelecer políticas no local de trabalho, sistemas de reclamações e avaliações de risco. No sul da Ásia, foi dada prioridade às alterações legais para proteger os Profissionais Comunitários de Saúde que enfrentaram vulnerabilidades significativas e riscos acrescidos de violência e assédio durante a pandemia.

A campanha popular da *JTUC-RENGO* para a ratificação da C190, no Japão, levou os

sindicatos a defender a promulgação de novas leis sobre assédio de poder em 2019 e uma nova lei que foi promulgada em junho de 2021 que proíbe o assédio sexual e assédio relacionado com a gravidez, parto e acolhimento de crianças. As leis estão a ser implementadas através dos acordos coletivos de empresa, para os quais os sindicatos fornecem orientações de negociação. O governo do Canadá está empenhado em assegurar que as suas leis estejam em conformidade com a C190 antes da ratificação da convenção. Os sindicatos insistiram na necessidade de serem realizadas alterações ao Código do Trabalho que acompanhem os Regulamentos de Prevenção do Assédio no Local de Trabalho e Prevenção da Violência, implementados em 2021, com medidas alinhadas às disposições da C190 relativamente a políticas laborais, prevenção e avaliação de riscos e violência



doméstica, com proteções para mulheres, homens, indígenas, pessoas LGBTQ+ e pessoas com deficiência. Da mesma forma, na Dinamarca os sindicatos lideraram uma campanha conjunta de cinco anos para uma lei mais forte sobre assédio sexual, resultando num inovador acordo tripartido sobre assédio sexual, assinado em 4 de março de 2022, entre o *Centro Sindical FH*, os empregadores e o governo. Em Itália, em 2022, após a ratificação da C190, as três principais confederações sindicais *CGIL*, *CISL*, *UIL* exigiram o reforço das obrigações dos empregadores para prevenir e combater a violência e o assédio, nomeadamente o cumprimento de deveres relacionados com a segurança e a saúde no trabalho e os riscos psicossociais.

Algumas campanhas sindicais têm abordado a necessidade de legislação sobre violência doméstica como uma questão do local de trabalho. Um exemplo disso é a campanha de alto nível para aumentar os direitos dos sobreviventes de violência doméstica desenvolvida pelo Conselho Australiano de Sindicatos *ACTU*, e que resultou na introdução de 10 licenças remuneradas de violência doméstica na legislação em 2022. No Reino Unido, onde o governo já ratificou a C190, os sindicatos deixaram claro que as leis relativas ao abuso doméstico ainda não estão alinhadas com a C190, em especial no que diz respeito ao apoio ao local de trabalho a sobreviventes de violência doméstica.



ESTUDO DE CASO 5: CONSTRUÇÃO DA COLIGAÇÃO PARA UMA RATIFICAÇÃO AMBICIOSA DA C190 EM FRANÇA

informação. A coligação baseou-se nas mobilizações feministas que emergiram do movimento *#metoo*, coordenado pelo programa *#alofus*, que organizou manifestações anuais com mais de 100.000 pessoas no dia 25 de novembro de cada ano. A *CGT* desenvolveu um conjunto abrangente de ferramentas de “Combate à Violência baseada no Gênero” com o objetivo de sensibilizar para a legislação e para a negociação coletiva, orientar sobre campanhas e negociações, com vista a pôr termo à violência e assédio baseados no gênero. Foram formadas novas alianças entre a *CGT*, a *CARE* e a *Action Aid* com a *Human Rights Watch* em França, em 2021, o que aumentou a pressão para uma alteração legal.

Os sindicatos franceses, juntamente com a sociedade civil e as organizações representativas de mulheres emitiram uma carta ao governo em junho de 2021, estabelecendo exigências para uma ratificação ambiciosa.



A lei francesa para ratificar a C190 foi aprovada, por unanimidade, no parlamento em 2021, com uma campanha de alto nível a exigir uma ratificação ambiciosa da C190. Um fator de sucesso foi a criação da aliança formada pela Confederação Geral do Trabalho (*CGT*) e organizações não governamentais globais, nomeadamente a *Human Rights Watch*, a *CARE* e a *Action Aid*. A coligação (www.stopviolencestravail.org) produziu materiais de campanha e uma petição e realizou webinars e sessões conjuntas de

“ Esta coligação permitiu-nos fazer da ratificação da C190 uma exigência do movimento das mulheres que se tornou consideravelmente mais forte após o movimento *#metoo*, evitando assim que a questão do gênero e da violência sexual se limitasse a uma questão social, não relacionada com o trabalho.

Sophie Binet, *CGT*, França.

Os pedidos de alteração jurídica incluem sanções para os empregadores que não têm uma política de trabalho; novas proteções legais, incluindo o estabelecimento de 10 dias de licença remunerada para sobreviventes de violência doméstica; a definição de um requisito para que o governo promova a formação e expanda o papel dos assessores/conselheiros de pessoal na luta contra a violência e assédio baseados no gênero; e de um requisito para que as empresas francesas identifiquem, previnam e respondam aos riscos de violência e assédio baseados no gênero nas suas cadeias de abastecimento, ao abrigo da Lei do “Dever de Vigilância” de 2017.

“ o governo francês ratificou ao mínimo, a Convenção no Parlamento, sem incorporar as medidas contidas na Recomendação n.º

206. Queremos conquistar direitos concretos para as vítimas, a obrigação de negociar a violência sexual e baseada no gênero com os sindicatos e sanções para os empregadores que não aplicam a lei.

Sophie Binet, *CGT*, França.

Entretanto, os acordos sobre a igualdade profissional entre sindicatos e empresas, assinados em 2021 e 2022, no setor público, e com empresas como a *Orange*, *Renault*, *La Poste*, *SNCF*, *EDF* e *Engie*, entre outras, contêm novas disposições sobre o fim do sexismo, violência e assédio baseados no gênero no trabalho, prevenção e avaliação de riscos, teletrabalho, juntamente com a licença remunerada e outros apoios no local de trabalho às vítimas de violência doméstica.

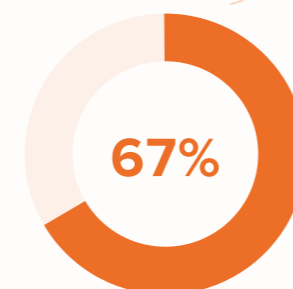
Destques da campanha e lições aprendidas sobre o diálogo social e a negociação coletiva

Tem havido um nível impressionante de envolvimento dos sindicatos na concretização do quadro e das definições contidas na C190 e na R206 em negociações tripartidas com governos e empregadores e em negociações bipartidas a nível nacional, setorial e laboral com os empregadores.

A C190 e a R206 fornecem um roteiro claro e uma orientação estrutural para o diálogo social e para a negociação coletiva. Tem havido um elevado nível de envolvimento sindical no diálogo social através de discussões formais e informais e em estruturas tripartidas.



INQUÉRITO DA CSI



Com 67% dos sindicatos envolvidos na negociação de políticas de trabalho, a C190 e a R206 estão a estimular a negociação coletiva.

A C190 e a R206 tornaram-se importantes questões nas negociações nacionais. No Senegal, a C190 está incluída no Acordo Nacional Interprofissional (acordado em 2019) envolvendo cinco confederações sindicais. Na Indonésia, os acordos nos setores da saúde, vestuário e agricultura, assinados por organizações filiadas na KSPI e no KSBSI (em 2020), utilizam a linguagem da C190 e R206. Da mesma forma, nas Filipinas, a C190 enquadra acordos celebrados em 2020 nos setores dos transportes, construção, metais, logística e educação, bem como um acordo no setor dos transportes, que inclui disposições sobre licenças remuneradas por violência doméstica. Foi negociado um modelo de mecanismo baseado em empresas por onze sindicatos e um manual com orientações sobre a C190 e R206, contendo bons exemplos de negociação. Na Colômbia, foi assinado um acordo coletivo de empresa com sete sindicatos do setor público, em 2021, sobre a

prevenção do assédio sexual e outras formas de violência. No Lesoto foram assinados acordos históricos para lidar com a violência e assédio baseados no género e acordado um código de práticas e procedimentos de reclamações com um fornecedor do setor de vestuário, assinado em julho de 2019, e que se basearam na linguagem contida na C190 (*IDUL, UNITE e NACTWU*). Na Turquia, um acordo-modelo elaborado pela *HAK-İŞ*, em 2021, tornou-se um quadro para novos acordos de empresa, por exemplo, no setor do vestuário, e baseiam-se nas definições e no âmbito da C190 e da R206, incluindo a violência doméstica e a importância da prevenção e da avaliação dos riscos.

As disposições relativas à **segurança e à saúde no trabalho e à avaliação dos riscos** que constam da C190 e do R206 colocam uma nova ênfase na negociação sobre a prevenção da violência e do assédio e a avaliação dos riscos de resposta ao género. Na África do



Sul, uma parte importante da estratégia da COSATU passa pelo envolvimento das comissões de SST no planeamento da segurança no local de trabalho. O Programa de Ação para a Igualdade 2017-2022 da IUF tem uma forte aposta na SST, e um Projeto de Mulheres em África está a dotar as mulheres para negociarem medidas de SST nos acordos de empresa, com o objetivo de implementar políticas de SST que tenham em conta a dimensão de género e as avaliações de riscos. No Canadá, a USW realizou ações de formação e elaborou um guia prático “Aumentar o nível da saúde e segurança das mulheres” para garantir a integração da violência e assédio baseado no género na SST. Os representantes para a SST receberam formação para realizar avaliações de risco de resposta ao género e para abordar a violência e assédio baseados no género e a violência doméstica como questões de SST. Em conformidade com a C190 e R206, a Federação Europeia de Trabalhadores do Setor dos Transportes (ETF) emitiu

orientações aos negociadores dos sindicatos dos transportes para terem em atenção a dimensão de género nas avaliações de risco, incluindo a avaliação específica dos riscos de violência doméstica. Além disso, os acordos tripartidos da OIT desempenham um papel importante. Um exemplo recente é o *Código de Prática da OIT sobre segurança e saúde no Trabalho*, de 2021, sobre segurança e saúde ocupacional no setor de vestuário e têxtil, que aborda os aspetos de violência e do assédio relacionados com a SST e que se encontra alinhado com a C190 e a R206. O importante papel da SST na prevenção da violência e do assédio é ainda mais reforçado à luz da decisão histórica da Conferência Internacional do Trabalho, em 2022, de que a saúde e a segurança no trabalho sejam confirmadas como um direito fundamental.

Alguns acordos conferem proteção para os **trabalhadores informais**. No Quênia, o *KEDHEIHA* pediu a realização de negociações urgentes, durante a pandemia, com as

autoridades públicas para a segurança e proteção dos comerciantes do mercado informal. O Congresso Nigeriano do Trabalho forneceu formação para um Código de Conduta inovador em 2020, baseado na linguagem da C190, com medidas de segurança para as mulheres comerciantes da economia informal e para os seus filhos. A Federação Paquistanesa de Trabalhadoras Domiciliárias acordou um memorando de entendimento com as autoridades públicas, em 2021, sobre proteção social para trabalhadoras que, durante a pandemia, enfrentaram níveis crescentes de violência e assédio baseados no género. A Federação

Internacional de Trabalhadores do Setor dos Transportes (ITF) encontra-se a implementar um projeto sobre a C190 na África Ocidental e Central, focado nos trabalhadores informais dos transportes. Em junho de 2022, a ITF lançou um kit de ferramentas para os sindicatos poderem apoiar campanhas para a ratificação e implementação da C190 no setor dos transportes, abrangendo questões relevantes para o setor informal, como a segurança das mulheres e o acesso a instalações sanitárias. Este Kit baseia-se num programa de defesa de mulheres muito bem-sucedido nomeadamente na Índia e no Nepal.

“ A campanha ITF C190 na África ocidental e Central está a apoiar as mulheres trabalhadoras a sensibilizar, a pressionar os governos e a reconhecer oportunidades para negociar com empregadores a existência de locais de trabalho seguros para as mulheres. Este trabalho tornou-se mais crítico com a crise da pandemia, que afetou de forma desproporcional, as mulheres em empregos precários e informais e está a ser usado como uma ferramenta pelas mulheres para se reconstruírem melhor.

Neha Prakash, ITF.



Os sindicatos estão também a negociar cláusulas específicas sobre **violência doméstica** nos seus acordos coletivos de trabalho. Por exemplo, na Argentina, foram acordados protocolos para enfrentar a violência doméstica no setor farmacêutico em 2019, no setor de turismo em 2020 e no setor da educação em 2019. No Brasil, as cláusulas sobre violência doméstica foram incluídas na contratação coletiva setorial em 2020, nos setores bancário e dos correios. Em 2020, os sindicatos canadenses acordaram contratos coletivos para os setores público e privado, com novas cláusulas sobre formação, prevenção e proteção dos trabalhadores contra a violência doméstica nos setores da educação, da investigação e dos correios.

Cada vez mais está a conferir-se atenção à **proteção no que se refere ao teletrabalho/trabalho remoto**, especialmente durante a pandemia. O Sindicato Global *IndustriALL* emitiu orientações sobre o teletrabalho em 2021 e a UNI elaborou um guia com

princípios sobre teletrabalho/trabalho remoto em 2021 com orientações para os negociadores, referindo o dever do empregador para prevenir e abordar a violência e o assédio, bem como a violência doméstica durante o teletrabalho/trabalho remoto. Um acordo entre os sindicatos e a Vodafone Itália estabeleceu disposições para o bem-estar no trabalho durante o trabalho remoto, incluindo proteções e licenças para sobreviventes de violência doméstica.

Em relação à **violência e assédio de terceiros**, mais sindicatos têm abordado as questões desde a escalada do problema durante a pandemia. O Sindicato Australiano do Setor do Comércio *SDA* realizou uma campanha *“Ninguém Merece um Serviço”* para abordar a agressão de clientes nos setores de turismo e fast-food, resultando na adoção de políticas no local de trabalho e em acordos coletivos de trabalho. A Federação Finlandesa do Comércio e o Sindicato dos Serviços *PAM* assinaram um acordo em

2019 estabelecendo as responsabilidades e as diretrizes dos empregadores sobre como avaliar e prevenir riscos de violência e assédio, nomeadamente por parte de clientes.

Alguns sindicatos estão a colocar, na agenda da contratação coletiva, a digitalização, em resposta ao **abuso e assédio sexual online**. Por exemplo, a Associação Nacional dos Jornalistas do Perú (*ANP*) presta apoio jurídico e outros no combate ao assédio e abuso cibernético enfrentado pelos jornalistas. Foi assinado pela *CES* e pelos empregadores, em 2020, um Acordo-quadro europeu sobre a digitalização, que aborda os riscos da vigilância dos trabalhadores, da prevenção da violência e do assédio, bem como o direito a desligar do trabalho.

Tendo em conta que a definição do mundo do trabalho da C190 inclui viagens de e para o trabalho, os sindicatos negociaram medidas

de segurança para os trabalhadores que viajam em horários considerados inseguros. As medidas de segurança introduzidas durante a pandemia de COVID-19 para os trabalhadores considerados essenciais durante os confinamentos foram acordadas, por exemplo, no setor do turismo na Geórgia.

Um exemplo inovador é uma aplicação móvel *“TOOQ”* que foi lançada em 2021 pela Confederação Sindical Árabe. Esta aplicação oferece proteção contra qualquer tipo de violência no mundo do trabalho, incluindo viagens de e para o trabalho. A emissão de um alerta SOS permite que a vítima peça ajuda durante uma emergência. A app inclui um fórum para a troca de ideias e experiências entre os utilizadores e são disponibilizados links para associações e centros especializados na área geográfica dos utilizadores.



Alinhamento dos acordos globais com a C190

Os Acordos-Quadro Globais em setores, tais como o vestuário e têxteis, a agricultura, a hotelaria e a banca visam implementar normas laborais internacionais em cadeias globais de abastecimento. A adoção da C190 constitui uma nova alavanca para os Acordos-Quadro implementarem a C190. No entanto, subsistem desafios para os sindicatos globais e nacionais na garantia de que os Acordos-Quadro sejam atualizadas e/ou alteradas em alinhamento com a C190 e a R206, e que a violência e o assédio sejam abordados pelas empresas em processos de diligência devida em matéria de direitos humanos. Os sindicatos globais defendem que as ações devem ser mais detalhadas através de códigos de conduta vinculativos, orientação, formação, implementação e monitorização eficazes.

acordo tenha sido lenta. No Acordo-Quadro H&M-IndustriALL, de 2015, foram realizadas discussões pelos signatários, em 2022, com fornecedores da H&M no Bangladesh, Camboja, Índia, Indonésia, Turquia e Vietname, entre outros, para sensibilizar para a C190 e R206 e para a forma como as normas podem prover informações sobre a prevenção e a reparação. Os Comitês Nacionais de Monitorização, compostos por representantes de empresas e de sindicatos, receberam formação em 2022 sobre a C190, preparando-os para assumirem funções pró-ativas na monitorização e na reparação de casos de assédio sexual.

Um exemplo é o Acordo Quadro Global Orange-UNI, acordado em 2019, logo após a adoção da C190. Designa a violência doméstica como uma questão laboral e faz referência direta à C190, embora até à data, a implementação do



PONTO DE SITUAÇÃO DAS RATIFICAÇÕES DA C190

FONTE: INQUÉRITO E AVALIAÇÃO SOBRE A IMPLEMENTAÇÃO DA C190, AGOSTO DE 2022



PAÍSES QUE RATIFICARAM A C190 - ATÉ JULHO DE 2022

PAÍSES A CAMINHO DA RATIFICAÇÃO DA C190 - ATÉ JULHO DE 2022/2023



HOLD PERPETRATORS ACCOUNTABLE · #DNEWAITING · MAKE WORKPLACES SAFE · BELIEVE SURVIVORS · HOLD PERPETRATORS ACCOUNTABLE

END SEXUAL HARASSMENT AND VIOLENCE



#DNEWAITING

POR UN MUNDO DEL TRABAJO
RATIFICAR
OIT C190
LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Canadian Labour Congress
Congrès de travail du Canada

Referências

5

CSI

- #RatifyC190 site: <https://www.ituc-csi.org/4BV>
Página Facebook: <https://www.facebook.com/Stop4BVatWork/>
- #RatifyC190 newsletters de campanha: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_newsletters.pdf
- #Ratify C190 campaign toolkit – with the C190/R206 mini-guide: (#Ratify kit de ferramentas de campanha C190 com o mini-guia C190/R206): https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_newsletters.pdf
- Informações de contacto da CSI: equality@ituc-csi.org

CSI & FEDERAÇÕES GLOBAIS INTERNACIONAIS

- *Activity Workbook. Violence and Harassment in the World of Work. Train the Trainers Toolkit on the ILO Violence and Harassment Convention (No. 190) and Recommendation (No. 206). – Facilitators Guide and Activity Workbook.* (Caderno de Atividades: Violência e Assédio no Mundo do Trabalho. Ferramentas de formação de formadores sobre a Convenção de Violência e Assédio da OIT (n.º 190) e Recomendação (n.º 206). Disponível em inglês, espanhol, francês e outras línguas: <https://www.ituc-csi.org/c190-r206-toolkit>

OIT - ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:

- *Campaña por la ratificación e implementación del C190: (Campanha para a ratificação e implementação da C190):* <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang--es/index.htm>
- *ILO Guide on C190 and R206 (Guia da OIT sobre a C190 e a R206):* https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_830029/lang--es/index.htm
- *Technical Briefs on violence and harassment in the world of work: (Resumos Técnicos sobre violência e assédio no mundo do trabalho)* https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_739804/lang--es/index.htm
- *ILO. Safe and healthy working environments free from violence and harassment (2020): (OIT. Ambientes de trabalho seguros e saudáveis livres de violência e assédio (2020))* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
- *ILO/VN Women. Handbook Addressing violence and harassment against women in the world of work (2019) (Mulheres da OIT/ONU: Manual sobre a violência e o assédio contra as mulheres no mundo do trabalho (2019)):* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751832.pdf

OIT ACTRAV:

- ILO Policy Brief. ILO Violence and Harassment Convention No. 190 and Recommendation No. 206. (Resumo da política da OIT. Convenção n° 190 da OIT sobre violência e assédio e recomendação n° 190) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf

16 DIAS DE ATIVISMO

(CENTRO PARA A LIDERANÇA GLOBAL DAS MULHERES)

- Página de Campanha com recursos (190) <https://16dayscampaign.org>



AGRADECIMENTOS

A CSI emite o seu agradecimento pelo contributo das suas organizações filiadas e Organizações Regionais, das Federações Sindicais Globais, FES, ILO-ACTRAV e de Jane Pillinge, que realizou o projeto para este relatório.

Os créditos fotográficos são estendidos a: Organizações Regionais e filiadas na CSI, Federações Sindicais Internacionais, OIT e organizações da sociedade civil, incluindo as entidades Human Rights Watch, Action Aid, Care International, GAATW y V-Day.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Esta publicação foi tornada possível com o apoio da Friedrich-Ebert-Stiftung.



ITUC CSI IGB
Confederação Sindical Internacional

