


LUTA FEMINISTA

STU investe no fortalecimento da luta da mulher trabalhadora

 Departamento é aberto a todas as mulheres da categoria que desejem participar das discussões e formulações para avançar na conquista de direitos.

Começou a ser organizado em outubro de 2012 o Departamento de Mulheres do STU. O objetivo do espaço é garantir o fortalecimento da luta feminista e avançar nos debates sobre opressão de gênero e a decorrente superexploração feminina, que a direção do STU considera que devem ser pauta permanente da entidade. Por isso, todas as trabalhadoras da Unicamp estão convidadas a participar das reuniões para apresentar e discutir os problemas vividos nos locais de trabalho. **Confira o calendário:**

CALENDÁRIO

- 08/03** Reunião extraordinária
- 09/03** Participação no ato unificado no Centro de Campinas (concentração às 9h, na Praça da Catedral)
- 13/03** Reunião ordinária
- 20/03** Reunião ordinária
- 27/03** Reunião ordinária
- 03/04** Reunião ordinária

Para mais informações e contatos, envie e-mail para mulheres@stu.org.br



Feminismo é a noção radical de que as mulheres são pessoas.

Os múltiplos papéis da mulher trabalhadora



Combater as diferenças salariais para desempenho das mesmas funções, falta de política de garantia de direitos à maternidade e às crianças, assédio moral e superexploração.

A luta da mulher tem se pautado pela garantia e ampliação de direitos e seu ingresso no mercado de trabalho é visto como instrumento de emancipação. Mas apesar dos avanços, a situação delas é mais difícil quando comparadas a dos homens, seja no setor público ou privado: salários incompatíveis com suas funções e qualificações; desempenho de múltiplos papéis; assédio de chefes ou colegas; interrupção da amamentação para retorno ao trabalho; falta de berçário ou creche na maioria das empresas; problemas de saúde derivados do trabalho, mas que são atribuídos à “natureza feminina”, etc.

A luta feminista na Unicamp

Na Unicamp lutamos para enfrentar o machismo no dia-a-dia das relações de trabalho e extinguir o adoecimento da mulher. A campanha pelas 30 horas semanais na Área da Saúde, especialmente na Enfermagem, tem essa perspectiva, visto que a redução da jornada de trabalho contribui para diminuir o adoecimento ao melhorar a qualidade de vida da trabalhadora e permitir maior convívio familiar.

Outra luta importante é pela melhoria e ampliação do CECOM, com expansão das especialidades, garantia de atendimento aos dependentes - conforme consta no Estatuto da Unicamp -, bem como a extensão do serviço aos terceirizados/Funcamp e aposentados.

É preciso garantir também investimentos e mais profissionais na Medicina do Trabalho que permitam o acompanhamento integral e especializado em Saúde da Mulher – assegurando a prevenção por meio de exames periódicos específicos, como papanicolau e mamografia.

E a triste realidade do assédio moral deve ser combatida, bem como deve ser garantido o cumprimento do Acordo sobre Condições de Trabalho, estabelecido entre STU, Unicamp e Ministério Público do Trabalho.

Também é preciso estimular o reconhecimento das especificidades entre homens e mulheres de forma a garantir uma política de carreira que reconheça os direitos e necessidades das funcionárias da Unicamp.

Educação dos filhos: outra preocupação das trabalhadoras

A luta por um espaço educacional e democrático dentro da Unicamp para filhos das trabalhadoras

e trabalhadores é um debate central visto que a DEDIC vem sofrendo um desmonte constante.

Esse ataque se dá com o fechamento de vagas, burocracia no atendimento à demanda, enxugamento de funcionários e funcionamento do serviço educacional em horários incompatíveis com a área hospitalar. Prova de que a Unicamp isenta-se das suas responsabilidades e dos compromissos firmados com as trabalhadoras. E como forma de compensá-las, a instituição oferece auxílios financeiros (creche ou Educação Especial) ao invés de garantir o acesso às unidades educacionais.

Precisamos organizar a luta pelo direito à creche para toda a comunidade universitária (funcionários, estudantes e professores, terceirizados e Funcamp); abertura de concurso público; reabertura imediata do Apoio II do PRODECAD; redução da jornada de trabalho das professoras, sem redução salarial; expansão do programa educativo pra todos os campi etc.





Assédio Moral e Sexual no Trabalho

 A violência contra a mulher não tem apenas a expressão física, por isso é preciso enfrentar também a violência moral e psicológica.

A entrada da mulher no mercado de trabalho não eliminou as várias formas de discriminação por gênero. As mulheres recebem os menores salários ainda que sejam mais escolarizadas, são as primeiras a serem demitidas e têm mais dificuldade em conseguir emprego. Por fim, são também as maiores vítimas do assédio moral e sexual.

Na Unicamp, e no serviço público como um todo, a situação não é diferente. Embora seja muitas vezes camuflada de “brincadeira”, a violência contra a mulher no ambiente de trabalho é uma constante. Evidencia-se em comentários sobre a aparência física, conduta moral ou orientação e comportamento sexual, sendo que as maiores vítimas são as mulheres afrodescendentes.

Os momentos em que a mulher

mais sofre assédio moral são a gestação e início da maternidade. Quando a mulher fica grávida imediatamente começa a ouvir de seu chefe e de seus colegas, comentários sobre as saídas freqüentes para realizar o pré-natal e outros exames, se precisar de uma licença médica para salvaguardar a gestação é ainda mais assediada na sua volta e tida como “folgada”. Justamente no momento em que a mulher se encontra mais fragilizada, é mais discriminada. Quando entra na licença-maternidade, ouve que ficará seis meses em casa de folga, é tratada como um peso morto, sua vida funcional fica suspensa, não recebe promoções, e se estiver em estágio probatório este é paralisado até que ela volte à ativa. Quando ela volta ao trabalho sofre pressão em relação aos horários de amamentação, muitas

vezes nem se alimenta direito, prejudicando sua saúde e a do bebê. Vale lembrar que a licença-maternidade e o período de duas horas por dia para amamentar são direitos da mulher trabalhadora garantidos por lei.

Outra forma de violência contra a mulher é o assédio sexual, do qual são vítimas principalmente as funcionárias terceirizadas, que são as mais discriminadas e fragilizadas nas relações de trabalho. Muitas vezes a mulher resiste ao assédio sexual e passa então a ser vítima de assédio moral.

O problema das desigualdades de gênero é fato concreto que perpassa pela realidade cotidiana – como no assédio moral e sexual no trabalho. Por isso, salientamos a importância do debate e da construção da igualdade de gênero na sociedade e nas relações de trabalho.

O que é a divisão sexual do trabalho? Será que existe na Unicamp?



Combater a opressão no trabalho é tarefa prioritária.

A divisão sexual do trabalho significa que as mulheres estão nos postos de trabalho menos privilegiados e funções que são atribuídas às mulheres, como “cuidar”, “limpar”, “organizar” e “arrumar”. E quando exercem a mesma função que os homens, recebem salários menores.

Mas a TV diz que isto é coisa do passado! Será que realmente ainda acontece?

Primeiramente vamos observar ao nosso lado... Repare nas funções de enfermagem, professor(a) de educação infantil, no pessoal que faz a limpeza... Agora repare no pessoal que faz manutenção, nas chefias, nos cargos mais altos da Unicamp (como Reitoria, Pró-Reitoria etc.)... A que conclusão chegamos?

Olhando para os lados parece que tem alguma coisa estranha... E olhando para os dados oficiais? Os dados de salário mostram que as mulheres recebem cerca de 40% a 50% a menos que os homens no país... (figura 1).

E como será aqui na Unicamp?

Na Unicamp, a maioria das mulheres trabalha na Área da Saúde e os homens, na Administração... (figuras 2 e 3). Mas as diferenças não

acabam por aqui... A Unicamp não divulga a diferença salarial entre os trabalhadores e as trabalhadoras técnico-administrativos, nem os dados de quantos homens e quantas mulheres estão em postos de chefia.

Então vamos ver o que acontece no caso dos docentes?

Reparem que quanto maior a evolução na carreira docente há mais homens e menos mulheres. Isto quer dizer também que os professores homens têm melhores salários que as professoras mulheres: salário desigual para trabalho igual... (figura 4).

E as diferenças não acabam por aí... As áreas tidas como “masculinas” - como Engenharia Elétrica, Mecânica e Agrícola, Computação e Física - reproduzem de forma assustadora a exclusão da mulher.

Como já dissemos, os dados sobre as diferenças de ocupação de cargos e funções de servidores técnico-administrativos por sexos não são divulgados pela Unicamp. Este é mais um motivo pelo qual temos que nos organizar: para podermos ter acesso às informações completas e, juntas, podermos lutar para mudar essa realidade de opressão no trabalho.

Figura 1



Figura 2

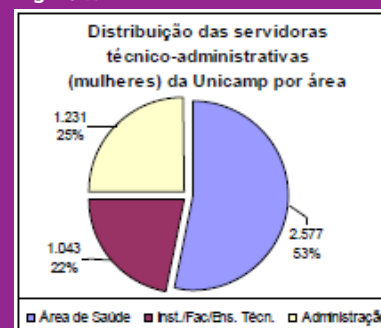


Figura 3

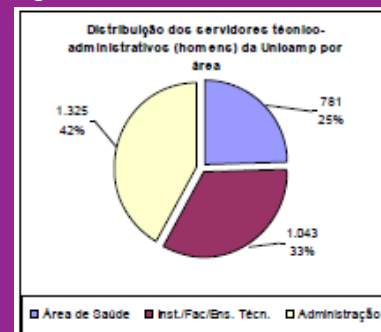


Figura 4

