

## Recomendações Tolerância Zero!

### **EFFAT assume posição: Tolerância zero para o assédio sexual e a violência no local de trabalho - e não só! Zagreb, novembro de 2019**

#### **Assédio sexual e violência no trabalho**

Todos os trabalhadores têm direito a trabalhar sem enfrentar assédio sexual e violência, mas há demasiados que não gozam deste direito humano fundamental, de liberdade e de dignidade. Muitas estatísticas mostram que a [violência no trabalho](#) afeta um número significativo de [trabalhadores na Europa](#). Por exemplo, na Suécia, inquéritos em larga escala revelam que metade dos trabalhadores abrangidos pela Confederação dos Sindicatos Suecos (LO) foram expostos a assédio sexual e violência 3-4 vezes ao longo do ano passado, e, na Bélgica, a ACV-CSC enviou 51 000 questionários a trabalhadores domésticos, tendo mais de 7000 respondido e apontado 15 casos de violação, bem como outras formas graves de assédio sexual e violência. O assédio e a violência de género diferem de outras questões relativas ao local de trabalho, uma vez que se trata de uma questão altamente sensível, muitas vezes invisível e geralmente não denunciada.

A EFFAT tem atuado em várias frentes, relativamente a esta questão, inclusive através de campanhas como a [#wetoo](#), que insta ao fim da violência de género no trabalho, e a [#Fairhousekeeping](#), que apela a que se negociem medidas de combate ao assédio sexual que ameaça a segurança e o bem-estar dos camareiros no trabalho.

A EFFAT também abordou o assédio sexual e a violência no trabalho nas concertações sociais dos setores do HORECA (hotéis, restaurantes e catering) e da restauração coletiva. A questão consta nos programas de trabalho das duas comissões de concertação social setorial europeias, mas são necessárias provas mais sistemáticas antes de poderem ser tomadas medidas conjuntas concretas pelos parceiros sociais.

A nível global, a luta contra o assédio sexual e a violência no trabalho é objeto de acordos-quadro internacionais celebrados entre a UITA e empresas transnacionais do setor alimentar e hoteleiro, como a Unilever, a Sodexo, a Meliá, a Accor e a Arla.

Em 2019, a EFFAT conduziu um inquérito entre as suas organizações-membros para recolher mais provas sobre as formas e o alcance do assédio sexual e da violência nos setores da EFFAT. Foram recolhidas informações sobre iniciativas bem-sucedidas de organizações-membros da EFFAT para combater o assédio sexual e a violência no trabalho, e apresentados exemplos de boas práticas na Conferência de Mulheres 2019 da EFFAT.

## **A EFFAT acredita que a luta contra o assédio sexual e a violência no local de trabalho**

### ➤ **protege os direitos humanos dos trabalhadores e abre caminho à igualdade**

A maioria dos trabalhadores que sofrem assédio sexual e violência são mulheres, dado que a natureza estrutural da discriminação de género as torna mais vulneráveis. Embora exista uma série de convenções da ONU para proteger trabalhadores da violência e do assédio - por exemplo, a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres ([CEDAW](#)) da ONU, a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência Contra as Mulheres e à Violência Doméstica ([Convenção de Istambul](#)), e a [Convenção 190 da OIT](#) sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho -, estas devem ter expressão concreta no local de trabalho sob a forma de uma política de tolerância zero.

### ➤ **melhora muito o local de trabalho**

O assédio sexual e a violência têm um impacto enorme sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, levando a absentismo, doenças e até ao suicídio. Um local de trabalho livre de assédio sexual e violência é uma condição necessária para apreciarmos o trabalho, sermos produtivos e desenvolvermos todo o nosso potencial enquanto indivíduos e membros de uma equipa. Um local de trabalho livre de violência leva a uma maior satisfação profissional, maiores taxas de retenção e melhor desempenho em geral. Tem o poder de reduzir o absentismo e melhorar a cooperação e o trabalho em equipa em geral.

### ➤ **traz benefícios à sociedade e à economia**

Abordar o assédio e a violência de género no local de trabalho pode estabelecer padrões progressivos para acabar com a discriminação de género e promover uma mudança cultural. Se o respeito e a cooperação forem uma prática no trabalho, tal pode ter um efeito de contágio considerável na sociedade e noutras facetas da vida. O respeito e a cooperação não só levam a uma maior produtividade como também acarretam consigo uma maior qualidade de vida. Viver com mais segurança também melhora a saúde em geral e reduz os custos com os cuidados de saúde.

## **Recomendações da EFFAT para proteger os trabalhadores de assédio sexual e violência**

Estes pontos de atuação baseiam-se em exemplos, referidos por afiliados da EFFAT, de iniciativas bem-sucedidas de combate ao assédio sexual e à violência no trabalho, e devem servir de inspiração para que todas as organizações-membros atuem nesta questão.

- **Sensibilização**

- Organizar campanhas nacionais de sensibilização.
  - Tais campanhas deveriam abordar particularmente a violência de género, assegurando-se de que a natureza estrutural da violência de género é reconhecida e a discriminação devidamente tratada, pois o combate às desigualdades estruturais reduz a violência de género.
- Organizar campanhas gerais para abordar a discriminação de género e a igualdade de oportunidades.
- Usar os média sociais e as tecnologias de comunicação modernas para informar a opinião pública sobre o assédio sexual e a violência no trabalho.
- Organizar, a nível nacional e regional, conferências, seminários, etc., para informar trabalhadores e empregadores sobre o assédio sexual e a violência no local de trabalho. Tais eventos devem também fornecer ampla informação sobre convenções (ex.: ONU, Conselho da Europa, OIT) e legislação nacional já existente, bem como sobre políticas e programas de combate ao assédio sexual e à violência.
- Informar sindicatos afiliados sobre os compromissos assumidos em matéria de legislação, contratação coletiva, políticas e diretrizes, e promover e divulgar amplamente essa informação.
- Reunir boas práticas e divulgá-las amplamente.

- **Dados e Estatísticas**

- Conduzir inquéritos a nível nacional (em larga escala), setorial e empresarial, e recolher dados e provas quanto ao assédio sexual e à violência.
- Conduzir e/ou solicitar mais inquéritos sobre a manifestação do assédio e da violência em diferentes setores, e sobre os fatores que aumentam o risco de exposição ao assédio e à violência, como o facto de serem trabalhadores com contratos atípicos ou trabalhadores domésticos, terem condições de trabalho precárias ou serem economicamente vulneráveis.

- **Contratação Coletiva**

- A nível nacional e empresarial, negociar acordos coletivos que incluam cláusulas específicas quanto à prevenção e às medidas de abordagem ao assédio sexual e à violência no local de trabalho.
- Desenvolver e incluir cláusulas de "análise de risco" e "bem-estar no trabalho" em acordos coletivos que permitam às trabalhadores seguir procedimentos formais e informais de denúncia.

- Elaborar modelos de acordos coletivos e cláusulas de acordos coletivos, com base na Convenção 190 e na Recomendação 206 da OIT, contra o assédio sexual e a violência, como, por exemplo:
  - Todos os locais de trabalho, incluindo as pequenas e médias empresas, devem desenvolver políticas de combate ao assédio e à violência, com total envolvimento dos sindicatos (elaboração e implementação de procedimentos de prevenção, apresentação de denúncias e abordagem às consequências do assédio sexual e da violência no trabalho);
  - Os empregadores e os sindicatos devem ser obrigados a fazer formações sobre como combater o assédio sexual e a violência no trabalho.
- Assegurar revisões periódicas dos acordos coletivos.
  - Avaliar acordos coletivos, políticas e protocolos existentes da perspectiva da saúde e da segurança (assédio sexual e violência) e solicitar/fazer alterações, se necessário.
- A nível europeu, abordar o assédio sexual e a violência nas concertações sociais setoriais e estabelecer uma política explícita, enquanto parceiros sociais, que contenha a prevenção, os procedimentos em caso de denúncia, a proteção aos queixosos, o ressarcimento, a responsabilização, etc.
- Apoiar os acordos-quadro internacionais, relativos ao combate ao assédio sexual e à violência, assinados pela UITA com algumas ETN, como a Unilever, a Sodexo, a Meliá, a Accor e a Arla, e comprometer-se com a sua implementação a nível nacional.
- **Políticas, Diretrizes e Protocolos**
  - Desenvolver e emitir diretrizes, para representantes e delegados sindicais e para representantes de saúde e segurança, que visem proporcionar um ambiente seguro para a denúncia de assédio sexual e violência e que também abordem a melhoria da comunicação e dos canais de comunicação.
  - Desenvolver um guia de recursos para cada setor sobre o que fazer e aonde recorrer em caso de ocorrência de assédio sexual e violência.
  - Monitorizar, avaliar e reportar a eficácia de políticas e diretrizes.
  - Integrar o assédio sexual e a violência na segurança e na saúde no trabalho, incluindo riscos psicológicos e stress relacionado com o trabalho, e incluir mulheres trabalhadoras nas análises de risco.
- **Legislação**
  - Melhorar a legislação nacional de abordagem ao assédio sexual e à violência.
  - Fazer pressão junto dos governos nacionais, para que ratifiquem a Convenção 190 da OIT, e lutar por melhorias na legislação, caso os governos se mostrem relutantes em ratificá-la.
  - Fazer pressão para uma diretiva da UE de combate ao assédio sexual e à violência, também com vista a reforçar a implementação da Convenção de Istambul e a Convenção 190.

- **Políticas das Empresas**

- Todas as empresas, incluindo pequenas e médias empresas, devem ter uma política contra assédio sexual e violência e devem ser obrigadas a:
  - avaliar o local e o ambiente de trabalho quanto a fatores de risco relativos ao assédio sexual e à violência;
  - desenvolver uma política à medida de combate ao assédio sexual e à violência que envolva trabalhadores/representantes dos trabalhadores, sindicatos e ONG especializadas;
  - ter um código de conduta claro que todos conheçam e compreendam;
  - desenhar uma política juntamente com os trabalhadores e/ou os seus representantes;
  - recorrer a ajuda externa para resolver questões de assédio sexual e violência, se necessário.

- **Políticas do Local de Trabalho**

- Avaliar políticas existentes quanto à sua eficácia na prevenção e no combate ao assédio sexual e à violência no local de trabalho.
- Avaliar o ambiente de trabalho, com vista a prevenir assédio sexual e violência.
- Desenvolver mecanismos claros e acessíveis para informar os trabalhadores.
- Reforçar o papel dos comités sindicais de mulheres na formulação e implementação de políticas de combate ao assédio sexual e à violência.
- Promover um clima de respeito e cooperação no local de trabalho.

- **Formação**

- Assegurar formação a trabalhadores, gestores e, em particular, a representantes dos trabalhadores, sobre assédio sexual e violência.
- Conduzir formações sobre assertividade para trabalhadores vulneráveis.

- **Trabalhadores Domésticos - um setor particular que precisa de recomendações específicas**

- Assegurar que é aplicada uma perspetiva de género adequada em todas as políticas e ações de prevenção de assédio sexual e violência contra trabalhadores domésticos.
- Criar e divulgar amplamente os contactos de linhas diretas confidenciais, bem equipadas e gratuitas para receber denúncias de abusos contra trabalhadores domésticos.
- Desenvolver protocolos e formar agentes das forças de autoridade sobre como reagir de forma apropriada a denúncias de trabalhadores domésticos e sobre como investigar e recolher provas nesses casos.

- Processar perpetradores de violência psicológica, física e sexual.
- Abolir ou reformar políticas de imigração, de modo a que os vistos dos trabalhadores domésticos deixem de estar vinculados a um empregador específico.
- Agilizar processos criminais envolvendo trabalhadores domésticos migrantes, que têm muitas vezes de esperar por uma resolução durante vários meses ou anos confinados num abrigo, e assegurar que têm autorização legal para trabalhar durante o período de interregno.
- Criar serviços abrangentes de referência e apoio, incluindo cuidados de saúde, aconselhamento, abrigos, serviços consulares e apoio jurídico.

- Para a EFFAT em particular

- Fazer pressão junto da UE para que produza legislação de combate ao assédio sexual e à violência contra mulheres e para que implemente devidamente a Convenção de Istambul.
- Fazer pressão para a ratificação da Convenção 190 da OIT.
- Fornecer diretrizes e exemplos de boas práticas, para ajudar os sindicatos a desenvolver e implementar políticas e procedimentos no local de trabalho, incluindo um modelo de política no local de trabalho.
- Uma vez que o assédio sexual e a violência ocorrem muitas vezes com base no género, fornecer diretrizes sobre a integração da igualdade de género e a abordagem à violência contra as mulheres em iniciativas de saúde e segurança no trabalho, e promover ações de sensibilização sobre a natureza sexista da violência contra as mulheres e os danos resultantes de uma cultura de assédio sexual e intimidação no trabalho.
- Recolher mais boas práticas de acordos coletivos e/ou políticas de sindicatos e empregadores, e divulgá-las amplamente.
- Incentivar afiliados a participar em formações e ações de sensibilização nacionais e europeias sobre a natureza sexista do assédio sexual e da violência, e assegurar que tal é incluído em formações de saúde e segurança no trabalho.
- Elaborar diretrizes para toda a Europa, sobre a abordagem ao assédio sexual e à violência no trabalho, com grande foco no assédio e na violência contra as mulheres, indo buscar inspiração a [federações sindicais europeias de outros setores](#).
- Desenvolver um projeto novo e ambicioso, e procurar financiamento em 2020 para um projeto de seguimento da EFFAT sobre o assédio sexual e a violência contra as mulheres, de modo a ajudar a promover a sensibilização entre os afiliados, continuar a recolher e divulgar boas práticas, e implementar as recomendações.