



O QUE AS MULHERES PRECISAM PARA A

PROTECÇÃO À MATERNIDADE

Os locais de trabalho das mulheres são tão diversificados, que vão desde locais de trabalhos formais aos não formais. Porém, os aspectos essenciais como • TEMPO • ESPAÇO • APOIO defendidos desde 1993 continuam sendo os pilares centrais para ter um local de trabalho **Amigo da Mãe – Bebê/ Amigo dos Pais ou Família/ Amigo da Amamentação.**

TEMPO

1. Seis meses de licença maternidade remunerada após o nascimento para apoiar o aleitamento materno exclusivo, e remuneração adequada no pré-natal. Quando a licença de maternidade é mais curta, as mulheres precisam de meios para estender o período da licença, para que possam estar com seus bebês, combinando com a licença paga integralmente, com a não paga ou com alguma outra forma de licença.
2. Licença adicional paga para as mães de prematuros ou bebês vulneráveis que podem precisar de tempo extra para os cuidados especiais, para extrair e oferecer o leite materno para os seus bebês, que salva vidas.
3. Uma ou mais pausas remunerados para amamentar ou a redução da jornada diária de trabalho para amamentar o seu bebê.
4. Horário de trabalho flexível para amamentar ou para extrair o leite materno, tendo horários de trabalho com tempo parcial, horário de almoço e outros intervalos mais longos, divisão de tarefas ou qualquer dessas alternativas.

ESPAÇO/ PROXIMIDADE

1. Cuidado infantil e da criança no local ou perto do local de trabalho, e transporte para as mães ficarem com seus bebês. No trabalho rural e sazonal, as mulheres poderiam usar creches móveis ou creches compartilhadas.
2. Locais onde possa tirar e estocar o leite materno. Poderia ser uma 'Sala de Apoio à Amamentação', um espaço seguro no local de trabalho ou próximo ao local de trabalho.
3. Um ambiente de trabalho seguro e limpo de resíduos perigosos e produtos químicos.

APOIO

1. Informando sobre as leis nacionais de protecção à maternidade e benefícios, bem como dispositivos de protecção à maternidade previstos no seu local de trabalho ou em todo o sector, que podem ser melhores do que as leis e práticas nacionais.
2. Dos empregadores, gestores, superiores e colegas de trabalho em termos de atitudes positivas em relação à amamentação em público.
3. Com informações sobre a saúde da mulher na gestação e amamentação, afim de que a mulher seja mais capaz de conciliar emprego, cuidados com a criança e a amamentação.
4. Dos trabalhadores ou sindicatos ligados ao seu sector de trabalho ou grandes sindicatos nacionais.
5. À segurança do emprego e a não discriminação devido à maternidade.

Amamentação e trabalho



Para dar certo o compromisso é de todos



A Semana Mundial da Amamentação é coordenada pela Aliança Mundial Para a Acção em Aleitamento Materno (WABA), uma rede mundial de pessoas e organizações dedicadas à protecção, promoção e apoio à amamentação em todo o mundo com fundamentos na Declaração de Innocenti, Os Dez Passos Para Nutrir o Futuro e na Estratégia Global Para a Alimentação de Lactentes e a Criança de Primeira Infância. Os Principais Associados da WABA são a Academia de Medicina de Amamentação (ABM), Rede Internacional de Acção para o Alimento Infantil (IBFAN), Associação Internacional de Consultores em Lactação (ILCA), La leche League Internacional (LLLI) e a Wellstart Internacional (WI). A WABA tem estatuto de consultor junto à UNICEF e é uma ONG com Estatuto Especial de Consultor junto ao Conselho Econômico e Social das Nações Unidas (ECOSOC).

WABA, PO Box 1200
10850 Penang, Malásia
Tel: 60-4-658 4816 Fax: 60-4-657 2655
Email: wbw@waba.org.my
Web: www.waba.org.my
Arquivos de SMAM:
www.worldbreastfeedingweek.net

Convenções Internacionais e Instrumentos que Apoiam a Protecção à Maternidade no Mundo

Organização Internacional do Trabalho (OIT) Convenções sobre a Protecção à Maternidade

Em 1919, a primeira convenção de protecção à maternidade da OIT (C3, 1919) foi adoptada pela Conferência da OIT Tripartida, e desde então duas outras convenções sobre a mesma questão (C103, 1952; e C183, 2000), bem como duas recomendações (R95, 1952; e R191, 2000) foram adoptadas. Cada uma das convenções dá mais direitos às mulheres trabalhadoras em comparação a convenções anteriores, e as recomendações mostram caminhos para medidas de protecção à maternidade ainda mais fortes.

ARTIGO 4 DA C-183:

Na apresentação de um atestado médico com a data provável do parto, conforme a lei determina e as práticas nacionais, todavia a presente Convenção aplica um período de licença de maternidade não inferior de 14 semanas.

ARTIGO 10

1. Uma mulher tem o direito de uma ou mais pausas por dia ou redução diária de horas de trabalho para amamentar a sua criança.
2. A duração e o número das pausas ou a redução diária de horas de trabalho permitidas para amamentar serão determinadas por lei e práticas nacionais. Estas pausas ou a redução diária de horas de trabalho serão contadas como tempo de trabalho e remuneração em conformidade.

R-191 (1.1)

Países membros devem esforçar-se para estender o período de licença de maternidade o que se refere no Artigo 4 da Convenção de pelo menos 18 semanas.

http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL0_CODE:C183

A Estratégia Global para a Alimentação de Lactentes e Crianças de Primeira Infância da OMS

Em 2012, a Estratégia Global para a Alimentação de Lactentes e Crianças de Primeira Infância da OMS apresentou vários parágrafos sobre a importância de uma legislação em relação a maternidade para as mulheres trabalhadoras, permitindo o equilíbrio do trabalho e as responsabilidades com a família.

http://www.who.int/nutrition/publications/gi_infant_feeding_text_eng.pdf

Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW)

Em 1979 a CEDAW adoptou diversas medidas visando a protecção à maternidade e especificamente a protecção à maternidade das mulheres trabalhadoras (Art.11.1.f & 11.2.a-d)

ARTIGO 11

1. Os Estados Membros devem tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no emprego, a fim de assegurar, as condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:
 - (f) O direito à protecção da saúde e à segurança, incluindo a segurança a tarefa reprodutiva.
2. Afim de prevenir discriminação contra as mulheres em relação ao matrimónio ou maternidade e assegurar o seu direito ao trabalho, os Estados Membros devem tomar medidas apropriadas:

- (a) Proibir, sujeitos à imposição de sanções, a demissão devido a gestação ou da licença de maternidade e a discriminação com a demissão devido ao estado civil;
- (b) Introduzir a licença de maternidade remunerada ou com valores compatíveis ao benefício social, sem perda do emprego anterior, tempo de experiência ou benefícios sociais;
- (c) Incentivar o apoio necessário do serviço social para permitir aos pais a conciliar as obrigações com a família e as responsabilidades do trabalho e a socialização, em particular através da promoção da criação e desenvolvimentos de uma rede de serviços destinados aos cuidados da criança;
- (d) Fornecer protecção especial as mulheres durante a gestação comprovando-se que o trabalho não seja prejudicial a mulher.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (CRC)

- Em 1989, a CRC estipulou o direito da criança à nutrição adequada (Art.24.2.c), o direito da mãe aos cuidados no pré-natal e após o nascimento (Art.24.2.d), e os direitos da mãe e pai com medidas para ajudar no trabalho e nas responsabilidades (Art.18.2) e ajuda e assistência material (Art 27.3). Quase todos os países do mundo ratificaram estas duas convenções e, portanto são obrigados a cumpri-las.
- CRC Comentário Geral 15 sobre o direito à saúde, referente aos parágrafos 44 e 45; Devem ser tomadas medidas especiais para promover apoio na comunidade e no local de trabalho para as mães em relação a gestação e a amamentação, e serviços de purificação viáveis e acessíveis em conformidade à Convenção de Protecção à Maternidade da OIT 2000 (nº 183). Parágrafo 55: O Comité recomenda que as intervenções para protecção social incluam a garantia de cobertura universal ou financeira ao acesso ao cuidado, licença parental paga, e outros benefícios de segurança social, e legislação para restringir a comercialização e promoção inadequada de substitutos do leite materno.

http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC-C-GC-15_en.doc

Declaração e Plataforma de Acção de Beijing

A Declaração e Plataforma de Acção de Beijing de 1995 enfatizou as várias áreas onde as mulheres precisam de protecção no trabalho, bem como algumas acções específicas a serem concedidas pelo governo e outros autores para atenderem a essas necessidades. O principal objectivo é:

“Objectivo estratégico F.6.

Promover a harmonização das responsabilidades do trabalho e família para as mulheres e homens.

Acções a tomar

Pelos Governos:

- (c) Assegurar, através de leis, incentivos e/ ou oportunidades para as mulheres e homens terem protecção no trabalho quanto a licença parental e terem benefícios de pais, promover a equidade das responsabilidades quanto a família pelo homem e a mulher. Incluir através de uma legislação, incentivos e/ou estímulos adequados, e também facilitar a amamentação pelas mulheres trabalhadoras.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>