

Autonomia Econômica das Mulheres



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**
POLÍTICAS PARA AS
MULHERES

Prefeitura de São Paulo

Fernando Haddad

Prefeito

Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres

Denise Motta Dau

Secretária

Dulcelina Vasconcelos Xavier

Secretária Adjunta

Élida Rodrigues da Cruz Szurkalo

Chefa de Gabinete

Elaboração

Coordenação de Autonomia Econômica das Mulheres

Maria Cristina Corral

Edleide Ramos de Souza

Elis Ferrante Cardoso

Autonomia Econômica das Mulheres



**PREFEITURA DE
SÃO PAULO**
POLÍTICAS PARA AS
MULHERES

São Paulo – 2016



INTRODUÇÃO

A cada ano as mulheres paulistanas assumem posições de maior destaque no dia a dia e no comando da cidade. Assim, é mais do que natural a crescente presença das mulheres como elaboradoras e foco das políticas públicas do município de São Paulo. A Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres (SMPM) é peça chave desse movimento e tem atuado na ampliação da cidadania das mulheres, apostando no diálogo com a sociedade e com o conjunto da gestão. Trata-se de uma vitória para toda a cidade e a justa representação dessa parte tão importante da cidadania paulistana.

Discutir a igualdade como parte da agenda da Prefeitura qualifica nossa ação e redimensiona os desafios da administração pública e da sociedade. O tema da autonomia econômica das mulheres possibilita a identificação dos nós que ainda impedem uma cidadania plena e as implicações disso para a elaboração de políticas públicas com a visão da igualdade de gênero.

Esperamos que o conteúdo dessa cartilha contribua para a superação da persistente desigualdade, para a promoção da dignidade e da autonomia social, política e econômica das mulheres na construção de uma cidade mais plural e efetivamente democrática.

Fernando Haddad
Prefeito



APRESENTAÇÃO

Somos quase 6 milhões de mulheres na cidade de São Paulo. Queremos uma cidade justa e democrática para todas e todos e, para que isso seja uma realidade, é fundamental a participação ativa das mulheres e o reconhecimento do seu trabalho dentro e fora de casa.

A construção de políticas públicas para as mulheres da Cidade de São Paulo foi um compromisso do Prefeito Fernando Haddad.

O primeiro passo foi dado em 2013 com a criação da Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres (SMPM).

A SMPM tem o papel de construir políticas que fortaleçam a conquista da cidadania e a ampliação do empoderamento das mulheres, assim como o enfrentamento das desigualdades de gênero, da violência e da discriminação no trabalho. Prevê, em sua estratégia, o fortalecimento da autonomia econômica das mulheres.

Nesta cartilha apresentamos como a SMPM atua nas várias dimensões da área da Autonomia Econômica. São dados, conceitos e, sobretudo, projetos e ações concretas de políticas capazes de gerar igualdade e relações democráticas de trabalho.

Boa Leitura!

Denise Motta Dau

Secretária Municipal de Políticas para as Mulheres

AUTONOMIA ECONÔMICA DAS MULHERES

Na vida das mulheres, autonomia significa a capacidade de escolher seu próprio horizonte, ou seja, poder construir expectativas de uma vida com qualidade e ter as condições para isso. A autonomia só é real se for para o conjunto das mulheres e, por isso, é fundamental a construção de políticas públicas que criem a base necessária para o desenvolvimento de suas capacidades. Assim, a autonomia das mulheres passa pela geração de renda e pelo emprego formalizado e remunerado de forma digna. O acesso a serviços públicos e o direito a ter compartilhadas as tarefas domésticas também fazem parte da autonomia. Isso porque a desigualdade entre homens e mulheres sustentada pela divisão sexual do trabalho, se expressa nas diferenças salariais, no nível de formalização do trabalho e também na sobrecarga de horas dedicadas ao trabalho doméstico.

DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A Divisão Sexual do Trabalho é a forma de organizar e separar o trabalho em atividades masculinas e femininas, considerando erroneamente que o trabalho dos homens é superior ao das mulheres. O desafio de construir autonomia econômica vai além de afirmar a independência financeira. Ele passa por um conjunto de atividades essenciais à vida e que nem sempre são reconhecidas pelas políticas de desenvolvimento. A ampliação dessa fronteira, de forma a incluir toda a dimensão da reprodução da vida e do cuidado com pessoas, é central para pensar políticas públicas sensíveis à relação entre trabalho fora e dentro de casa, que valorizem a contribuição das mulheres.

O QUE É A SOCIALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO?

É a divisão das atividades realizadas no ambiente doméstico, por meio do compartilhamento das tarefas entre os membros da família e da comunidade, e pelo poder público, que assume parte dessa responsabilidade, garantindo creches, escolas infantis, lavanderias, restaurantes e outros serviços públicos.

Segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 90% das mulheres entre 16 e 60 anos responderam que realizavam algum trabalho doméstico semanalmente, contra apenas 40% dos homens na mesma faixa etária. (Pnad- 2014).

Considerando apenas as pessoas que trabalham fora de casa, as mulheres dedicam em média 21 horas semanais para a realização de tarefas domésticas, enquanto os homens dedicam apenas 10 horas semanais, ou seja, o tempo que as mulheres gastam com trabalho dentro de casa é mais que o dobro do tempo dos homens.

Cabe ressaltar a situação das mulheres rurais, que além de receberem menor remuneração pelo trabalho realizado, dedicam mais horas semanais para a realização de afazeres domésticos (em média 26 horas) em comparação com as mulheres urbanas (em média 20 horas) (Pnad, 2012).

Observa-se que entre as mulheres rurais e as urbanas não existe o compartilhamento dos serviços domésticos com os homens. Os homens da zona rural apresentavam índices praticamente iguais aos dos homens urbanos (em média 10 horas).

Quanto à divisão e o uso de tempo por sexo (mulheres e homens) do trabalho, observa-se que a jornada total das mulheres - somando o tempo dedicado ao trabalho remunerado e ao doméstico não remunerado – é, em média, de 56 horas semanais, enquanto a dos homens 52 horas semanais. (Pnad, 2012).

A conquista da autonomia econômica das mulheres passa pela necessidade de elaboração e implementação de políticas públicas de socialização do trabalho doméstico e de cuidados, favorecendo o aumento do tempo disponível das mulheres e sua autonomia econômica.

INSERÇÃO DAS MULHERES MERCADO DE TRABALHO

Em 2004 havia no Brasil 12,5 milhões de trabalhadoras com carteira assinada (RAIS, 2004), número que quase dobrou em 2014, quando atingiu 21,4 milhões, ou seja, 43,25% do total de pessoas ocupadas.

Na região metropolitana de São Paulo, houve um pequeno aumento na participação das mulheres com carteira assinada passando de 51,4%, em 2014, para 51,7%, em 2015 (PED 2015).

Percentualmente, essa diferença pode ser pequena, no entanto, um abismo se estabelece quando o assunto refere-se a tipos de ocupação, cargos e salários que elas recebem.

RESPONSÁVEIS PELO DOMICÍLIO

Em 2000, as mulheres chefes de família representavam apenas 22,2% no país. O crescimento das mulheres como chefes de família é uma tendência nacional; elas já são as responsáveis por 37,3% dos domicílios no Brasil (Censo 2010) e 40% do total de domicílios em SP, estando, portanto, acima da média nacional.

DESIGUALDADE SALARIAL

O Brasil é um dos 15 países com maior disparidade salarial entre homens e mulheres, de acordo com o Relatório de Desigualdade Global de Gênero 2016, publicado em outubro de 2016 pelo Fórum Econômico Mundial.

As mulheres brasileiras estão estudando mais que os homens, em média 1 ano a mais (PNAD 2014), no entanto elas continuam recebendo os menores rendimentos.

Os estudos sobre desigualdade no mundo do trabalho revelam que as mulheres com 12 anos ou mais de estudo recebem por hora R\$ 22,31, contra 33,75 dos homens, uma diferença de 33,9%, em relação aos homens com a mesma escolaridade (PNAD 2014). O rendimento médio por hora para as mulheres, em 2015, foi de R\$ 10,25, enquanto para os homens foi de R\$ 12,20. (PED 2015).

O impacto das desigualdades entre homens e mulheres se apresenta com mais evidência quando se faz a relação entre classe, raça e etnia, e as disparidades tendem a aumentar: as mulheres negras recebem 40% a menos que um homem branco. (IBGE 2010).

A SMPM mantém diálogos permanentes com centrais sindicais e associações empresariais, para discussão e efetivação de políticas públicas de valorização do trabalho das mulheres.

MULHERES EM CARGOS DE CHEFIA

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgou, em janeiro de 2015, relatório com dados de 108 países no qual relata que a participação das mulheres em cargos de chefia aumentou consideravelmente nos últimos 20 anos. O estudo “Mulheres em Gestão e Negócios: Ganhando Impulso” revelou que, em 80 destes países, houve crescimento significativo da liderança feminina em posições intermediárias. No entanto, a maioria das empresas continua sendo presididas por homens. Apenas 5% dos postos de chefia e de CEOs são ocupadas por mulheres, ou seja, não houve mudanças nesta estrutura desde o ano de 2013.

**A SMPM acompanha, estimula e divulga o Programa Pró-
equidade de Gênero e Raça da SPM do Governo Federal,
que propõe para as empresas que pensem, a partir de
ações próprias, a isonomia entre homens e mulheres.**

ÁREAS DE INSERÇÃO

Outro exemplo de preconceito contra as mulheres trabalhadoras é que elas ainda estão concentradas em determinadas profissões, consideradas femininas e que justamente por isso, são menos valorizadas e mal remuneradas.

As mulheres ocupadas estão inseridas, principalmente, nos Serviços, com destaque para as áreas de saúde, educação, serviços sociais, serviços domésticos, etc. O Comércio vem em seguida, acompanhado pela Indústria e, por último, a Construção Civil.

**Portaria Intersecretarial nº 002/15 - SMT- SMPM - SDTE
A portaria determina que todas as empresas
concessionárias do transporte coletivo público no
município de SP garantam a contratação de pelo menos
30% de mulheres nos postos de trabalho.**

DESEMPREGO FEMININO

Apesar do número de mulheres inseridas no mercado de trabalho ter crescido nos últimos anos, muitas delas ainda permanecem excluídas desse espaço.

Mesmo com a diminuição da taxa de desemprego entre as mulheres, ainda é maior que a dos homens. Em 2014, na Região Metropolitana

de São Paulo, o desemprego feminino era de 14,3%, enquanto o desemprego masculino representava 12,2%.

Outro aspecto importante é o aumento registrado nos níveis de desemprego entre as mulheres chefes de família, que normalmente vivem apenas com seus filhos e, na maioria das vezes, são as únicas responsáveis pela sobrevivência familiar.

MULHERES SEM RENDIMENTO

A proporção de mulheres sem rendimentos no Brasil reflete a relação de dependência econômica, o não reconhecimento do trabalho doméstico que elas realizam, e a vulnerabilidade a situações de violência doméstica e familiar de gênero.

Em 2010, 30,4% das mulheres com 16 anos ou mais não possuíam nenhum rendimento, enquanto 19,4% dos homens encontravam-se nessa situação.

Entre as pessoas sem rendimento, o maior índice estava entre as mulheres rurais (32,3%), frente às urbanas (23,9%), e entre as negras (27,4%), frente às brancas (22,6%). Com relação a idosas, comparando os anos 2000 e 2010, houve uma diminuição do número de mulheres sem rendimento, o que revela um aumento da cobertura previdenciária. (IBGE 2014).

Por isso, o desafio para a construção da autonomia econômica das mulheres em uma grande cidade como São Paulo deve ser da gestão pública como um todo, conseguindo alcançar inclusive as mulheres excluídas da lógica do mercado.

Termo de Cooperação nº 001/ SMPM – SDTE 2015
Institucionalizar e ampliar as ações entre as duas secretarias (Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres e Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo) visando incentivar a autonomia econômica para as mulheres e o recorte de gênero nos programas e ações da Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo.

A ÁREA DE AUTONOMIA ECONÔMICA DA SMPM ATUA EM DOIS EIXOS ESTRATÉGICOS: DIRETORIA DE INCENTIVO À ATIVIDADE PRODUTIVA E DIRETORIA DE ALTERNATIVA DE RENDA

DIRETORIA DE INCENTIVO À ATIVIDADE PRODUTIVA

Em resposta à discriminação contra as mulheres trabalhadoras, são importantes políticas públicas de inserção e permanência delas no mercado de trabalho formal e ascensão na carreira profissional.

Também para superar a desigualdade entre mulheres e homens no trabalho, são importantes investimentos na formação e qualificação profissional.

A discriminação é ainda maior quando nos referimos às mulheres negras, às deficientes ou com mobilidade reduzida e às mulheres lésbicas, travestis e transexuais.

As políticas de incentivo à atividade produtiva têm como base a promoção do trabalho decente das mulheres, conforme as diretrizes da

Organização Internacional do Trabalho (OIT), que em parceria com a Prefeitura de São Paulo definiu a criação da Agenda Municipal do Trabalho Decente (Decreto Municipal nº. 54.433/2013).

Isso significa que essas iniciativas devem promover a igualdade de remuneração entre homens e mulheres; eliminar a discriminação no emprego; incentivar o compartilhamento das responsabilidades familiares entre trabalhadoras e trabalhadores; e garantir a proteção da maternidade, como preveem diversas Convenções Internacionais.

TRABALHO DOMÉSTICO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima que haja mais de 50 milhões de trabalhadores domésticos remunerados em todo o mundo, podendo alcançar 100 milhões, dada a grande informalidade presente nesse ramo de atividade. Apesar de numeroso, o trabalho doméstico caracteriza-se por ser uma das ocupações mais precárias; em 2009, somente 27,8% do total de trabalhadoras/es domésticas/os tinham carteira assinada. Entre os 72% que não possuíam vínculo formal de trabalho, as trabalhadoras negras correspondiam a 57,5%, as mulheres não negras 37%, os homens não negros eram 2,1% e os homens negros somavam 3,4%.

Segundo os dados da Pesquisa Nacional por Amostragem Domiciliar (Pnad-2014), 97% da/os trabalhadoras/es domésticas/os no município de São Paulo são mulheres, o que nos permite dizer que essa é uma categoria predominantemente feminina.

A remuneração das/os trabalhadoras/es domésticos é muito reduzida, tanto para homens quanto para mulheres.

Entretanto, mesmo em um setor ainda bastante precarizado do mercado de trabalho, as desigualdades de gênero e raça reproduzem a lógica do mercado de trabalho mais amplo: os homens brancos seguem

recebendo os maiores rendimentos, seguidos dos homens negros e por fim as mulheres brancas e negras. Acrescente-se que este é um trabalho que tem baixo índice de sindicalização, baixos rendimentos e longas jornadas, além de até recentemente ter acesso limitado aos direitos trabalhistas plenos.

Sendo assim, verifica-se o quanto é urgente a demanda da valorização do trabalho doméstico para uma sociedade mais justa, igualitária e menos discriminatória. Pensando em todos os problemas que envolvem o trabalho doméstico, criamos o **Centro de Orientação ao Emprego Doméstico**, que visa fornecer orientação jurídica acerca dos direitos dos e das trabalhadoras domésticas, como também orientar empregadoras/es domésticas/os.

Centro de Orientação ao Emprego Doméstico

A unidade presta orientação às/os trabalhadoras/es e empregadoras/es domésticas/os sobre a nova legislação referente ao trabalho doméstico, em funcionamento no CATE unidade Luz, de segunda a sexta-feira das 8h às 17h

O QUE É TRABALHO DECENTE?

É um conceito elaborado pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, e refere-se às formas de trabalho que devem ser abolidas como trabalho infantil, trabalho degradante e trabalho forçado. O conceito está estruturado em quatro objetivos estratégicos:

1. A promoção dos direitos no trabalho, liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.
2. Eliminação de todas as formas de trabalho forçado.
3. Abolição efetiva do trabalho infantil.
4. Eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação, a promoção do emprego produtivo e de

qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Parceria com a Secretaria Municipal do Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo (SDTE) na construção da Agenda Municipal do Trabalho Decente
A SMPM é membro da COMTRAE- Comissão Municipal de Erradicação do Trabalho Escravo em São Paulo

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

O assédio sexual no ambiente de trabalho consiste em constranger colegas por meio de cantadas e insinuações constantes com o objetivo de obter vantagens ou favorecimento sexual. O assédio sexual é uma forma de abuso de poder no trabalho que independe da relação entre assediador (a) e a pessoa assediada.

Assédio Sexual é uma das muitas violências que a mulher sofre no seu dia-a-dia. Normalmente acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer. (MTE 2010).

O assédio sexual divide-se em dois tipos: por chantagem e por intimidação.

Chantagem: é causado por aquela pessoa que se utiliza da condição de superior hierárquico ou ascendência para constranger ou prometer benefício a alguém, com a intenção de conseguir vantagem sexual não consentida.

Intimidação: é caracterizado por comportamento invasivo ou inadequado, com conotação sexual, que ofende a dignidade de outra pessoa. O assédio sexual pode ocorrer quando não existe relação de hierarquia ou ascendência entre assediador (a) e pessoa assediada.

Essa pressão tem componentes de extrema violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de perder o emprego, ser transferida para setores indesejados, perder direitos etc.

Assédio Sexual é crime (art. 216-A, do Código Penal, com redação dada pela Lei nº 10.224, de 15 de maio de 1991) e a pena prevista é de detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

Aprovação da LEI Nº 16.488, DE 13 DE JULHO DE 2016, sobre a prevenção e o combate ao assédio sexual na Administração Pública Municipal Direta, Autárquica e Fundacional. Criação dos canais de denúncia anônima sob responsabilidade da Ouvidoria Geral do Município. A nova lei traz mais segurança para servidoras municipais que queiram denunciar, além de definir punições mais objetivas para assediadores.

O QUE É ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO?

São atos cruéis e desumanos que caracterizam uma atitude violenta e sem ética nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição de trabalhadoras e trabalhadores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício da função. É o que chamamos de violência moral. A violência moral ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa; altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

A violência psicológica, conhecida como Assédio Moral, é uma realidade para trabalhadores e trabalhadoras, mas a maioria das vítimas

no Brasil são as mulheres negras, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2013).

É no cotidiano do ambiente de trabalho que o assédio moral ganha corpo. Alguns comportamentos típicos do/a agressor/a fornecem a senha para o processo de assédio moral nas empresas.

Alguns exemplos: ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego; sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações; desmoralizar publicamente entre outros. (MTE 2010).

DIRETORIA DE ALTERNATIVA DE RENDA

Ao pensarmos em mercado de trabalho, geralmente pensamos na assinatura na Carteira de Trabalho e Previdência Social; porém hoje, no Brasil, apenas 46% das pessoas ocupadas estão empregadas nesse modelo mais comum.

Todas as dificuldades de entrar e permanecer em empregos formais acabaram criando um “outro” mercado de trabalho - empreendedoras, associadas, cooperadas, trabalhadoras informais, empresárias, empregadoras entre outras -, que não segue o padrão formal, mas tem importância econômica e social enorme.

Aqui, na cidade de São Paulo, mais de 40% das mulheres ocupadas não se enquadram na condição de “empregada com carteira assinada”. Mais de 1 milhão de mulheres trabalham, geram renda e participam ativamente do desenvolvimento econômico de nossa cidade de uma maneira “alternativa”.

A Diretoria de Alternativa de Renda dialoga com essas mulheres para entender os desafios existentes e atender às demandas por meio de políticas, programas e projetos focados.

MULHERES EMPREENDEDORAS

No Brasil, a maioria dos novos empreendedores é de homens, mas a participação feminina cresceu, chegando em 30,8% desse total. Dentre essas mulheres empreendedoras, 87,2% trabalha por conta própria, permanecendo nos empreendimentos de menores rendimentos. (SEBRAE/DIEESE, 2013).

TECNOLOGIA

Incentivo à maior participação de mulheres na área tecnológica:

A TECHSampa, que é a política de apoio à inovação tecnológica da Prefeitura de São Paulo com a Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres (SMPM) buscou parcerias para combater essa desigualdade. Daí, então, nos unimos ao Google e à Rede Mulher Empreendedora para premiar e fomentar iniciativas que busquem a inclusão de mais mulheres na área de tecnologia, especialmente na área de tecnologia da informação.

O Prêmio Mulheres Tech em Sampa ajuda a mitigar dois dos desafios do ecossistema de inovação e empreendedorismo: a escassez de profissionais no setor de Tecnologia de Informação (TI) e o afastamento de mulheres em relação a carreiras ligadas à tecnologia. Dez iniciativas foram ganhadoras nas duas primeiras edições do prêmio e impactaram mais de 500 mulheres na cidade.

APOIO AO DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Oficinas de geração de renda e autonomia econômica das mulheres realizadas nos equipamentos da Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres, em especial nos Centros de Cidadania das Mulhe-

res (CCMs), localizados em áreas periféricas da cidade.

Os equipamentos, Centros de Referência da Mulher (CRMs) e CCMs atendem exclusivamente as mulheres nas áreas de enfrentamento à violência doméstica, fomento a participação social e política das mulheres e autonomia. Esses espaços são reconhecidos como acolhedores para todas as mulheres que o frequentam, justamente por se tratarem de espaços seguros para elas.

ECONOMIA SOLIDÁRIA

A Economia Solidária é um jeito diferente de produzir, vender, comprar e trocar o que é preciso para viver. Sem explorar os outros, sem querer levar vantagem, sem destruir o meio ambiente. Ela é a experiência de uma nova lógica para o desenvolvimento com geração de trabalho e distribuição de renda, mediante um crescimento econômico com proteção dos ecossistemas.

Por ser uma experiência dinâmica, a Economia Solidária abre uma porta importante para pensar uma nova forma de produzir, contribuindo para a autonomia econômica das mulheres. Isso porque é parte de seus princípios que todos os resultados econômicos, políticos e culturais sejam compartilhados pelos/ as participantes dos grupos, sem separação de gênero, idade e raça. Na prática, significa que a Economia Solidária considera mulheres e homens como agentes e, ao mesmo tempo, como a finalidade da atividade econômica.

Segundo dados do Sistema Nacional de Informações em Economia Solidária (2013), as mulheres representam 43,6% das pessoas que trabalham em empreendimentos econômicos solidários, porém entidades e movimentos sociais alegam que essa proporção provavelmente é muito maior, devido à sub-representação das mulheres nos espaços formais dos empreendimentos (por exemplo, quando apenas o homem é associado ou cooperado, mas a família toda dedica sua força de trabalho para o empreendimento coletivo).

Mesmo considerando os princípios de igualdade e cooperação, as mulheres ainda enfrentam muitas dificuldades no interior dos grupos, na hora de dividir e organizar o trabalho, nas oportunidades de comercializar seus produtos e, também, pela falta de acesso ao crédito solidário.

Cabe então, ao poder público a promoção de políticas de incentivo aos empreendimentos econômicos solidários de mulheres, além de fortalecer suas redes de participação, apoiar seus projetos favorecendo meios para a comercialização de sua produção e o acesso ao crédito solidário.

A SMPM firmou convênio com a União para o desenvolvimento de projeto para capacitação e articulação de iniciativas coletivas de geração de renda e/ou cooperativismo, na perspectiva de gênero e economia solidária, para mulheres nos Centros de Cidadania da Mulher, equipamentos diretos da Secretaria Municipal de Políticas para Mulheres (SMPM) da Prefeitura do Município de São Paulo. O público prioritário é de mulheres residentes em regiões periféricas de Parelheiros, Capela do Socorro e Santo Amaro, na região Sul da cidade; Itaquera, na região Leste; e Perus, na zona Noroeste. Essas regiões possuem equipamentos de articulação de políticas locais e de cidadania nos Centros de Cidadania da Mulher e têm capacidade de sediar o projeto. A finalização do projeto está prevista para dezembro de 2017.

SAIBA MAIS EM:

Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres

www.prefeitura.sp.gov.br/politicaparaasmulheres

Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres

www.spm.gov.br

Plano Nacional de Políticas para as Mulheres - 2013

www.spm.gov.br/pnpm/pnpm

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)

www.ibge.gov.br

Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)

www.ipea.gov.br

Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)

www.dieese.org.br

Observatório Brasil de Igualdade de Gênero

www.observatoriodegenero.gov.br

REDE DE ATENDIMENTO A MULHER

Centros de Cidadania da Mulher

Os Centros de Cidadania da Mulher (CCM) são espaços de qualificação e formação em cidadania ativa, responsáveis por levar para diferentes regiões da cidade atividades centradas na autonomia econômica e no empoderamento das mulheres, por meio de ações e projetos que estimulem a implantação de políticas de igualdade.

Zona Oeste

CCM Perus

Rua Joaquim Antonio Arruda, 74 – Perus

Fone: (11) 3917-5955 / (11) 3917-7890

Zona Leste

CCM Itaquera

Rua Ibiajara, 495 – Itaquera.

Fone: (11) 2073-5706 / (11) 2073-4863

Zona Sul

CCM Capela do Socorro

Rua Professor Oscar Barreto Filho, 350

Parque América Grajaú.

Fone: (11) 5927-3102 / (11) 5929-9334

CCM Parelheiros

Rua Terezinha do Prado Oliveira, 119 – Parelheiros.

Fone: (11) 5921-3935 / (11) 5921-3665

CCM Santo Amaro

Praça Salim Farah Maluf, s/n – Santo Amaro.

Fone: (11) 5521-6626

Centros de Referência da Mulher

Os Centros de Referência da Mulher são espaços criados para oferecer às mulheres em situação de violência doméstica e familiar de gênero atendimento psicológico, social e jurídico. Entre as atividades desenvolvidas estão: prestação de serviço-referência para o acompanhamento da questão da violência de gênero e para a realização dos encaminhamentos necessários a cada problema; Orientação, capacitação e formação de grupos de mulheres para o enfrentamento da violência sexual e doméstica; Encaminhamento para hospitais da rede municipal para atendimento de violência sexual e doméstica, inclusive nos casos de necessidade de cirurgia plástica reparadora;

Zona Central

Centro de Referência da Mulher 25 de Março
Av. Prestes Maia, 913 – Mezanino do CATe Luz - Centro
Fone: (11) 3106-1100

Zona Norte

Casa Brasilândia
Rua Silvio Bueno Peruche, 538 – Brasilândia.
Fone: (11) 3983-4294 / 3984-9816

Zona Leste

Centro de Referência da Mulher Onóris Ferreira Dias*
Rua Pedro Soares de Andrade, 664 - São Miguel Paulista
Fone: 2698-0303

Zona Sul

Centro de Referência da Mulher Maria de Lourdes Rodrigues*
Rua Dr. Luís da Fonseca Galvão, 145 - Capão Redondo
Fone: 5524-4782
Casa Eliane de Grammont
Rua Doutor Bacelar, 20 – Vila Clementino.
Fone: (11) 5549-9339 / 5549-0335

Casa de Acolhimento Provisório de Curta Duração

Oferece acolhimento provisório e/ou emergencial às mulheres e suas/seus filhas(os) menores de 18 anos, que estejam com a integridade física ou psicológica em risco devido à violência de doméstica e familiar de gênero. É um local seguro, com endereço não sigiloso, para proteção e atendimento integral temporário às mulheres.

Casa da Mulher Paulistana da Zona Norte Rosangela Rigo*

Rua Castro Maia, nº 251 – Jardim São Paulo.

*Estes serviços oferecem atuação híbrida, pois prestam serviços de enfrentamento à violência e também de formação em cidadania, defesa dos direitos sociais, econômicos e culturais contando com atividades centradas na autonomia econômica e no empoderamento das mulheres.

Instituições e órgãos que devem ser procurados em caso de assédio no ambiente de trabalho

Ministério do Trabalho e Emprego
Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego
Conselhos Municipais dos Direitos da Mulher
Conselhos Estaduais dos Direitos da Mulher
Centros de Cidadania da Mulher
Centros de Referência da Mulher
Conselho Regional de Medicina
Comissão de Direitos Humanos
Ministério Público
Justiça do Trabalho
Central Alô Trabalho 158



PREFEITURA DE
SÃO PAULO
POLÍTICAS PARA AS
MULHERES