



No mês da Mulher, a FETHESP presta homenagem a todas as trabalhadoras do Estado

A luta das mulheres por uma sociedade com igualdade de direitos é uma bandeira que interessa a todas as pessoas, pois, vai beneficiar a humanidade na busca de um mundo onde prevaleça a cidadania plena.

Não se pode falar em promover a cidadania, sem se atentar para a questão da opressão de gênero.

Está claramente comprovado que as desigualdades de classe, somadas às de gênero e a discriminação racial determinam uma distribuição desigual e injusta de poder e de oportunidades entre as pessoas.

Apesar das importantes conquistas que as mulheres garantiram no decorrer do século passado, ainda há um longo caminho a trilhar para a harmonia das relações sociais entre homens e mulheres.

De acordo com uma pesquisa da Organização Internacional do Trabalho



Rogério Gomes

(OIT), divulgada em 1996, serão necessários mais de 400 anos para que os direitos das mulheres se igualem aos dos homens, isto caso a luta continue no mesmo ritmo avassalador dos últimos anos. A mídia — com seu poder de influência na formação de opinião — pode contribuir para minimizar esse período, cumprindo, assim, seu papel junto à sociedade.

O Dia Internacional da Mulher é historicamente celebrado para enaltecer uma luta cotidiana. Neste 8 de março, mulheres de inúmeras organizações do Estado de São Paulo se articularam com bastante antecedência para a realização de diversas atividades.

Essas mulheres unidas acreditam que o Brasil pode ser melhor: sem machismo, sem racismo, sem preconceitos e principalmente, sem violência. Essa luta também é nossa. E é por isso que a Federação, através do Jornal da FETHESP, em **edição especial**, presta homenagens a todas as mulheres que integram a classe trabalhadora. Nós acreditamos que só com mobilização e conscientização é que vamos por fim em todo o tipo de violência.

Rogério Gomes - é o presidente da Fethesp.

A discriminação da mulher em funções, antes, exclusivamente masculinas

Hoje, mais e mais mulheres desempenham funções até então exclusivamente masculinas.

Apesar do avanço, a legislação brasileira ainda tem que renovar as normas de segurança do trabalho para que na fabricação de máquinas e equipamentos, o biotipo utilizado não seja apenas o masculino.

Para exemplificar podemos citar máquinas com bancos pequenos (a mulher tem o quadril maior que o homem), e, ao dirigir um caminhão, a mulher não alcança os pedais ou seus pés não se adaptam aos mesmos.

Cidadania

Apesar de melhor preparada, ainda há discriminação no mercado de trabalho

No Brasil ainda existem empresas que contribuem para reforçar um dos muitos padrões sociais que dão ao País maus resultados em índices de desenvolvimento humano.

À revelia do que determina a Constituição Federal, que estabelece a igualdade de oportunidades e direitos, algumas dessas empresas apostam no tratamento desigual entre homens e mulheres. Nelas, as mulheres, mesmo com melhor qualificação profissional, dificilmente chegam a cargos de chefia.

Mesmo diante da persistência

de diferenças de inserção entre os sexos, mudanças significativas do papel do trabalho remunerado na vida das mulheres contradizem velhas idéias de que elas (as mulheres) abandonariam o mercado de trabalho por quaisquer motivos pessoais.

Entre outros motivos, o aumento de escolaridade é um fator de diferenciação da sua inserção e ascensão no mercado de trabalho.

Segundo pesquisas, na região metropolitana de São Paulo, em 1970, a presença da mulher no mercado de trabalho não chegava a

28%. Hoje já passa de 55%.

“É crescente o ganho de melhores colocações no mercado de trabalho, muitas empresas têm no seu "staff" mais de 90 % de contingente feminino, contudo, ainda persistem as discriminações como: salários menores, discriminando à mulher negra, à mãe com filhos pequenos e mulheres acima de 35 anos. Há muito que se mudar na cultura do empresariado. A luta das mulheres é importante para que os anos de opressão se tome passado num futuro próximo”, diz Rogério Gomes, presidente da Fethesp.

Poder público e Conselhos da Condição Feminina Nacional, dos Estados e dos Municípios se preparam para Conferências da Mulher

Os trabalhos se abalizarão na discussão, proposição de políticas públicas para a questão de gênero e etnia, e apoio ao reconhecimento da mulher como sujeito de direitos, obrigando o Poder Público a agir efetivamente em favor destas.

Junho / 07

2ª Conferência Estadual

Agosto / de 18 a 21

2ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres — Centro de Convenções de Brasília.

Veja o trabalho dos Conselhos na pág. 05.

Lei Maria da Penha

Nova lei coíbe violência doméstica e familiar contra mulher

O antigo ditado “em briga de marido e mulher, ninguém bota a colher” deixa claro o sentido de impunidade da violência doméstica, como se o que acontecesse dentro da casa não interessasse a ninguém. Trata-se nada mais do que a busca da preservação da família acima de tudo. A mulher sempre foi considerada propriedade do marido, a quem foi assegurado o direito de dispor do corpo, da saúde e até da vida da sua esposa. A autoridade sempre foi respeitada a tal ponto que a Justiça parava na porta do lar doce lar e a polícia sequer podia prender o agressor em flagrante.

Tudo isso, porém, chegou ao fim. Diga-se de passagem, em muito boa hora. Desde agosto do ano passado está em vigor a lei que recebeu o nome de **Maria da Penha**. A lei criou mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher. Os avanços são muitos e significativos. Foi devolvida à autoridade policial a prerrogativa investigatória, podendo ouvir a vítima e o agressor e instalar inquérito policial.

A vítima estará sempre assistida por defensor e será

ouvida sem a presença do agressor. Também será comunicada pessoalmente quando ele for preso ou liberado da prisão. Mais. A lei proíbe induzir o acordo bem como aplicar como pena, a multa pecuniária ou a entrega de cesta básica.

A Lei determina a criação de Juizados Especiais contra a Violência Doméstica e Familiar, com competência cível e criminal. Assim, a queixa desencadeia tanto ação cível como penal, devendo o juiz adotar *de ofício* medidas que façam cessar a violência: o afastamento do agressor do lar; impedi-lo de se aproximar da casa; vedar que se comunique com a família; ou encaminhar a mulher e os filhos a abrigos seguros. Além disso, poderá o juiz adotar medidas outras como revogar procuração outorgada ao agressor e anular a venda de bens comuns.

Ao falar em violência contra a mulher, há um dado que não passa despercebido: a violência doméstica é o germe da violência que assusta a todos. Quem vivencia a violência, muitas vezes até antes de nascer e durante toda a infância, só pode achar natural o uso da

força física. Também a constatação da impotência da vítima, que não consegue ver o agressor punido, gera a consciência de que a violência é um fato normal.

A banalização da violência doméstica e familiar e a falta de credibilidade à palavra da vítima, que se via forçada a desistir da representação e fazer acordo, revelava a absoluta falta de consciência de que a violência dentro da família merece um tratamento diferenciado. A vítima, ao veicular a queixa, nem sempre quer separar-se do agressor.

Também não quer que ele seja preso, só quer que a agressão cesse. Assim, vai à busca de um aliado, pois as tentativas que fez não deram êxito. Aliás, este é o motivo de não ser denunciada a primeira agressão. A mulher, quando procura socorro, já está cansada de apanhar e se vê impotente. A esta realidade deve atentar a Justiça, que não pode ficar omissa, achando que a mulher gosta de apanhar. Pelo contrário, a submissão que lhe é imposta e a falta de auto-estima é que a deixam cheia de medo e vergonha. Chegou o momento de resgatar a cidadania feminina.

Denuncie

Em agosto de 2006 foi sancionada a “**Lei Maria da Penha**” que tipifica os crimes de violência contra a mulher e aumenta de um para três anos o tempo de prisão para o agressor. Mas sem coragem para denunciar, muito pouco pode ser feito.

Para isso, a Secretaria Especial de Políticas Públicas para as Mulheres, do Governo Federal criou o 180: número de telefone para acusar a violência doméstica e a orientar o atendimento às mulheres.



Violência doméstica

A cada 15 segundos, uma mulher é agredida no Brasil

“Não dá prá esquecer”, diz uma vítima. “Deixou até marca”, diz uma outra.

Uma outra, grávida, apanhou. Foi ameaçada pelo marido com uma faca e proibida de sair de casa. Só se livrou dele quando a polícia a escondeu numa casa, com camas bem feitas e com um ambiente que passa a sensação de tranquilidade. Mas tem muros altos e regras rígidas. Tudo isso para evitar que os maridos violentos descubram onde elas estão.

O endereço da casa não está em nenhuma lista telefônica, nem no cadastro dos correios. É um lugar secreto. Um dos últimos refúgios para mulheres que experimentaram a violência extrema e foram à Polícia pedir socorro. Em todo o país, existem 72 abrigos secretos. Locais onde quem é vítima se esconde dos agressores que estão lá fora, em liberdade.

Nestes locais, elas têm ajuda de psicólogos e advogados e aprendem

uma profissão para tentar recomeçar.

Mas o número de agressões deve ser muito maior já que nem sempre são denunciadas, por vergonha ou medo. Nesse caso entra o papel social dos Sindicatos que também podem ajudar na denúncia. Basta que a companheira não tenha medo nem vergonha e peça ajuda para um ou uma dirigente do seu sindicato. Ele ou ela vai ter habilidade para levar o caso às autoridades.

Assédio Moral no Trabalho. Denuncie!

Campanha para coibir crimes de qualquer natureza nos locais de trabalho é dever e obrigação de todos os sindicatos. O assédio moral é o mais comum e o mais hediondo. Quem pratica este crime aposta na impunidade e acredita ainda estar vivendo na era da escravidão, pois ao invés do chicote, hoje, usam palavras, atitudes e ações.

Assediar moralmente é expor o trabalhador ou trabalhadora a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. O assédio é mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinados. Essa atitude desestabiliza a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do

emprego.

O assédio moral também se caracteriza pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos chefes em relação a seus subordinados, constituindo uma experiência subjetiva que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador e a organização.

Nestes casos a vítima escolhida é isolada do grupo sem explicações, passando a ser hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, culpabilizada e desacreditada diante dos pares. Estes, por medo do desemprego e a vergonha de serem também humilhados, associado ao estímulo constante à competitividade, rompem os laços afetivos com a vítima e, freqüentemente, reproduzem e realizam ações e atos do agressor no ambiente de trabalho, instaurando o "pacto da tolerância e do silêncio" no coletivo, enquanto a vítima vai



gradativamente se desestabilizando e fragilizando, "perdendo" sua auto-estima. A humilhação repetitiva e de longa duração interfere na vida do trabalhador e trabalhadora de modo direto, comprometendo sua identidade, dignidade e relações afetivas e sociais, ocasionando graves danos à saúde física e mental, que podem evoluir para a incapacidade laborativa, desemprego ou mesmo à morte, constituindo um risco invisível, porém concreto, nas relações e condições de trabalho.

O que a vítima deve fazer?

- **Resistir:** anotar com detalhes todas as humilhações sofridas (dia, mês, ano, hora, local ou setor, nome do agressor, colegas que testemunharam, conteúdo da conversa e o que mais você achar necessário).
- **Dar visibilidade,** procurando a ajuda dos colegas, principalmente daqueles que testemunharam o fato ou que já sofreram humilhações do agressor.
- **Organizar.** O apoio é fundamental dentro e fora da empresa.
- **Evitar conversar com o agressor,** sem testemunhas. Ir sempre com um colega de trabalho ou representante sindical.
- **Exigir por escrito,** explicações do ato agressor e permanecer com cópia da carta enviada ao D.P. ou R.H. e da eventual resposta do agressor. Se possível mandar sua carta registrada, por correio, guardando o recibo.
- **Procurar seu sindicato** e relate o acontecido para diretores e outras instâncias como: médicos ou advogados do sindicato assim como: Ministério Público, Justiça do Trabalho, Comissão de Direitos Humanos e Conselho Regional de Medicina que baixou resolução nº 1488/98 para orientar os procedimentos médicos sobre saúde do trabalhador (veja ao lado).
- **Recorrer ao Centro de Referência em Saúde dos Trabalhadores** e contar a humilhação sofrida ao médico, assistente social ou psicólogo.

É possível estabelecer o nexo causal?

Segundo Resolução 1488/98 do Conselho Federal de Medicina, "para o estabelecimento do nexo causal entre os transtornos de saúde e as atividades do trabalhador, além do exame clínico (físico e mental) e os exames complementares, quando necessários, deve o médico considerar":

- A história clínica e ocupacional, decisiva em qualquer diagnóstico e / ou investigação de nexo causal;
- O estudo do local de trabalho;
- O estudo da organização do trabalho;
- Os dados epidemiológicos;
- A literatura atualizada;
- A ocorrência de quadro clínico ou subclínico em trabalhador exposto a condições agressivas;
- A identificação de riscos físicos, químicos, biológicos, mecânicos, estressantes, e outros;
- O depoimento e a experiência dos trabalhadores;
- Os conhecimentos e as práticas de outras disciplinas e de seus profissionais sejam ou não da área de saúde." (Artigo 2º da Resolução CFM 1488/98).

Acrescentamos:

- Duração e repetitividade da exposição dos trabalhadores a situações de humilhação.

Assédio Sexual – O que Fazer?

O Assédio Sexual no Local de Trabalho consiste em cantadas explícitas ou insinuações constantes, de cunho sensual ou sexual, sem que a vítima as deseje. Ou seja: é "forçar a barra" para conseguir favores sexuais.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem, quando há uma ameaça como arma.

Segundo a Lei recentemente aprovada pelo Congresso Nacional, assédio sexual é o ato de "constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função".

Alguns exemplos de assédio sexual: piadas, comentários, carícias ou pedidos de favores sexuais indesejados, intimidação, ameaças, represálias, recusa de promoção, demissão ou outras injustiças associadas a uma recusa de favores sexuais.

SE VOCÊ FOR ALVO DE ASSÉDIO SEXUAL EM SEU AMBIENTE DE TRABALHO, SAIBA QUE MEDIDAS TOMAR:

As Delegacias da Mulher ainda é a melhor opção para quem quer buscar ajuda em casos de assédio sexual.

Mulheres que estão no comando de sindicatos filiados a FETHESP



Mariazinha

Maria dos Anjos Mesquita Hellmeister — É presidente do SEIBCSP & Região - Sindicato dos Empregados em Institutos de Beleza e Cabeleireiros de Senhoras de São Paulo e Região. Diretora Tesoureira da FETHESP, diretora da Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST), Conselheira do Conselho Estadual da Condição Feminina de São Paulo, Membro da ONG Elas Por Elas na Política Vozes e Ação, e Membro do Comitê Estadual Multipartidário de Mulheres. Sindicalista há mais de 21 anos, Mariazinha, como é conhecida, é atuante nas questões da mulher, principalmente à frente da categoria profissional cuja maioria é de mulheres.

Roselaine Ferreira Alves da Silva — Presidente do SINTURDI — Sindicato dos Empregados em Turismo e Casas de Diversões e Entretenimentos de Rio Claro e Região. Também é membro efetivo do Conselho Fiscal da Fethesp e Diretora do Rotary Clube. Rose Alves—como é conhecida — é acadêmica no Curso de Direito, está desde 1998 na diretoria do Sindicato, passando à presidência no ano de 2000. Desde então, lidera a entidade, destacando-se em vários projetos sociais prestados em benefícios da comunidade local.



Roselaine

ELZA EUGÊNIO PINTO
— É a presidente do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Bauru e Região atua no movimento feminino desde que chegou ao sindicalismo, há 30 anos.



Elza



Rosecléia

Rosecléia da Silva Alves — desde 2004 é presidente do SIETHOSP. Desenvolve o seu trabalho com muita garra e determinação para os seus quase 1.200 associados que se beneficiam dos convênios oferecidos pela Entidade Sindical.

Rosecléia aposta na educação e a cada ano vem tentando aprimorar a entrega de material escolar que abrange da pré-escola ao Ensino Médio com material de primeira qualidade.

Diferenças e discriminação à mulher negra no mercado de trabalho

A inserção das mulheres negras no mercado de trabalho brasileiro é nitidamente desvantajosa, ainda que sua participação na força de trabalho seja mais intensa que a de mulheres não-negras. A presença da discriminação racial se acumula à ausência de equidade entre os sexos, aprofundando desigualdades e colocando as afrodescendentes na pior situação quando comparada aos demais grupos populacionais – homens negros e não-negros e mulheres não-negras. Elas são a síntese da dupla discriminação de sexo e cor na sociedade brasileira: mais pobres em situações de trabalho mais precárias, com menores rendimentos e as mais altas taxas de desemprego.

Para alguns, a situação

da mulher negra hoje, é um prolongamento da realidade vivida no período de escravidão. Aconteceram poucas mudanças, já que ela, segundo pesquisas, continua em último lugar na escala social e é aquela que mais carrega as desvantagens do sistema injusto e racista do país. Pesquisas demonstram que as poucas mulheres negras que conseguem romper as barreiras do preconceito e da discriminação racial e ascender socialmente têm menos possibilidade de encontrar companheiros no mercado matrimonial.

Dados colhidos pelo Dieese, órgão de assessoria econômica dos trabalhadores, demonstraram que o mercado de trabalho é discriminatório. Nas regiões metropolitanas, ao se examinar os ganhos por hora dos trabalhadores, toma-se mais evidente

a desigualdade por cor do que pelo rendimento mensal, pois sobre a remuneração mensal, menor para os negros, incide uma jornada de trabalho maior. Segundo a pesquisa, nas Regiões Metropolitanas de Salvador e de São Paulo, o rendimento médio real por hora auferido pelos negros corresponde, respectivamente, a 48,7% e 52,7% em relação aos não-negros. Porto Alegre é o local onde as diferenças são as menores. De acordo com a pesquisa, o salário hora da mulher negra é menor em todas as regiões metropolitanas do país.

Nas páginas de o Jornal da Fethesp, você encontra o endereço de várias entidades que prestam apoio aos problemas diversos encontrados pelas mulheres.

AGENDE ♀

Ações em Gênero Cidadania e Desenvolvimento - AGENDE, atua praticamente em todo o território nacional e na América Latina, no sentido de fortalecer a articulação e a capacidade de ação das organizações de mulheres brasileiras e latino-americanas. Além de monitorar as políticas públicas, acordos e convenções internacionais existentes, a instituição cria espaços de reflexão, socialização e troca de experiências, para capacitar organizações de mulheres e sensibilizar agentes governamentais e formadores de opinião sobre o tema de gênero.

Endereço: SCLN 315 Bloco "B" Sala 101 - Asa Norte 70774-520 - Brasília - DF Brasil Telefone: (55-61) 3273-3551 Fax: (55-61) 3273-5801 E-mail: agende@agende.org.br Site: <http://www.agende.org.br>

Campanhas dos Conselhos Municipais

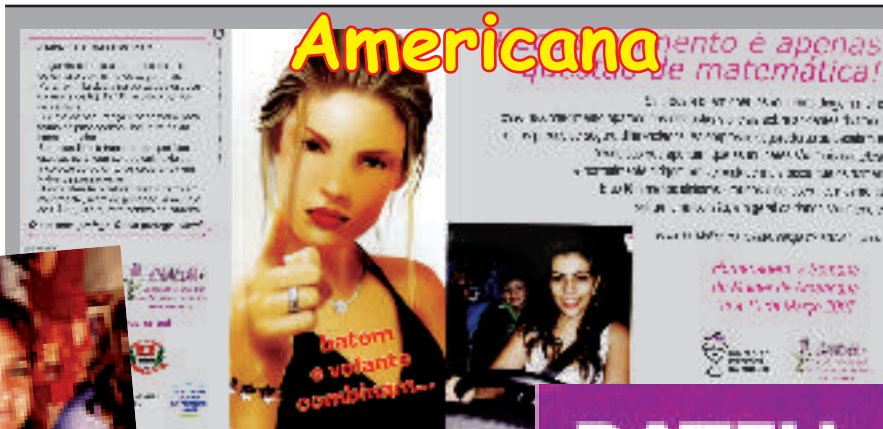
São Sebastião



Tânia Regina Sarak

O Conselho Municipal da Condição Feminina em São Sebastião vem trabalhando pela mobilização, conscientização e sensibilização da sociedade local para as questões relativas às mulheres.

Tânia Regina Sarak, dentista, sanitaria e administradora de serviços de saúde é a presidente do Conselho.



Americana

Roseli Pinese Massetti
Fone: 19 - 3405-9919/3406- 8143
E-mail :
Conselho da mulher@ uol.com.br
E-mail : macetti@uol.com.br

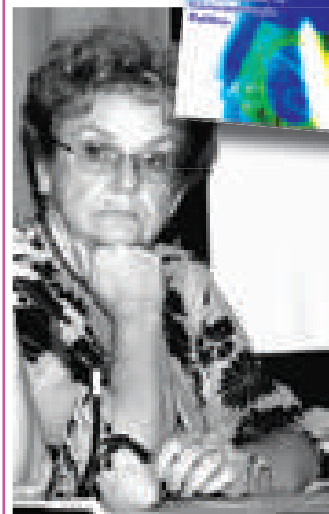
Centro de Referência da Mulher

Rua Quintino Bocaiuva, 706 - Americana

3408.4111
Passe à frente essa idéia

Americana vem se destacando pelo trabalho constante e pelas campanhas que desenvolve em prol da Conscientização da mulher. Ao lado algumas das campanhas bem sucedidas que acontece na cidade e o endereço onde se informar sobre as campanhas.

Santos



Marlene M. Zamarielli – É a presidente do Conselho Municipal da Condição Feminina de Santos. Autora do livro "A importância da Conscientização Política".

Conselho Estadual da Condição Feminina

O Conselho Estadual da Condição Feminina (CECF) é uma conquista do movimento de mulheres do Estado de São Paulo. É um órgão governamental específico, criado pelo Decreto Nº 20.892, de 4 de abril de 1983 na gestão do governador André Franco Montoro, institucionalizado pela Lei Nº 5.447, de 1º de dezembro de 1986.

O CECF é uma instituição sem fins lucrativos ligada à Secretaria do Estado e Gestão Estratégica. É composta por 32 conselheiras das quais dez representam as Secretarias de Estado, vinte e uma são representantes da Sociedade Civil e uma do Fundo de Solidariedade.

O CECF é dirigido por uma presidente, escolhida entre o colegiado e nomeada

pelo Governador do Estado, assessorada por um corpo técnico administrativo. O mandato do Colegiado atualmente é de quatro anos.

Além disso, ele também assessora o Governo do Estado nas questões relativas à mulher. Para tanto é necessário que o Conselho assuma prioridades em áreas como Cultura: incentivando a abertura de espaços para a divulgação da produção cultural feminina; Direitos Humanos: para que estes sejam devidamente compreendidos; Educação: Promovendo reflexões do currículo em todos os níveis de ensino sob a ótica de gênero; Legislação: contribuindo com estudos para aperfeiçoar a legislação do País, garantindo os

direitos essenciais da mulher.

Nestes seus 18 anos tem resultado em conquistas, tais como, a própria institucionalização do Conselho, a criação do Hospital da Mulher, as Delegacias de Defesa da Mulher, a luta pela valorização da mulher no mercado de trabalho e a sua presença nos sindicatos, além de muitas outras que

Onde fica o CECF

Rua Antônio de Godoy, 122 - 6º andar - Centro - São Paulo - SP - CEP: 01034-000
Telefones: 3221-0295/3221-2693/3221-8904/3221-6374 -
E-mail: cecf@conselhos.sp.gov.br

Feminina



ANELISE BOTELHO — É a presidente do Conselho Estadual da Condição Feminina. Formada pela FMU (Faculdades Metropolitanas Unidas) com especialização em Gerontologia Social e Administração Pública, Pós-Graduada em Administração de Recursos Humanos pela FAAP (Faculdade Armando Álvares Penteado) e atualmente cursando Direito pelas Faculdades Integradas de Guarulhos – FIG. Anelise também é Mediadora da Vara da Infância e Juventude da Cidade de Guarulhos.

Mulher e a reforma Política

Dentro das questões elencadas na discussão da reforma política, duas tem sido objeto de maior atenção. A primeira diz respeito à regulamentação do financiamento público exclusivo das campanhas eleitorais, a segunda aponta para a adoção da lista fechada de candidaturas, como uma forma de fortalecer os partidos políticos. Um dispositivo que caminha na contra mão da democracia é o mecanismo da cláusula de barreira onde os partidos precisam ter 5% dos votos de eleitores para terem representação política.

Outras duas questões têm sido também objeto de debates, mas não foram contempladas na atual discussão no Congresso: A adoção do sistema distrital e a correção na representação proporcional no país.

O quadro de exclusão das mulheres desse espaço público é muito grave. Apenas 15 países apresentam uma participação das mulheres na Câmara Baixa — equivalente à Câmara dos Deputados — superior a 30%. O Brasil encontra-se no grupo dos 70 países com pior desempenho, inferior a 10%. No âmbito legislativo estadual e municipal, o percentual de mulheres gira em torno de 12% e no âmbito executivo é bem abaixo. Este cenário foi amplamente destacado na IV



Passeata do dia 8 de março mobilizou mulheres de várias entidades em São Paulo.

Conferencia Mundial Sobre a Mulher realizada em Beijing em 1995, que recomendou o seu firme enfrentamento, mediante a legislação e políticas públicas, com ações afirmativas.

A prática política não garante nada, mas é a única possibilidade real de promover mudanças para enfrentar as exclusões, as desigualdades e discriminações sociais, de construir uma sociedade em bases democráticas, justas e solidárias. E a Reforma Política Brasileira constitui uma oportunidade de mecanismos e instrumentos que promovam a participação política das mulheres e suas expressões coletivas.

Mulher na Política

Nas últimas eleições, 2.492 mulheres concorreram a eletivos em todo o país. Nos 26 estados, 176 foram eleitas. Confira:

- 03 Governadoras
- 04 Senadoras
- 45 Deputadas Federais
- 123 Deputadas Estaduais

São Paulo, o maior colégio eleitoral elegeu:

- 02 Deputadas Federais

Mulher X Trabalho = Saúde

Uma das reivindicações, pouco antes da tragédia de 08 de Março de 1857, data hoje comemorada como dia Internacional da Mulher, foi o da diminuição da jornada de trabalho, já que as fábricas exigiam jornadas que chegavam há 16 horas diárias de serviço.

Hoje, 150 anos depois, a situação pode não ser muito diferente em alguns aspectos. Além da jornada de trabalho muitas mulheres acumulam outras funções entre elas a de cuidar e sustentar a família. Estudos mostram que a pressão e os estresse, as deixam mais vulneráveis a problemas de saúde.

O universo feminino com certeza tem sido muito mais drasticamente modificado

ao longo dos anos, tanto no trabalho, quanto na família. Diante de tantas demandas entre os problemas causados pelas atividades profissionais, o estresse tem se agravado e aparece como um dos grandes vilões para a qualidade de saúde e vida da mulher. O resultado é a constatação feita por profissionais de saúde de que, o problema de estresse na mulher está mais intenso e grave do que no homem. Uma pesquisa recentemente publicada pela Pontifícia Universidade Católica (PUC) apurou que, 91% das mulheres se declaram estressadas. Com este quadro agravante de saúde a mulher está perdendo justamente o que a coloca como vantagem competitiva. Isto é, melhorar, humanizar o

ambiente de trabalho para que os profissionais sintam-se mais saudáveis, respeitados, motivados e produtivos. Isto tem sido uma preocupação para grandes empresas, que conseguem ver através da qualidade de vida, um melhor desempenho nos programas a serem desenvolvidos pelos seus trabalhadores. Embora não se discuta que as diferenças entre os sexos são complementares e não excludentes. Hoje uma empresa que quer investir no bem estar de suas trabalhadoras tem que ter a sensibilidade de agregar estas diferenças com objetividade e buscando, com qualidade, a integração dos valores da força e da sensibilidade da própria mulher.

Endereços e telefones úteis

Hospitais

Violência Sexual e Aborto Legal

Hospital Municipal do Jabaquara - Av. Francisco de Paula Q. Ribeiro, 860 Telefone: 5011-5111

Hospital São Paulo -R. Pedro de Toledo, 650 - 1º andar - sala 49 - Telefone: 5576-4110 / 5576-4111

Hospital Pérola Byngton - Av. Brigadeiro Luis Antonio, 683 - Telefone: 232-3433

Hospital Ipiranga - Av. Nazareth, 28 - Telefone: 215-7799 - ramal 3100

Hospital e Maternidade V. N. Cachoeirinha - Av. Dep. Emilio Carlos, 3100 - Telefone: 3859-4122

Centros de apoio

Casa Eliane de Grammont, R. Dr. Bacelar, 20 - Telefone: 5549-0335 / 5549-9339

Coletivo Feminista Sexualidade e Saúde - R. Bartolomeu Zunega, 44 - Telefone: 3812-8681

CEARAS - Centro de Estudos e Atendimento Relativos ao Abuso Sexual - R. Teodoro Sampaio, 115 - Telefone: 853-9677 / 853-9134

PAVAS - Programa de Atenção à Vitima de Abuso Sexual - Av. Dr. Arnaldo, 925 - Telefone: 853-8591

Instituto Sedes Sapientiae - R. Ministro Godói, 1484- Telefone: 853-2

COJE - Região Central - R. Tabatinguera, 34 - 8º andar - Telefone: 310-5583

Delegacias de Polícia

DECAP - Centro - R. Bittencourt Rodrigues, 200 - Sé - Telefone: 239-3328

DECAP - SUL - Av. 11 de Junho, 89 - 2º andar - Vila Clementino - Telefone: 5084-2579

DECAP - OESTE - Av. Corifeu de Azevedo Marques, 4.300 - 2º - andar - Jaguaré

DECAP - NORTE - Av. Itaberaba, 731 - 1º andar - Freguesia do Ó - Telefone: 3976-2908

DECAP - LESTE - R. Dr. Corynto Baldoino Costa, 400 - Pq. S. - Jorge Telefone: 293-3816

DECAP - Santo Amaro - R. Sargento Manoel Barbosa da Silva, 115 - J. - Telefone: 246-1895 / 245-3362

DECAP - São Miguel Paulista - R. Driades, 50 - Vila Jacui - Telefone: 297-1362

DECAP - Pirituba - Av. Menotti Laudislo, 286 - Pirituba - Telefone: 854-8890

DECAP - Sul - Av. Alberto Fontana, 24 - Jd. Celeste

Direitos que ainda não conheço

"A mulher que não conhece seus direitos não sabe e nem pode se defender"

Foto: Arquivo da Fethesp

Há cinqüenta e nove anos foi redigida a Declaração Universal dos Direitos Humanos pela ONU (1948), que representou a carta ética da segunda metade do século XX. Sua importância é inegável, através dela foram estabelecidos os princípios básicos que, por muito tempo, agiram as pautas comuns para diversas nações.

No entanto, o conceito de direitos humanos esteve limitado à relação indivíduo-Estado e às violações ocorridas no âmbito Público. Assim, durante anos a violência familiar e sexual contra a mulher não foi considerada uma violação dos direitos humanos.

Durante séculos quem se rebelasse era perseguida, excluída e, muitas vezes, candidata à fogueira como bruxa. Como exemplo podemos citar o caso da francesa Olympe de Gouges (1748/1793), que há dois séculos apresentou a primeira iniciativa de constituir uma Declaração dos Direitos da Mulher e da Cidadã. O projeto foi redigido e apresentado por ela mesma na Assembléia Nacional Francesa.

"As mães, as filhas, as irmãs, representantes da Nação, reivindicam constituir-se em Assembléia Nacional. Considerando que a ignorância, o esquecimento ou o desprezo aos direitos da mulher são as causas das desgraças públicas

e da corrupção dos governantes, resolvemos expor, em uma Declaração solene os direitos naturais, inalienáveis e sagrados da mulher...". Este era o preâmbulo da primeira declaração. Por causa desse ato, Olympe foi perseguida, julgada pelo tribunal revolucionário e guilhotinada em novembro de 1793.

No Brasil, se tem notícia das primeiras organizações de mulheres a partir de 1850. Elas lutavam pelo direito à instrução, ao voto, ao trabalho, por freqüentar universidade, para ser eleitas, competir nos esportes, etc. Entretanto, essas mulheres, em sua maioria, com raras exceções, não conquistaram os espaços de liberdade e poder que pleitearam. Como na França, foram ridicularizadas e reprimidas, algumas, assassinadas.

Na Conferência sobre Direitos Humanos, em Viena (1993), as mulheres passaram a ser consideradas donas de seus direitos, tendo os direitos humanos reconhecidos e garantidos.

Adquirindo direitos surgem, conseqüentemente, os deveres: isto significa que tanto o Estado quanto os indivíduos devem realizar ações positivas para a proteção efetiva dos direitos. Ao lado elencamos alguns direitos que muitas vezes passam despercebidos, mas que foram responsáveis por anos de luta.



Passeata em São Paulo exige o fim do silêncio

A mulher tem ...

- ... Direito a que se respeite a sua vida.
- Direito a que se respeite a sua integridade física, mental e moral.
- Direito à liberdade e à segurança pessoais.
- Direito a não ser submetida à tortura.
- Direito a que se respeite à dignidade inerente à sua pessoa e a que se proteja a sua família.
- Direito a igual proteção perante a lei e da lei.
- Direito a ter igualdade de acesso às funções públicas de seu país e a participar nos assuntos públicos, inclusive na tomada de decisões.

Banco de leite

Antes de amamentar, as mães com situação de risco para o HIV devem ser orientadas e submetidas ao teste sorológico ainda no pré-natal. As soropositivas têm o direito de recorrer ao banco de leite para o sustento de seus filhos.

Divórcio

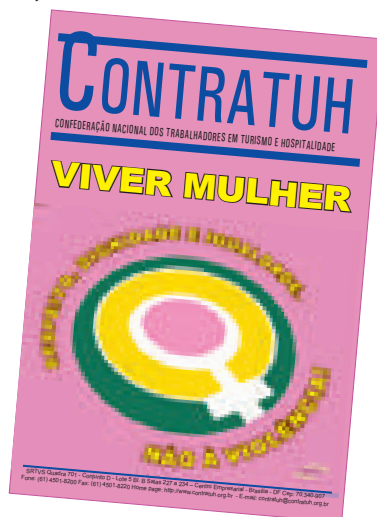
A lei 6.515, de 1977 introduziu no Brasil o divórcio. Além de facilitar a separação e constituição de nova família, a lei também transformou em opcional a obrigatoriedade do acréscimo do nome do marido. O marido fica autorizado, se quiser, a adotar o nome da esposa.

CONTRATUH lança campanha de combate à violência

"Viver Mulher – Respeito, Dignidade e Igualdade – Não à Violência é o slogan da campanha que foi lançada em Brasília, nos dias 8 e 9 de março

A defesa dos direitos da mulher mobiliza associações e organizações não governamentais que atuam na defesa desses direitos. A CONTRATUH, como não poderia deixar de ser, também atua neste segmento e este ano comemorou a passagem do Dia Internacional da Mulher com o lançamento da campanha "Viver Mulher – Respeito, Dignidade e Igualdade – Não à Violência". O lançamento aconteceu no dia 8 de março, em Brasília, e no dia 9, delegações de trabalhadoras do Grupo Turismo e Hospitalidade de todo o País participaram de seminário que discutiu os reflexos da violência contra a mulher na vida dos cidadãos, na família e na sociedade.

Mais uma a FETHESP esteve presente e já começou a por em prática o que foi deliberado no seminário.



Diretora da CONTRATUH, Vera Leda (foto) é uma das principais ativistas da questão de gênero no Distrito Federal.

Colônia de Férias

Equipe feminina pronta para atender bem

Situada numa das praias mais visitadas do litoral paulista, a Colônia de Férias da FETHESP dispõe de 22 apartamentos, com capacidade para 0 pernoite de até 110 pessoas.

A 400 metros do mar, o usuário desfruta de conforto e segurança e, ainda, pode saborear deliciosas refeições no café da manhã, no almoço e no jantar. Os dormitórios são equipados com ventilador de teto, roupa de cama, banheiro privativo, cama de solteiro, cama de casal e beliches (de acordo com a disposição dos quartos). Temos ainda, piscina (adulto e infantil), bar, churrasqueira, refeitório para 200 pessoas, salão de festas, salão de jogos, sala de TV, Karaokê e salão para eventos.

Todo esse conforto é garantido por seis companheiras que, no dia-a-dia, não medem esforços para manter a ordem e o conforto de quem utiliza a Colônia para o lazer junto com seus familiares.

Com o mesmo carinho que têm por seus familiares essas companheiras garantem aos associados e visitantes uma estadia agradável.



No alto, a partir da esquerda, Eliane, Ivonete, Iridy e Lídia. No centro, Pollyanna e Michelli.

Fotos: Arquivo da Fethesp

FETHESP - Federação dos Empregados em Turismo e Hospedagem do Estado de São Paulo

Rua Tangará, 220 - Vila Clementino — São Paulo — SP
CEP 04019-030

Tel: 11-5549.7799
Fax: 11-5549.8228
E-mail:
fethesp@fethesp.com.br

SINDICALISMO É COISA SÉRIA

Visite o nosso Site:
www.fethesp.com.br

RESPONSABILIDADE SOCIAL

A Declaração do Milênio das Nações Unidas e a Declaração Universal dos Direitos Humanos reforçam que em dez anos o mundo poderá ser bem diferente caso as pessoas se mobilizem e se os objetivos forem alcançados.

As metas do Milênio são conhecidas no Brasil como “8 Jeitos de Mudar o Mundo” e fazem parte da nossa política de responsabilidade Social Individual.



1 Erradicar a extrema pobreza e a fome



2 Atingir Educação básicas de qualidade para todos



3 Promover a igualdade entre os sexos e a autonomia das mulheres



4 Reduzir a mortalidade infantil



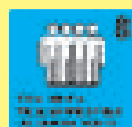
5 Melhorar a saúde materna



6 Combater o HIV/Aids, a malária e outras doenças



7 Garantir a sustentabilidade ambiental



8 Estabelecer uma Parceria Mundial para o Desenvolvimento

QUAL É O SEU JEITO?