

# RATIFICAÇÃO JÁ!

CONVENÇÕES 156 e 190 da Organização Internacional do Trabalho - OIT



## CONVENÇÃO 190

A OIT estabeleceu novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção Nº 190 da OIT (ou simplesmente C190) é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero.

Ela apresenta uma série de inovações e abrangência de forma ampla. Aplica-se a todas as pessoas do mundo do trabalho, do entorno e também a todos os demais trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da sua situação contratual, bem como a estagiários (as), quem faz trabalho voluntário ou procura emprego, entre outros. As pessoas que exercem a autoridade, funções e responsabilidades do empregador também são abrangidas pela Convenção.

A Convenção 190 define padrões legais sobre violência e assédio no mundo do trabalho, incluindo violência de gênero e assédio sexual. Também são tratadas questões que integram formas menos abordadas de abusos, como o assédio organizacional. Segundo a OIT, a violência e o assédio no trabalho podem assumir várias formas e causar danos físicos, psicológicos, sexuais e econômicos às vítimas.

## CONVENÇÃO 156

Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família.

Eliminação de Todas as Formas de Discriminação à Mulher, segundo o qual os Estados-membros devem conscientizar-se da necessidade de mudança no papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família, para se chegar à plena igualdade entre homens e mulheres.

Reconhecendo a necessidade de se estabelecer uma efetiva igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres trabalhadores (as) com encargos de família e entre estes e outros trabalhadores (as).

Fonte: Ministério da Mulher / Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome / Organização Internacional do Trabalho - OIT / Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas - IBGE

**Fórum Nacional de MULHERES Trabalhadoras das Centrais Sindicais**

CSB CENTRAL DOS SINDICATOS BRASILEIROS  
CTB Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil  
CUT BRASIL CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES  
FORÇA SINDICAL  
CINTERSINDICAL  
NCST NOVA CENTRAL  
UGT UNIÃO GERAL DOS TRABALHADORES

## 21 DIAS DE ATIVISMO Pelo Fim da Violência Contra a Mulher

O Fórum Nacional de Mulheres Trabalhadoras das Centrais Sindicais –FNMTCS, promove 21 Dias de Ativismo pelo Fim da Violência contra a Mulher. A campanha, que se inicia no dia 20 de novembro, Dia da Consciência Negra no país, traz reflexões sobre os variados cenários da violência de gênero contra meninas e mulheres, com a contextualização de suas vulnerabilidades.

O material que vocês estão recebendo em mãos, traz informações importantes da campanha mundial e também dos impactos e os temas mais discutidos e que estão dentro dessa campanha, mostrando o interesse das mulheres brasileiras em avanços nas políticas públicas e de proteção as mulheres e meninas vítimas de violência.

A campanha representa para o FNMTCS, um aprofundamento das políticas de combate à violência de gênero, feminicídio, misoginia e outras formas de agressões no âmbito do trabalho.

A campanha está em sintonia com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) previstos na Agenda 2030, elaborados pela Organização das Nações Unidas (ONU). Em especial, o ODS 5, que visam estimular ações para o alcance da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas. O ODS busca assegurar também a eliminação de todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual.



# O QUE É MISOGINIA?

mi-so-gi-ni-a (s.f.)

Sentimento de repulsa, ódio ou a aversão às mulheres

“não precisa reagir assim, você está de TPM?”

“Ela estava indo tão bem. Agora que ficou grávida não vai conseguir se dedicar”

“O boato é que ela recebeu esse aumento porque está saindo com o chefe”

“Ter uma ideia rejeitada para vê-la aproveitada por um homem, dizendo que foi dele.”



## LEI DA IGUALDADE SALARIAL

A Lei nº 14.611/23 tem o objetivo de garantir mais eficácia para os instrumentos de enfrentamento às desigualdades no local de trabalho.

Ao garantir que mulheres tenham acesso a uma remuneração igual à dos homens por trabalho igual ou de igual valor, estamos assegurando seus direitos humanos básicos. Além disso, a igualdade salarial contribui para a autonomia econômica das mulheres, reduzindo a pobreza, promovendo o desenvolvimento econômico e social e estimulando a produtividade e a inovação.

Sabemos que o dicionário não explica tudo. Algumas situações vivemos no nosso dia a dia e isso é muito mais informativo que qualquer teoria.

Tem coisas que incomodam a nós, mulheres, e nem sempre sabemos dizer o que é. Geralmente, elas são fruto da misoginia e você não está sozinha ao sentir assim. A misoginia se manifesta na discriminação e no ódio contra mulheres.

O fato de nos acostumarmos com comentários citados na lateral está relacionado aos dados da desigualdade e discriminação entre mulheres e homens? Sim, e é ela a misoginia, a responsável.

### COMPORTEAMENTOS MISÓGINOS

#### CULPAR MULHERES VÍTIMAS

Fazer com que elas sintam-se responsáveis pelas violências que sofreram. Os responsáveis são os agressores.

#### IGNORAR SITUAÇÕES DE VIOLÊNCIA

Omissão quanto à violência doméstica e familiar, uma vez que a violência não é apenas física, mas também psicológica.

#### PERMITIR COMPORTEAMENTOS OFENSIVOS

Naturalização da violência política em que mulheres e pessoas LGBTQIA+ são desqualificadas por serem quem são e não pelo resultado de seu trabalho.

A **misoginia é a raiz** de uma sociedade em que homens são valorizados e mulheres são desvalorizadas. Os resultados são diversos: feminicídios, humilhações, objetificação, entre outros. Ninguém é “culpado” sozinho ou sozinha, já que **a misoginia é um comportamento social**.

## Como a desigualdade se manifesta no mercado de trabalho?

Mulheres recebem **22% a menos** que os homens.

A diferença é ainda maior quando são considerados somente cargos de gerência e diretoria: **Elas ganham apenas 61,9%** do rendimento deles.

Mulheres Negras recebem, em média, **menos da metade do salário** de homens brancos (46%).

Fonte: IBGE, 2022.

## Importância da Política Nacional de Cuidados



Cuidados são atividades realizadas para o sustento de vida e o bem-estar das pessoas. Inclui as tarefas cotidianas de gestão e sustentação da vida como a preparação de alimentos, limpeza e organização dos domicílios, o apoio às mais diversas atividades do cotidiano. As necessidades de cuidado são maiores em certos momentos do ciclo da vida e certas condições, nas quais as pessoas gozam de menos autonomia.

Sobre o contexto de desigualdade no trabalho de cuidados. A alta carga de trabalho doméstico e de cuidados não remunerado, exercida majoritariamente pelas mulheres no interior dos domicílios, gera pressão sobre a renda familiar, desigual acesso a serviços de qualidade e barreiras para o acesso à educação e ao trabalho comprometendo a autonomia econômica das mulheres e reproduzindo a pobreza e a desigualdade:

- As mulheres dedicam ao trabalho de cuidados não remunerado no interior dos seus próprios domicílios em média 22 horas por semana (o dobro do tempo dedicado pelos homens);
- Essa quantidade de horas é muito mais elevada nas famílias mais pobres e entre as mulheres negras em comparação com as brancas;
- Para 30% das mulheres que não estão empregadas, a principal razão para não procurar um emprego são as suas responsabilidades com filhos/as, outros parentes ou afazeres domésticos (no caso dos homens essa cifra é de 2%)
- Essa porcentagem é muito mais elevada entre as mulheres que têm filhos, especialmente entre 4 e 5 anos (54%) e 0 a 3 anos (61,8%).

As políticas integradas de cuidado são um elemento fundamental de sistema de proteção social universais e inclusivos que estão na base de Estados de Bem Estar Social. Elas devem necessariamente reconhecer e enfrentar as desigualdades estruturais que caracterizam a sociedade brasileira: de gênero, classe, raça, etnia, territoriais e de idade.

# BRASIL  
SEM   
MISOGINIA