

# A proteção da maternidade 2000: É para todos nós

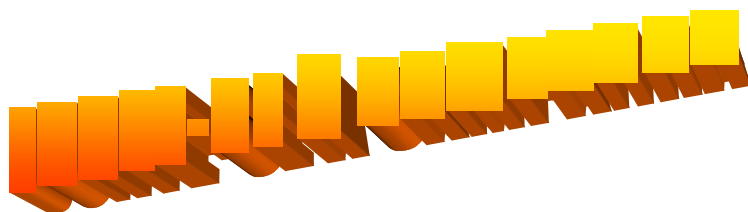


Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL)  
Internacional de Serviços Públicos (ISP)

# A proteção da maternidade 2000: É para todos nós

Material de apoio para trabalhadoras e trabalhadores, sindicatos e organizações comunitárias na luta para que a proteção da maternidade se torne realidade em todo o mundo

A proteção da maternidade beneficia a todos:  
homens, mulheres, jovens e idosos,  
patrões, empregados e governos.



## Reconhecimentos

**Este material preparado por Lisa Heap, da união de docentes da Austrália (Australian Education Union – AEU), foi produzido, traduzido, desenhado e impresso por**

**- Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres**

**- Internacional de Serviços Públicos**

Agradecemos a DGB-Alemanha, por ter apoiado financeiramente este material. Agradecemos, igualmente, as seguintes organizações por nos permitir o uso dos desenhos e ilustrações: CIOSL/ORIT, LO-Dinamarca, OIT e Secretariado de Assuntos Sociais de São Paulo, Brasil.

Tradução para o português: Siomara Roberta de Siqueira

Revisão: Tereza Setsuko Toma

Editoração eletrônica:

Olá, nos alegramos por você estar aqui!

Este material destina-se a ajudar trabalhadoras e trabalhadores, sindicatos e organizações comunitárias a lutar para que a proteção da maternidade torne-se realidade.

A proteção da maternidade traz benefícios para todos: homens e mulheres, jovens e idosos, patrões, empregados e governos.

Três são os passos que devem ser seguidos para tornar realidade a proteção da maternidade em todo o mundo.

1º passo: Conseguir que nos debates da Organização Internacional de Trabalho (OIT) do ano 2.000 se adote uma norma internacional forte em forma de uma nova convenção da OIT.

2º passo: Convencer muitos países a ratificar esta nova norma internacional.

3º passo: Tornar realidade a proteção da maternidade em sua própria sociedade fazendo com que governos e empregadores apliquem a norma.

Este material se concentra no primeiro dos passos mencionados, qual seja fazer com que a nova convenção da OIT relativa à proteção da maternidade seja um instrumento forte e que reflita a realidade da vida das mulheres.

Este material traz informações de referência, quais são as prioridades de luta e idéias para realizar campanhas.

A idéia é que você trabalhe em seu país procurando garantir que seu governo e, sempre que seja possível, os empregadores, respaldem os seis direitos fundamentais colocados em destaque neste material.

Se fizermos isto em todo o mundo estaremos em condições de demonstrar nosso compromisso com as mulheres, com a infância e com as famílias ao proteger seus direitos.

Para obter mais informação sobre a campanha, faça contato com a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL), com seu próprio Secretariado Profissional Internacional e veja a página da campanha na Internet: [www.icftu.org](http://www.icftu.org)

**Este material contém:**

- 1 Introdução**
- 2 Respostas a suas perguntas**
- 3 Ano 2.000 - A luta para reforçar a proteção da maternidade**
- 4 Porque a proteção da maternidade traz benefícios para todos nós**

## **5 Os seis direitos chavess pelos quais devemos lutar**

1º Direito Definições

2º Direito Alcance

3º Direito Licença maternidade obrigatória

4º Direito Amamentação

5º Direito Financiamento dos auxílios

6º Direito Não discriminação

Recomendação

## **6 Idéias para a campanha**

Pessoa

Comunidade

Sindicatos

## **7 Material para a campanha**

Modelo de artigo para boletim/folheto sindical

Modelos de comunicado para a imprensa

Modelos de cartas a governos e empregadores

Modelo de panfleto (ver no final)

## **8 Contatos/Informações**

## **1 Introdução**

### **A PROTEÇÃO DA MATERNIDADE 2000: É PARA TODOS NÓS!**

A proteção da maternidade é um dever da sociedade. O objetivo das medidas de proteção da maternidade consiste em proteger a saúde e o bem estar das mães e de seus filhos e de impedir que a mulher que trabalha seja castigada pelo fato de dar a luz. Tais fatos não devem ser objeto de discriminação em nenhum aspecto.

Carta da CIOSL sobre os direitos da mulher que trabalha

A proteção da maternidade inclui:

- Proteção contra práticas discriminatórias no local de trabalho, tais como demissão ou perseguição.
- Direito de tirar licença sem medo de perder o emprego.
- Garantia de remuneração durante a licença maternidade.
- Acesso a atenção médica adequada durante a gravidez e depois do parto, tanto para a mulher como para seu filho.
- Direito da mãe de amamentar e cuidar de seu filho enquanto está trabalhando.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotará no ano 2000 uma nova norma sobre a proteção da maternidade para ser aplicada internacionalmente.

O debate sobre esta nova norma se iniciou em 1999. No debate inicial ficou em evidente que alguns governos tentavam diminuir a força da norma relativa a proteção da maternidade.

Para conseguir uma norma que de fato proteja a maternidade será necessário muito empenho durante um período de tempo. Podemos visualizar nossa campanha em três etapas:

**1º passo:** Conseguir que nos debates da Organização Internacional do Trabalho (OIT) do ano 2000 se adote uma norma internacional forte na forma de uma nova convenção da OIT.

**2º passo:** Convencer uma grande quantidade de países a ratificar esta nova norma internacional.

**3º passo:** Tornar realidade a proteção da maternidade em sua própria sociedade fazendo com que governos e os empregadores apliquem a norma.

Em primeiro lugar temos que fazer com que a norma que se estabeleça neste ano dê verdadeira proteção às trabalhadoras e a seus filhos.

Este material apresenta as formas pelas quais VOCÊ pode contribuir para alcançar este objetivo.



## **2 RESPOSTAS A SUAS PERGUNTAS**

Antes de começar a refletir detalhadamente sobre como VOCÊ pode participar da campanha talvez você queira respostas a uma série de perguntas. Enunciamos aqui as respostas às perguntas que são feitas com maior frequência:

### **O que é a OIT?**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é um organismo especializado das Nações Unidas que busca promover a justiça social e os direitos humanos e sindicais internacionalmente reconhecidos. A OIT elabora normas trabalhistas internacionais em forma de convenção e recomendações estipulando os níveis mínimos de direitos sindicais fundamentais.

A OIT tem uma estrutura tripartite na qual intervêm trabalhadores, empregadores e governos como associados igualitários no trabalho da organização.

### **O que é uma Convenção?**

As Convenções da OIT são tratados internacionais abertos a ratificação. Quando um estado ratifica uma Convenção, o governo do mesmo se compromete a aplicar seus termos e disposições. Uma vez ratificada, uma Convenção passa a ser obrigatória para o país em questão no âmbito do direito internacional.

Na Convenção estipulam-se as normas mínimas que devem ser seguidas por todos os países. Neles se reflete um consenso internacional com relação a normas trabalhistas justas. Portanto, têm uma grande autoridade moral.

### **De que maneira uma norma/convenção internacional pode me ajudar e a minhas amigas e companheiras de trabalho?**

Há duas formas pelas quais uma norma internacional pode ajudá-la. Em primeiro lugar, a existência de uma norma escrita estabelece quais devem ser os direitos mínimos em qualquer lugar de trabalho ou sociedade humana decente. Se aonde você vive e trabalha esses direitos mínimos não existem, a norma internacional constitui uma poderosa ferramenta para exercer pressão no sentido de melhorar seus direitos.

Em segundo lugar, uma vez adotada uma norma internacional em forma de convenção, pede-se a todos os países que a ratifiquem. Quando um país ratifica uma convenção, o governo desse país passa a ter o compromisso de aplicar os direitos ali implicados. Através deste mecanismo, os governos podem aprovar legislações e tomar outras medidas em seus próprios países a fim de tornar realidade estes direitos. Os governos são solicitados a informar a OIT sobre os avanços alcançados no que se refere à aplicação da norma.

### **O que é a proteção da maternidade?**

A proteção da maternidade busca promover a saúde e o bem estar das trabalhadoras grávidas ou que deram à luz. A proteção da maternidade evita que essas mulheres sejam penalizadas ou discriminadas enquanto estão grávidas ou depois do parto.

Esta proteção pode ser estipulada em uma convenção adotada pela OIT. Atualmente existe uma Convenção sobre a proteção da maternidade (nº 103) e uma Recomendação que a acompanha (nº 95). Esses documentos foram atualizados pela última vez em 1958.

### **O que aconteceu em 1999?**

Em 1999 iniciou-se na OIT um debate sobre o conteúdo de uma nova norma sobre a proteção da maternidade. Este debate ocorreu entre representantes de empregadores, trabalhadores e governos dos países membros da OIT. Durante debate, cada uma das partes procurou influenciar as demais com relação ao que deve ser incluído em uma nova norma. Os resultados dessa primeira etapa de 1999 serão discutidos no ano 2000.

### **Que acontecerá em 2000?**

No ano 2000 deve-se concluir este debate sobre o conteúdo de uma eventual nova norma sobre proteção da maternidade. Se houver um acordo nesta segunda etapa, o conteúdo desse acordo formará uma nova convenção e recomendação que serão adotadas como nova norma internacional. Para que uma convenção seja adotada deve contar com uma maioria de dois terços dos integrantes da Conferência da OIT.

### **Como se faz para que uma convenção seja aplicada em meu país?**

Através de campanhas para que o governo de seu país o ratifique. Uma vez alcançado isto, seu governo estará obrigado a tomar medidas para aplicar a

norma. Deverá apresentar informes periódicos a OIT comunicando os avanços realizados para alcançar sua aplicação plena.

### **3 Ano 2000 - A luta para reforçar a proteção da maternidade**

O primeiro passo de nossa campanha para conseguir verdadeiras normas de proteção da maternidade é fazer com que a nova Convenção da OIT sobre proteção das maternidades seja o melhor possível.

Necessitamos que VOCÊ lute em seu país para que seu governo e os representantes dos trabalhadores respaldem uma norma forte no debate do ano 2000, que acontecerá durante o mês de junho.

A proteção da maternidade tem feito parte do trabalho da OIT desde 1919. A atual Convenção nº 103 e a Recomendação nº 95 englobam uma série de direitos.

Os empregadores dizem que esses direitos não têm flexibilidade e que devem ser modificados. Os empregados e seus respectivos sindicatos não se opõem à flexibilidade, a não ser quando tal flexibilidade pudesse implicar em menor proteção para as trabalhadoras e para seus filhos.

O que necessitamos é uma nova norma abrangente que:

- Proteja os direitos de todas as trabalhadoras.
- Comtemple uma licença adequada e que proteja a saúde da mãe e do filho.
- Inclua a garantia de remuneração durante o período de licença.
- Estabeleça o direito de ter atenção médica de boa qualidade para a mãe e seu filho.

- Proíba a demissão ou outros comportamentos discriminatórios contra a mulher grávida ou em período de amamentação.
- Permita que a mulher amamente no local de trabalho.

**Comece a campanha AGORA MESMO.**

**Verifique o que pensam seu governo e os empregadores sobre o que deve ocorrer no ano 2000.**

**VAMOS AGIR?**

## **4 Porque a proteção da maternidade traz benefícios para TODOS NÓS**

Nem todas as pessoas compreendem porque a proteção da maternidade é conveniente para todos nós. Às vezes é necessário apontar as distintas realidades. A proteção das mulheres que trabalham e que têm filhos é vantajosa para todos nós.

**Sociedade e justiça social** - A proteção da maternidade permite que as mulheres e seus pares tomem decisões com relação a ter filhos e ao cuidado dos mesmos sem medo de ser discriminado ou de perder o emprego.

Muitas mulheres querem trabalhar e muitas outras têm que fazê-lo para manter-se a si mesmas e a suas famílias. O trabalho permite que as mulheres conservem sua independência econômica. O trabalho das mulheres contribui de maneira considerável para o crescimento econômico de toda sociedade.

A proteção que permite que as mulheres desempenhem seu papel biológico de ser mãe e ao mesmo tempo seu papel produtivo como trabalhadora só pode trazer benefícios para a sociedade.

**Famílias** - A proteção das trabalhadoras durante a gravidez, depois do parto e durante a amamentação é positivo também para as famílias. A proteção que garante o emprego e a remuneração faz com que as famílias possam desfrutar e enriquecer a experiência do nascimento e cuidado de um filho. Também propicia que as decisões sobre a procriação sejam tomadas sem as implicações impostas por questões financeiras ou por ansiedade com relação ao emprego.

**Empregadores** - A proteção da maternidade pode ajudar os empregadores a manter as trabalhadoras experientes, qualificadas e valorizadas. Os empregadores que tratam seu pessoal como se fosse um investimento (em termos de sua qualificação, conhecimento e experiência) desejam que o mesmo continue trabalhando para eles. A proteção da maternidade ajudará as mulheres a tomar a decisão de retornar ao trabalho. Uma pessoa que se sente valorizada por seu empregador é mais leal.

**Governos** - Uma proteção da maternidade que garanta às mulheres continuar contribuindo para o crescimento econômico do país e que preserve a saúde de suas cidadãs e de seus filhos é vantajosa para os governos. Esta proteção permitirá que os escassos recursos de um governo possam ter outro destino. A proteção da maternidade respalda o desenvolvimento de uma futura população saudável e dinâmica.

**Infância** - Uma sociedade que valoriza a infância também a protege. A proteção da maternidade também implica proporcionar um ambiente saudável aos seus filhos. Uma licença maternidade adequada, com garantia de remuneração durante este período e direito de amamentar inclusive depois do retorno ao trabalho são fatores que contribuem para a saúde do recém-nascido.

Uma norma forte de proteção da maternidade traz benefícios para todos nós, homens e mulheres, jovens e idosos, empregadores, empregados e governos.



Quem sabe VOCÊ possa compartilhar esta informação com seus amigos, familiares e companheiras ou companheiros de trabalho com a finalidade de que eles compreendam o quanto é importante proteger a maternidade.

Quando as pessoas compreenderem a importância da norma de proteção da maternidade talvez queiram contribuir para torná-la realidade.

## **5 Os seis direitos chaves pelos quais devemos lutar**

No debate da OIT do ano 2000 todos os representantes de trabalhadores devem tentar incluir as questões chaves abaixo na eventual nova Convenção sobre proteção da maternidade. Há seis direitos que pedimos para VOCÊ promover em seu país. Influencie seu governo e os grupos de empregadores para que respaldem estes direitos. A proteção da maternidade ficará consideravelmente prejudicada se estes direitos não forem incluídos na convenção.

### **Convenção**

#### **1º Direito Definições**

A sessão de definições de uma convenção esclarece os termos utilizados no mesmo. Para a nova convenção sobre proteção da maternidade propõe-se definir os termos "mulher" e "filho".

Devemos lutar para que todas as mulheres e seus recém-nascidos sejam protegidos. A proteção não pode se basear no estado civil de uma mulher nem na legitimidade ou ilegitimidade de seu filho.

#### **O que queremos Definição**

A Convenção deve se aplicar a todas as mulheres e a todos os seus filhos sem discriminação alguma. Isto inclui as mulheres casadas ou solteiras e as filhas e filhos, legítimos ou ilegítimos.

#### **2º Direito Alcance**

Em uma convenção, o alcance determina quem está protegido dentro do marco do convenção em questão. Nesta sessão, é importante que se aplique a definição mais ampla possível para que não haja trabalhadoras excluídas em virtude da condição de seu emprego. Há tentativas de reduzir o alcance desta definição, excluindo as empregadas ocasionais, contratadas, trabalhadoras de temporada e outras categorias similares.

A utilização do termo "empregadas" permite que governos e empregadores façam listas para excluir as trabalhadoras que não se consideram empregadas. Devemos nos opor a propostas desta natureza.

Muitas convenções da OIT se aplicam a todos os trabalhadores e não somente àqueles empregados. Sugerimos que se utilize o termo "trabalhadoras" como alternativa de "empregadas".

### **O que queremos Alcance**

A convenção deve ser aplicada a todas as trabalhadoras, inclusive àquelas que trabalham sob contrato, às que realizam trabalho a domicílio e às trabalhadoras ocasionais.

### **3º Direito Licença maternidade obrigatória**

Nem todos os trabalhadores estão de acordo quanto à exigência de incluir um período de licença maternidade obrigatória. No entanto, muitas trabalhadoras têm dito a seus delegados que se a licença obrigatória não for incorporada à convenção, elas serão submetidas a uma considerável pressão por parte dos

empregadores ou de membros da família para que se reincorporem ao trabalho antes de sentir-se prontas para fazê-lo.

Do ponto de vista da saúde é especialmente importante que não se obrigue as mulheres a voltar ao trabalho contra seu desejo antes de que se sintam mental e fisicamente prontas para fazê-lo.

Para respaldar essas mulheres sugere-se uma licença maternidade obrigatória (de seis semanas). Como forma de compromisso, poder-se-ia deixar sem efeito a **escala nacional** da licença maternidade obrigatória caso os governos, empregadores e sindicatos concordem que não é necessário.

### **O que queremos Licença**

A licença maternidade deve incluir um período de licença obrigatória de seis semanas de duração, a menos que a **escala nacional** de governos, empregadores e trabalhadoras estipulem outra coisa.

### **4º Direito Amamentação**

No debate de 1999, os representantes dos trabalhadores conseguiram incluir no projeto da convenção o direito da mulher a fazer pausas para amamentar seu filho. A frequência e a duração destas pausas deveriam ser adaptadas às necessidades particulares de mãe e filho.

Nos debates de 2000, os empregadores e alguns governos tentarão enfraquecer esta disposição. É imperativo opor-se a qualquer intenção de enfraquecer esta disposição ou de tirá-la da convenção e colocá-la na recomendação.

A amamentação é muito importante em termos de saúde e em algumas sociedades ela pode ser determinante da vida ou da morte do recém-nascido. As mulheres devem poder continuar amamentando após sua volta ao trabalho. Isto implica que também deve haver instalações com adequadas condições de higiene para a amamentação e para extrair leite no local de trabalho.

### **O que queremos Disposições para as mães que amamentam**

A mulher deve ter direito a uma ou várias pausas diárias para a amamentação de seu filho, tempo este que deve ser contabilizado como hora trabalhada e portanto ser remunerada.

As pausas devem ser feitas em função das necessidades particulares de mãe e filho.

O empregador deve proporcionar no local de trabalho instalações com adequadas condições de higiene para amamentar e retirar leite.

### **5º Direito Financiamento dos auxílios**

A sessão de auxílios da convenção proposta estabelecerá a que têm direito uma mulher quanto a auxílios pecuniários e médicos para sua manutenção durante a gravidez e depois do parto.

A licença maternidade perde o sentido se não for acompanhada de adequado respaldo econômico. O direito a licença não representa qualquer ajuda se não se puder sobreviver durante a licença. Isto faria com que o direito a licença maternidade se convertesse em simples retórica.

O texto elaborado durante os debates de 1999 não proporciona suficiente proteção econômica às mulheres, especialmente para aquelas de países industrializados. Não se fixou um valor mínimo. A redação atual indica que os auxílios pecuniários deveriam ser fixados "mediante auxílio uniforme de um montante adequado".

Para os países em desenvolvimento, esta quantidade deve ser pelo menos o equivalente aos auxílios previstos para os casos de doença ou de incapacidade temporária.

No debate de 1999 anulou-se para milhões de trabalhadoras a exigência presente na atual convenção de que se pague às mulheres não menos de dois terços do seu ganho anterior.

É necessário estabelecer um nível mínimo de auxílios pecuniários para todos os países. A grande maioria das mulheres deve ter direito a estes auxílios. Por suposição, também se deve fixar uma norma acima deste mínimo.

### **O que queremos Auxílios - Direitos mínimos**

Durante a licença maternidade, as mulheres devem receber no mínimo dois terços de seus ganhos anteriores.

Em nenhum caso os auxílios pecuniários poderão ser inferiores ao vale desemprego ou o valor das pensões previstas para casos de doença.

Os auxílios pecuniários devem ser acessíveis à grande maioria das mulheres.

## **6º Direito Não discriminação**

Nenhuma mulher deverá ser objeto de discriminação quando grávida, durante a licença maternidade ou em período de amamentação. Uma parte importante deste aspecto da proteção é que não se poderá demissão as mulheres por nenhuma dessas razões.

Se uma mulher for despedida e seu empregador sustentar que isto não está relacionado com a maternidade, deverá prová-lo. Isto significa que a responsabilidade da prova será de incumbência do empregador. Isto é importante para dar às mulheres uma verdadeira proteção.

Em 1999, os representantes dos trabalhadores conseguiram incorporar essas disposições na Convenção. É muito importante que estes ganhos sejam protegidos.

## **O que queremos Não discriminação**

A maternidade, incluindo a amamentação, não deve ser fonte de discriminação em nenhum aspecto do emprego.

Nenhuma mulher será despedida durante a gravidez, a licença maternidade ou depois do retorno ao trabalho, a menos que haja uma razão não relacionada com a maternidade.

Se algum empregador demissão uma mulher durante algum desses períodos, terá que provar que a ocorrência não está relacionada à maternidade.

## **RECOMENDAÇÃO**

É provável que também haja uma recomendação, instrumento que acompanha a convenção. A recomendação não obriga as partes firmantes da convenção,

mas desempenha um papel importante de promoção ao estipular normas mais elevadas do que aquelas reconhecidas como metas adequadas que deveriam ser seguidas pelos países.

Além dos seis direitos chavess enunciados anteriormente, é importante que na recomendação se estipule o seguinte:

### **O que queremos**

**Auxílios e serviços médicos:** Tanto para a mulher como para seus filhos não de ser proporcionados por pessoal capacitado.

**Proteção da saúde:** quando uma mulher trabalha em uma área que pode ser perigosa para sua saúde ou a do seu filho durante a gravidez, toda adaptação de suas condições de trabalho ou mudança para outro posto deve ser feita sem prejuízo da remuneração.

**Trabalho noturno ou por turnos:** Não se obrigará nenhuma mulher a fazer trabalho noturno ou por turnos enquanto grávida ou em período de amamentação.

### **6 Idéias para a campanha**

As ações destinadas a dar respaldo a uma forte proteção da maternidade podem ser realizadas em distintos níveis.

#### **Pessoa**

\* VOCÊ pode:



© Ler este material e divulgar a informação entre os membros de sua família, suas companheiras e companheiros de trabalho e entre os membros de suas organizações comunitárias.

© Enviar cartas a deputados ou senadores de sua localidade (fazer-lhes uma visita) ou aos ministros encarregados de assuntos relativos à mulher, ao trabalho/relações trabalhistas, etc., solicitando-lhes que dêem um grande apoio às disposições que protegem as mulheres durante a gravidez e depois do parto. (Veja os modelos de carta na Sessão Sete).

© Organizar uma reunião com a presença de um grande orador em seu local de trabalho ou clube social (sua central sindical pode ajudá-lo) para que fale sobre algum dos aspectos da convenção, como por exemplo: "A amamentação e o respaldo no local de trabalho" ou "Os direitos a auxílios pecuniários ou outros durante a licença maternidade".

© Enviar uma carta ao editor de algum jornal local destacando o que trata a Convenção e a importância de que o governo dê respaldo a uma proteção sólida. (Veja os modelos de carta na Sessão Sete).

© Pedir a seu empregador que respalde uma proteção sólida e que envie cartas ao governo e/ou associação de empregadores indicando que está a favor desta questão.

## **Comunidade**

Trabalhar junto com os membros de sua comunidade e com as organizações ali existentes pode ter um efeito contundente.

Estas são algumas das atividades que SUA comunidade pode realizar:

© Realizar encontros comunitários para explicar as diferentes questões e pedir às pessoas que respaldem as disposições relativas à proteção da maternidade.

© Coletar assinaturas para petições da comunidade e apresentá-las aos destinatários e políticos locais como demonstração do apoio comunitário a uma forte proteção da maternidade.

© Organizar grupos de defensores do tema para que assistam a eventos locais, como por exemplo: quermesses, festivais, encontros, etc., para distribuir informações sobre a convenção.

© Realizar refeições comunitárias (por exemplo, café da manhã comunitário) para discutir as questões relativas à nova convenção e, desta forma, conseguir publicidade para essas questões.

© Formar delegações de membros da comunidade para que entrevistem políticos locais e pessoas públicas de destaque a fim de explicar essas questões e de conseguir que respaldem uma forte proteção da maternidade.

© Trabalhar com as pessoas encarregadas de organizar as celebrações do Dia Internacional da Mulher (8 de março) e do Dia do Trabalhador (1 de maio) para que a proteção da maternidade e a convenção sejam pontos de destaque nos atos do ano 2000.

## Sindicatos

Os sindicatos desempenham um papel importante no convencimento de empregadores e governos para respaldar posições progressistas no debate do ano 2000 na OIT.

Os sindicatos estão bem situados para respaldar todas as atividades enunciadas anteriormente a **escala** individual e comunitária.

Além disso, os SINDICATOS podem:

© Colocar informação à disposição de todos os membros sobre a importância de uma forte proteção da maternidade. Distribuir este material e colocá-lo em sua página de Internet.

© Fazer com que seus membros conheçam estas questões através de jornais e boletins sindicais.

© Averiguar e divulgar a posição dos empregadores de suas indústrias e dos governos com relação aos seis aspectos críticos.

© Realizar campanhas solicitando aos empregadores que se comprometam com uma carta sobre um mínimo de proteção da maternidade baseada nos seis direitos chavess.

© Preparar material publicitário que possa ser utilizado pelos afiliados sindicais e por representantes da comunidade.

© Instalar postos sindicais em encontros comunitários com informação sobre a convenção proposta e a proteção da maternidade.

© Iniciar uma campanha nos meios de comunicação que permaneça até o debate de junho de 2000 e que exerça pressão sobre governos e empregadores com a finalidade de que ambos respaldem uma proteção forte.

## **7 Material para a campanha**

### **Modelo de matéria para boletim/folheto sindical**

Os sindicatos poderiam publicar o texto seguinte como matéria no jornal sindical ou utilizar o texto para preparar um folheto para ser distribuído nos locais de trabalho e entre as organizações da comunidade.

Pode-se também emendar o texto incluindo uma sessão especificamente destinada a comentar o que pensa seu governo/empregador sobre os seis direitos críticos.

Há previsão de se incluir dados para estabelecer contato e endereços de Internet, etc.

### **A proteção da maternidade 2000**

#### **É para todos nós**

#### **O que é proteção da maternidade?**

A proteção da maternidade garante que as mulheres:

↓ Sejam protegidas contra práticas discriminatórias no local de trabalho tais como demissão ou perseguição.

↓ Tenham direito a tirar licença maternidade sem medo de perder seu emprego.

↓ Mantenham a garantia de remuneração durante a licença maternidade.

↓ Possam ter acesso a auxílio médico adequado durante a gravidez e depois do parto.

↓ Possam amamentar e cuidar de seu filho enquanto trabalham.

A proteção da maternidade traz benefícios para todos nós, jovens e idosos, mulheres e homens, empregadores, empregados e governos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotará no ano 2000 uma nova norma sobre proteção da maternidade. Desde 1919 a OIT tem proporcionado proteção durante a gravidez e depois do parto às mulheres que trabalham.

O debate sobre esta nova norma teve início em 1999. No debate inicial ficou evidente que alguns governos querem diminuir a força da norma relativa à proteção da maternidade.

Para conseguir uma norma que de fato proteja a maternidade será necessário muito empenho durante um tempo.

O primeiro passo de toda campanha para conseguir normas verdadeiras de proteção da maternidade é fazer com que a nova Convenção da OIT sobre proteção da maternidade seja a melhor possível.

Necessitamos que VOCÊ lute em seu país para fazer com que seu governo e os representantes dos empregadores respaldem uma norma forte no debate do ano 2000, que ocorrerá durante o mês de junho.

## **Porque a proteção da maternidade convém a todos nós?**

### **Benefícios para a sociedade**

Muitas mulheres querem trabalhar e muitas outras precisam fazê-lo para manter-se a si mesmas e a suas famílias.

O trabalho das mulheres contribui de maneira considerável para o crescimento econômico de toda sociedade.

Uma proteção que permita às mulheres desempenhar seu papel biológico de ter filhos e manter seu papel produtivo como trabalhadoras só pode trazer benefícios para toda a sociedade.

### **Vantagens para as famílias**

Uma proteção que garanta o emprego e a remuneração implica que as famílias possam desfrutar e enriquecer a experiência do nascimento e do cuidado de um filho.

Também implica que as decisões sobre a proteção possam ser tomadas numa atmosfera isenta de ansiedade.



### **Também é conveniente para os empregadores**

A proteção da maternidade pode ajudar os empregadores a conservar empregadas experientes, qualificadas e valorizadas. Uma pessoa que se sente valorizada por seu empregador é mais leal.

A proteção da maternidade ajudará as mulheres a tomar a decisão de voltar ao trabalho.

### **Governos**

Uma proteção da maternidade que garanta às mulheres continuar contribuindo para o crescimento econômico do país e que preserve a saúde de suas cidadãs e de seus filhos é vantajosa para os governos.

A proteção da maternidade respalda o desenvolvimento de uma futura população saudável e dinâmica.

### **Ajuda à infância**

Uma sociedade que valoriza a infância também a protege. A proteção da maternidade também implica proporcionar um retorno saudável a seus filhos. Uma licença maternidade adequada, com garantia de remuneração durante este período e do direito de amamentar inclusive após o retorno ao trabalho são fatores que contribuem para a saúde de recém-nascido.

Uma vez que todos tenham compreendido a importância da proteção da maternidade também vão querer ajudar para que se torne realidade.

Necessitamos que VOCÊ difunda esta mensagem. É importante exercer pressão sobre governos e empregadores para que respaldem uma proteção forte.

Comece a campanha AGORA MESMO. Defenda os seguintes direitos chaves:

\*\*\*\*\*

\*

1. A proteção deve ser para todas as mulheres qualquer que seja seu estado civil e a todas filhas e filhos, legítimos ou ilegítimos.

2. A convenção deve se aplicar a todas as trabalhadoras, inclusive as que são contratadas, as que realizam trabalho a domicílio e as trabalhadoras ocasionais.

3. A licença maternidade deve incluir um período de licença obrigatória (6 semanas) a fim de que as mulheres depois de ter dado a luz não se sintam pressionadas a voltar ao trabalho antes que se sintam mental ou fisicamente prontas.

4. Uma mulher deve ter direito a uma ou várias pausas diárias para amamentar seu filho, sem perda de salário.

5. Garantia de remuneração realista.

6. Proteção para que a maternidade não seja fonte de discriminação em nenhum aspecto do emprego.

\*\*\*\*\*

\*

Os empregadores e alguns governos estão tentando enfraquecer ou se opor a esses direitos. Os ataques contra esses direitos não somente afetam as mulheres como também prejudicam o futuro de nossa sociedade.

**A proteção da maternidade: É para todos nós!**

Para maiores informações e idéias para a campanha, entre em contato com:

## **Modelo de comunicado de imprensa**

Tendo em vista o debate de junho da OIT sobre estas questões, cresce a importância de se iniciar um debate público.

A seguir damos sugestões de alguns modelos de comunicados de imprensa.

### **Modelo de comunicado à imprensa (1) para sindicatos/organizações da comunidade**

#### **COMUNICADO À IMPRENSA**

##### **Começa a campanha pela proteção da maternidade**

Os sindicatos (ou organizações da comunidade) anunciaram a data de início da campanha para que o governo e os empregadores se comprometam a aceitar normas abrangentes de proteção da maternidade para as trabalhadoras.

"A proteção da maternidade traz benefícios para todos: homens e mulheres, jovens e idosos, patrões, empregados e governo". Declarou a Sra. ou Sr. \_\_\_\_\_ (cargo). "Demonstra o compromisso da sociedade com as mulheres, a infância e as famílias".

Os sindicatos (ou organizações da comunidade) lutarão para conseguir que os seis direitos chaves sejam incluídos em uma nova norma internacional para proteção da maternidade. Estes direitos são:

▼ Proteção para todas as mulheres qualquer que seja seu estado civil e para todos os filhos, legítimos ou ilegítimos.

- ↓ Proteção para todas as trabalhadoras, incluindo as que trabalham sob contrato, trabalhadoras ocasionais ou a domicílio.
- ↓ Provisão de uma licença adequada que garanta a proteção da saúde da mãe e de seu filho.
- ↓ Garantia de remuneração realista durante o período de licença.
- ↓ Direito a pausas diárias para a amamentação no local de trabalho.
- ↓ Proibição de demissão de mulheres grávidas ou em período de amamentação ou de tomar outras medidas discriminatórias contra elas.

O conteúdo desta nova norma será finalizado em junho de 2000 durante a 88ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho, em Genebra.

Os sindicatos (ou organizações comunitárias) pedem que as organizações de mulheres e (outras) organizações da comunidade se juntem à campanha para lutar por estes direitos chavess. Nos debates preliminares de junho de 1999 ficou claro que o grupo de empregadores e uma série de governos querem diminuir a força das proteções atuais.

No **dia do evento** faz-se a apresentação de um material no qual se colocam em destaque estas questões e as estratégias da campanha. O evento será no local\_\_\_\_\_

a Sra. ou Sr. \_\_\_\_\_ declarou que "à medida em que entramos no século XXI é hora de que todas as pessoas que formam uma sociedade reconheçam e valorizem os papéis reprodutivo e produtivo que as mulheres desempenham em nossa sociedade e economia, evitando-lhes ter que enfrentar a discriminação ou as penalidades devido à gravidez ou ao parto.

**Contatos:**

## **Modelo de Comunicado à imprensa (2) (Sindicatos)**

### **COMUNICADO À IMPRENSA**

#### **Os governos e os empregadores precisam reconhecer as vantagens de proteger a maternidade**

Em junho de 2000 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotará uma norma internacional para a proteção da maternidade. Os sindicatos, as organizações de mulheres e a comunidade estão lutando para que esta nova norma proporcione verdadeira proteção à maior quantidade possível de trabalhadoras.

A Sra./O Sr. \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ declarou hoje que grupos de empregadores e alguns governos estão prejudicando a campanha para uma verdadeira proteção utilizando argumentos sobre "flexibilidade" para enfraquecer as normas de proteção à maternidade.

“Os empregados e seus respectivos sindicatos não se opõem à flexibilidade desde que tal flexibilidade não implique menor proteção para as trabalhadoras e para seus filhos, declarou a Sra./O Sr. \_\_\_\_\_.”

Pedimos ao governo do \_\_\_\_\_ (país) e aos grupos de empregadores deste país que se declarem a favor de uma nova convenção internacional para a proteção da maternidade que inclua os seis direitos chaves.

↓ Proteção para todas as mulheres qualquer que seja seu estado civil e para todas as filhas e filhos, legítimos ou ilegítimos.

- ↓ Proteção para todas as trabalhadoras, incluindo as que trabalham sob contrato, as trabalhadoras ocasionais ou a domicílio.
- ↓ Provisão de uma licença adequada que garanta a proteção da saúde da mãe e de seu filho.
- ↓ Garantia de remuneração realista durante o período de licença.
- ↓ Direito a pausas diárias para a amamentação no local de trabalho.
- ↓ Proibição de demissão de mulheres grávidas ou em período de amamentação ou de tomar medidas discriminatórias contra elas.

"Qualquer coisa a menos que estas normas seria uma agressão às trabalhadoras, que são parte vital de nossa sociedade e economia" disse a Sra./O Sr. \_\_\_\_\_."

É amplamente reconhecido de que a proteção da maternidade beneficia a toda a sociedade: ao permitir que as mulheres desempenhem seu papel biológico exclusivo enquanto cumprem também seu papel produtivo; ao possibilitar que as famílias tomem decisões bem fundadas com relação ao nascimento e livres da pressão econômica e do receio de perder o emprego; ao fazer com que as mães e seus filhos tenham acesso a um adequado descanso e atenção médica. A proteção da maternidade beneficia os empregadores ajudando-os a conservar sua equipe de empregadas qualificadas e valorizadas.

"O governo e os empregadores devem considerar a proteção da maternidade como um investimento no futuro de nosso país e de seus negócios respectivamente", declarou a Sra./O Sr. \_\_\_\_\_".



## **Contatos:**

## **Modelos de cartas para governos e empregadores**

É importante exercer pressão sobre os empregadores e, especialmente, sobre os governos. Utilize as cartas abaixo (ou melhor ainda um texto que você mesmo tenha preparado) para demonstrar a preocupação pública por estas questões.

### **Modelo de carta (1) Governos**

Sua excelência, Sra. Ministra/Sr. Ministro

Em junho de 2000 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) finalizará uma nova norma internacional sobre proteção da maternidade.

Gostaríamos que V.Excia e o governo se comprometam a procurar que esta norma estipule uma verdadeira proteção para as trabalhadoras e para seus recém-nascidos.

Em particular, lhe pedimos que se comprometa a defender os seguintes direitos chaves:

#### **1º Direito Definições**

A sessão de definições de uma convenção esclarece os termos utilizados no mesmo. Para a nova convenção sobre proteção da maternidade propõe-se definir os termos "mulher" e "filho".

#### **Definição**

A Convenção deve se aplicar a todas as mulheres e a todos os seus filhos sem discriminação alguma. Isto inclui as mulheres casadas ou solteiras e as filhas e filhos, legítimos ou ilegítimos.

## **2º Direito Alcance**

Em uma convenção, o alcance determina quem está protegido dentro do marco do convenção em questão. Nesta sessão, é importante que se aplique a definição mais ampla possível para que não haja trabalhadoras excluídas em virtude da condição de seu emprego.

Muitas convenções da OIT se aplicam a todos os trabalhadores e não somente àqueles empregados.

## **Alcance**

A convenção deve ser aplicada a todas as trabalhadoras, inclusive àquelas que trabalham sob contrato, às que realizam trabalho a domicílio e às trabalhadoras ocasionais.

## **3º Direito Licença maternidade obrigatória**

Nem todos os trabalhadores estão de acordo quanto à exigência de incluir um período de licença maternidade obrigatória. No entanto, muitas trabalhadoras têm dito a seus delegados que se a licença obrigatória não for incorporada à convenção, elas serão submetidas a uma considerável pressão por parte dos empregadores ou de membros da família para que se reincorporem ao trabalho antes de sentir-se prontas para fazê-lo.

Do ponto de vista da saúde é especialmente importante que não se obrigue as mulheres a voltar ao trabalho contra seu desejo antes de que se sintam mental e fisicamente prontas para fazê-lo.

Para respaldar essas mulheres sugere-se uma licença maternidade obrigatória (de seis semanas). Como forma de compromisso, poder-se-ia deixar sem efeito a **escala nacional** da licença maternidade obrigatória caso os governos, empregadores e sindicatos concordem que não é necessário.

### **Licença**

A licença maternidade deve incluir um período de licença obrigatória de seis semanas de duração, a menos que a **escala nacional** de governos, empregadores e trabalhadoras estipulem outra coisa.

### **4º Direito Amamentação**

No debate de 1999, os representantes dos trabalhadores conseguiram incluir no projeto da convenção o direito da mulher a fazer pausas para amamentar seu filho. A frequência e a duração destas pausas deveriam ser adaptadas às necessidades particulares de mãe e filho.

A amamentação é muito importante em termos de saúde e em algumas sociedades ela pode ser determinante da vida ou da morte do recém-nascido. As mulheres devem poder continuar amamentando após sua volta ao trabalho. Isto implica que também deve haver instalações com adequadas condições de higiene para a amamentação e para extrair leite no local de trabalho.

## **Disposições para as mães que amamentam**

A mulher deve ter direito a uma ou várias pausas diárias para a amamentação de seu filho, tempo este que deve ser contabilizado como hora trabalhada e portanto ser remunerada.

As pausas devem ser feitas em função das necessidades particulares de mãe e filho.

O empregador deve proporcionar no local de trabalho instalações com adequadas condições de higiene para amamentar e retirar leite.

## **5º Direito Financiamento dos auxílios**

A sessão de auxílios da convenção proposta estabelecerá a que têm direito uma mulher quanto a auxílios pecuniários e médicos para sua manutenção durante a gravidez e depois do parto.

A licença maternidade perde o sentido se não for acompanhada de adequado respaldo econômico. O direito a licença não representa qualquer ajuda se não se puder sobreviver durante a licença. Isto faria com que o direito a licença maternidade se convertesse em simples retórica.

O texto elaborado durante os debates de 1999 não proporciona suficiente proteção econômica às mulheres, especialmente para aquelas de países industrializados. Não se fixou um valor mínimo. A redação atual indica que os auxílios pecuniários deveriam ser fixados "mediante auxílio uniforme de um montante adequado".

Para os países em desenvolvimento, esta quantidade deve ser pelo menos o equivalente aos auxílios previstos para os casos de doença ou de incapacidade temporária.

No debate de 1999 anulou-se para milhões de trabalhadoras a exigência presente na atual convenção de que se pague às mulheres não menos de dois terços do seu ganho anterior.

É necessário estabelecer um nível mínimo de auxílios pecuniários para todos os países. A grande maioria das mulheres deve ter direito a estes auxílios. Por suposição, também se deve fixar uma norma acima deste mínimo.

#### **Auxílios - Direitos mínimos**

Durante a licença maternidade, as mulheres devem receber no mínimo dois terços de seus ganhos anteriores.

Em nenhum caso os auxílios pecuniários poderão ser inferiores ao vale desemprego ou o valor das pensões previstas para casos de doença.

Os auxílios pecuniários devem ser acessíveis à grande maioria das mulheres.

#### **6º Direito Não discriminação**

Nenhuma mulher deverá ser objeto de discriminação quando grávida, durante a licença maternidade ou em período de amamentação. Uma parte importante deste aspecto da proteção é que não se poderá demissão as mulheres por nenhuma dessas razões.

Se uma mulher for despedida e seu empregador sustentar que isto não está relacionado com a maternidade, deverá prová-lo. Isto significa que a responsabilidade da prova será de incumbência do empregador. Isto é importante para dar às mulheres uma verdadeira proteção.

### **Não discriminação**

A maternidade, incluindo a amamentação, não deve ser fonte de discriminação em nenhum aspecto do emprego.

Nenhuma mulher será despedida durante a gravidez, a licença maternidade ou depois do retorno ao trabalho, a menos que haja uma razão não relacionada com a maternidade.

Se algum empregador demissão uma mulher durante algum desses períodos, terá que provar que a ocorrência não está relacionada à maternidade.

### **1º Direito Definições**

A sessão de definições de um convênio esclarece os termos utilizados no mesmo. Para o novo convenção sobre proteção da maternidade propõe-se definir os termos "mulher" e "filho".

Planejamos fazer publicidade em torno destas questões e de uma série de itens que deveriam ser incluídos na Convenção.

É amplamente reconhecido que a proteção da maternidade beneficia a toda a sociedade: ao permitir que as mulheres desempenhem seu papel biológico exclusivo enquanto cumprem também seu papel produtivo; ao possibilitar que

as famílias tomem decisões bem fundadas com relação ao nascimento e livres da pressão econômica e do receio de perder o emprego; ao fazer com que as mães e seus filhos tenham acesso a um adequado descanso e atenção médica. A proteção da maternidade beneficia os empregadores ao ajudá-los a conservar em seu quadro empregadas qualificadas e valorizadas.

O governo e os empregadores devem considerar a proteção da maternidade como um investimento no futuro do nosso país e de seus negócios respectivamente.

Agradecemos que nos informem sobre a posição de seu governo com relação a cada uma das questões precedentes antes de (data de resposta). Também gostaríamos de solicitar uma entrevista para discutirmos esta questão em maior profundidade.

Por favor, entrar em contato com: \_\_\_\_\_



## **Modelo de carta (2) empregadores**

Em junho de 2000 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) finalizará uma nova norma internacional sobre proteção da maternidade.

Gostáramos de seu apoio para que na nova norma internacional se estabeleça uma verdadeira proteção da maternidade para todas as trabalhadoras.

A proteção da maternidade pode ajudar os empregadores a manter suas empregadas experientes, qualificadas e valorizadas. Uma pessoa que se sente valorizada por que seu empregador é mais leal. Os empregadores que tratam seu pessoal como se fosse um investimento (em termos de suas qualificação, conhecimento e experiência) desejam que o mesmo continue trabalhando para si. A proteção da maternidade ajudará as mulheres a tomar a decisão de voltar ao trabalho.

Pedimos seu apoio para fazer com que uma eventual nova norma internacional inclua os seguintes direitos chaves:

- Proteção para todas as mulheres qualquer que seja seu estado civil e para todos os filhos, legítimos ou ilegítimos.
- Proteção para todas as trabalhadoras, incluindo as que trabalham sob contrato, trabalhadoras ocasionais ou a domicílio.

- Provisão de uma licença adequada que garanta a proteção da saúde da mãe e de seu filho.
- Garantia de remuneração realista durante o período de licença.
- Direito a pausas diárias para amamentação no local de trabalho.
- Proibição de demitir mulheres grávidas ou em período de amamentação ou de tomar outras medidas discriminatórias contra elas.

Juntos podemos fazer com que a proteção da maternidade seja uma realidade em toda nossa sociedade.

Pedimos que V. Sa. defenda estes direitos escrevendo à sua associação de empregadores e ao governo selando sua posição em prol de normas adequadas de proteção da maternidade.

Pedimos também que nos informe se respaldará esta posição.

Para maior informação, entre em contato com:

## 8 Contatos/informações

Para obter detalhes sobre a campanha e a convenção da OIT, entre em contato com:

### **Confederação Internacional de Organizações Livres (CIOSL)**

Boulevard du Roi Albert, 5

1210 Bruxelas

Bélgica

Tel: 32 2 2240211

Fax: 32 2 2015815

Correio eletrônico: [interpo@icftu.org](mailto:interpo@icftu.org)

Página de Internet: <http://www.icftu.org>

### **Internacional de Serviços Públicos (ISP)**

45 Avenue Voltaire, BP 9

F 01211 Ferney-Voltaire Cedex

França

Tel: +33 (0) 4 50 40 64 64

Fax: + 33 (0) 4 50n 40 73 20

Correio eletrônico: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

Página de Internet: <http://www.world-psi.org>

Acrescente: o endereço do seu sindicato/organização

.....

A participação de ONGs na campanha será muito importante. Há muitas ONGs diferentes que trabalham no âmbito das questões relativas a proteção da maternidade com as quais se poderia fazer contato. No que se refere à Convenção da OIT sobre proteção da maternidade, a CIOSL e a ISP têm trabalhado em estreita colaboração com a IBFAN (International Baby Food Action Network). A IBFAN é uma ONG presente em muitos países do mundo. Pode-se entrar em contato com ela no seguinte endereço:

### **International Baby Food Action Network (IBFAN)**

IBFAN-GIFA

C.P. 157

1211 Genebra 19

Suíça

Página de Internet da WABA/IBFAN em inglês: <http://ibfan.org>,

<http://www.gn.apc.org/ibfan> ou

<http://www.waba.org.br/working.htm>

Página de Internet da IBFAN em francês: <http://www.superb.net/aspastras>

Página de Internet da IBFAN em espanhol: <http://www.fmed.uba.ar/ibfan>

### **IBFAN Brasil**

R. Euclides Miragaia, 394, sala 806, Centro – São José dos Campos/SP

Site: [www.ibfan.org.br](http://www.ibfan.org.br) E-mail: [soalma@intervale.com.br](mailto:soalma@intervale.com.br) Tel/Fax: 12 – 341 – 9006

### **WABA Brasil**

R. Santo Antônio, 590, 2º andar, Bela Vista, São Paulo/SP Cep: 01314-000

Site: [www.waba.org.br/brasil](http://www.waba.org.br/brasil) E-mail: [siomara@isaude.sp.gov.br](mailto:siomara@isaude.sp.gov.br) Tel/Fax: 11 3106- 7328



## **A proteção da maternidade 2000**

### **É para todos/as nós**

A proteção da maternidade garante que as mulheres:

- ↓ Sejam protegidas contra práticas discriminatórias no local de trabalho tais como demissão ou perseguição.
- ↓ Tenham direito a tirar licença maternidade sem medo de perder seu emprego.
- ↓ Mantenham a garantia de remuneração durante a licença maternidade.
- ↓ Possam ter acesso a auxílio médico adequado durante a gravidez e depois do parto.
- ↓ Possam amamentar e cuidar de seu filho enquanto trabalham.

A proteção da maternidade traz benefícios para todos nós, jovens e idosos, mulheres e homens, empregadores, empregados e governos.

Uma vez que todos tenham compreendido a importância da proteção da maternidade também vão querer ajudar para que se torne realidade.

Necessitamos que VOCÊ difunda esta mensagem. É importante exercer pressão sobre governos e empregadores para que respaldem uma proteção forte.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) adotará no ano 2000 uma nova norma sobre proteção da maternidade. Desde 1919 a OIT tem proporcionado proteção durante a gravidez e depois do parto às mulheres que trabalham.

O debate sobre esta nova norma teve início em 1999. No debate inicial ficou evidente que alguns governos querem diminuir a força da norma relativa à proteção da maternidade.

Para conseguir uma norma que de fato proteja a maternidade será necessário muito empenho durante um tempo.

O primeiro passo de toda campanha para conseguir normas verdadeiras de proteção da maternidade é fazer com que a nova Convenção da OIT sobre proteção da maternidade seja a melhor possível.

Necessitamos que VOCÊ lute em seu país para fazer com que seu governo e os representantes dos empregadores respaldem uma norma forte no debate do ano 2000, que ocorrerá durante o mês de junho.

**Porque a proteção da maternidade convém a todos nós?**

## **Ajuda à infância**

Uma sociedade que valoriza a infância também a protege. A proteção da maternidade também implica proporcionar um retorno saudável a seus filhos. Uma licença maternidade adequada, com garantia de remuneração durante este período e do direito de amamentar inclusive após o retorno ao trabalho são fatores que contribuem para a saúde de recém-nascido.

## **Benefícios para a sociedade**

Muitas mulheres querem trabalhar e muitas outras precisam fazê-lo para manter-se a si mesmas e a suas famílias.

O trabalho das mulheres contribui de maneira considerável para o crescimento econômico de toda sociedade.

Uma proteção que permita às mulheres desempenhar seu papel biológico de ter filhos e manter seu papel produtivo como trabalhadoras só pode trazer benefícios para toda a sociedade.

## **Vantagens para as famílias**

Uma proteção que garanta o emprego e a remuneração implica que as famílias possam desfrutar e enriquecer a experiência do nascimento e do cuidado de um filho.



Também implica que as decisões sobre a proteção possam ser tomadas numa atmosfera isenta de ansiedade.

### **Também é conveniente para os empregadores**

A proteção da maternidade pode ajudar os empregadores a conservar empregadas experientes, qualificadas e valorizadas. Uma pessoa que se sente valorizada por seu empregador é mais leal.

A proteção da maternidade ajudará as mulheres a tomar a decisão de voltar ao trabalho.

### **Governos**

Uma proteção da maternidade que garanta às mulheres continuar contribuindo para o crescimento econômico do país e que preserve a saúde de suas cidadãs e de seus filhos é vantajosa para os governos.

A proteção da maternidade respalda o desenvolvimento de uma futura população saudável e dinâmica.

Comece a campanha AGORA MESMO.

Defenda os seguintes direitos chaves:

1. A proteção deve ser para todas as mulheres qualquer que seja seu estado civil e a todas filhas e filhos, legítimos ou ilegítimos.
2. A convenção deve se aplicar a todas as trabalhadoras, inclusive as que são contratadas, as que realizam trabalho a domicílio e as trabalhadoras ocasionais.
3. A licença maternidade deve incluir um período de licença obrigatória (6 semanas) a fim de que as mulheres depois de ter dado a luz não se sintam pressionadas a voltar ao trabalho antes que se sintam mental ou fisicamente prontas.
4. Uma mulher deve ter direito a uma ou várias pausas diárias para amamentar seu filho, sem perda de salário.
5. Garantia de remuneração realista.
6. Proteção para que a maternidade não seja fonte de discriminação em nenhum aspecto do emprego.

Para maiores informações e idéias para a campanha entre em contato com:

**A proteção da maternidade 2000:**

**É para todos nós!**

A proteção da maternidade é um dever da sociedade. O objetivo das medidas de proteção da maternidade consiste em proteger a saúde e o bem-estar das

mães e seus filhos e de impedir que a mulher que trabalha seja castigada pelo fato de dar a luz. Tais medidas não devem ser objeto de discriminação em nenhum aspecto.

Carta da CIOSL sobre os direitos da mulher que trabalha

## **Confederação Internacional de Organizações Livres (CIOSL)**

Boulevard du Roi Albert, 5

1210 Bruxelas

Bélgica

Tel: 32 2 2240211

Fax: 32 2 2015815

Correio eletrónico: [interpo@icftu.org](mailto:interpo@icftu.org)

Página de Internet: <http://www.icftu.org>

## **Internacional de Serviços Públicos (ISP)**

45 Avenue Voltaire, BP 9

F 01211 Ferney-Voltaire Cedex

França

Tel: +33 (0) 4 50 40 64 64

Fax: + 33 (0) 4 50n 40 73 20

Correio eletrónico: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)

Página de Internet: <http://www.world-psi.org>