O Sector Informal, Não Organizado e do Âmbito Doméstico:

A maioria das respostas globais e nacionais para a Protecção à Maternidade tem sido políticas baseadas nas leis e nas práticas de protecção à Maternidade. No entanto, a maioria das mulheres que precisam deste tipo de apoio trabalham fora do sector formal, fora da abrangência dessas políticas, ou seja, no sector informal de trabalho.

Desde 1993, a WABA definiu o trabalho das mulheres desde o trabalho contactual, o trabalho por conta própria (os autônomas), trabalho temporário, e o trabalho doméstico com as tarefas e os cuidados em casa que não são remunerados. No âmbito do trabalhodoméstico, é uma situação difícil. As mulheres fazem uma quantidade enorme de trabalho, e muitas vezes enfrentam discriminação de gênero, violência e abuso. Isso torna mais difícil para a mulher integrar com sucesso o trabalho produtivo com a tarefa reprodutiva, sem afetar a sua própria saúde e bem estar. As várias mulheres que trabalham em situações vulneráveis incluem as domésticas, aquelas mulheres submetidas a trabalho escravo, as imigrantes (também aqueles que sofrem por tráfico de pessoas), as mulheres que trabalham no campo e as refugiadas.

Nas regiões mais pobres do mundo, mais de 50% das mulheres trabalham em situações vulneráveis, que é caracterizado por baixos salários, longas horas de trabalho e acordos de trabalhos informais. Com a crescente incorporação da mulher no mercado de trabalho, os países precisam de reforçar a Protecção à Maternidade, principalmente para as mulheres que trabalham no sector informal, garantindo serviços de apoio como as creches, para aumentar as taxas da alimentação ideal do lactente e de criança de primeira infância[23].

Por isso é urgente que os defensores da amamentação busquem respostas em conjunto com os activistas pelos direitos, igualdade de gênero e saúde da mulher, com sindicalistas e outros grupos. Trabalhando com os homens e jovens em seus grupos também é importante para sensibilizar os homens, a fim de aumentar a sua consciencialização e participação activa no apoio às mulheres como parte da paternidade. Isso também irá ajudar a construir uma maior igualdade de gênero em casa, no local de trabalho e nos locais públicos.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

Compartilhe suas experiências como inspiração para outras mulheres.

- Informe sobre as leis de Protecção à Maternidade e os direitos gerais sobre a saúde, segurança, trabalho e meios de subsistência da mulher trabalhadora.
- Junte-se a outras mulheres que são mães ou grupo de apoio que oferece ajuda à maternidade, cuidados com a criança e amamentação.
- Faça parceria com jovens e grupos de jovens para apoiar as mulheres jovens que são mães para amamentar e cuidar de seus bebês.
- Como pai do bebê ou companheiro da mulher, obtenha informações ainda no pré-natal sobre a amamentação e saiba como poderá apoiar melhor a esposa/companheira para amamentar[24]. Saiba o que os outros homens estão fazendo e como participar na família nos cuidados da criança e na amamentação.
- Também como pai do bebé ou companheiro da mulher, fique atento às desigualdades de gênero em casa e dê apoio activo, ajudando por exemplo com as tarefas domésticas.
- Una a OIT e a campanha de Protecção à Maternidade. Trace estratégias eficazes para que as mulheres trabalhadoras no sector informal possam amamentar e tenham trabalho decente[25].
- Introduza políticas e práticas de trabalho decentes e cuidados à criança que abranjam as mulheres marginalizadas, e aquelas em nível de pobreza e em situações de risco devido a questões de degradação ambiental.
- Restaure e / ou construa medidas de apoio à amamentação para mulheres imigrantes e refugiadas, onde o sistema de apoio à família ou em comum estejam comprometidos.

23. ILO Report, Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO March 2010,
24. "Fathers' experiences of supporting breastfeeding: challenges for breastfeeding promotion and education," in Maternal and Child Nutrition (2014), 10, pp.510–526 by Amy Brown and Ruth Davies.
25. See http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm

Exemplos de Países

Curiosamente, sempre houve mulheres e comunidades que encontraram maneiras engenhosas para apoiarem as outras mulheres que trabalham e amamentam no contexto do sector informal de trabalho. Por exemplo, as mulheres em muitos mercados de trabalho da América Latina e Caraíba têm criado redes de apoio para cuidar dos seus filhos por meio de sistemas informais de cuidados. As imigrantes e em situação ilegais apoiam umas às outras nos cuidados das crianças deixadas no país de origem, e asseguram os mecanismos de comunicação e solidariedade.

Nas Filipinas, a Aliança dos Líderes dos Trabalhadores da Economia / Sector Informal (ALLWIES) representam cerca de 700.000 fornecedores, vendedores, motoristas de transportes, catadores de lixo, etc. que após o Treinamento em Aconselhamento de Pares em Amamentação em 2014 através do manual de Aconselhamento de Pares ARUGAAN's, organizaram salas de amamentação nos locais de trabalho. O grupo PARE de catadores de lixo,foi criado na cidade de Quezon com a colaboração do UNICEF, OIT e OMS. Na cidade de Naga no estado de Camarines Sur, a NAMASFED, uma federação de fornecedores e vendedores do mercado público criaram uma sala de amamentação onde as pessoas podem usar as facilidades desse local e receber aconselhamento em amamentação. A sala de amamentação é gerida pelos fornecedores que também estão envolvidos na legislação para proteger por meio de decreto, os direitos de amamentar das mulheres trabalhadoras.

Costa Rica - Há também exemplos em que os governos têm estendido leis de Proteção à Maternidade para abranger as populações vulneráveis. Na Costa Rica, todas as mulheres incluindo as imigrantes e aquelas que trabalham no sector informal, têm acesso ao serviço de saúde.

Empodere as Mulheres!

Se uma mulher está trabalhando no sector formal, informal ou em casa, é necessário que ela seja empoderada para exigir tanto os seus direitos como os direitos do bebé de ser amamentado. Pode ser mais fácil para as mulheres reivindicarem os direitos de Protecção à Maternidade nos sectores fomais de trabalho. No entanto, nos sectores menos formais, as mulheres precisam saber sobre os direitos à saúde reprodutiva, alimentação e segurança. Esses direitos estão sancionados em convenções e documentos já mencionados anteriormente neste Folheto de Acção.

Qualquer abordagem sobre o apoio às mulheres para combinar emprego e trabalho não remunerado com a tarefa reprodutiva deve ser feita com enfoque no empoderamento da mulher, a fim de que as mulheres não sejam objectos de caridade! Os direitos de Protecção à Maternidade são direitos de todas as mulheres, e precisam ser apoiados, facilitados e mantidos como tais.

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

Escute as necessidades das mulheres! Respeite a decisão da mulher sobre a alimentação e o cuidado da criança, e ofereça apoio qualquer que seja a escolha dela, sem preconceito e conflitos de interesse.

- Junte-se a campanha SMAM 2015 no seu, país, cidade, município e/ou local de atuação através do desenvolvimento de acções de solidariedade com outras mulheres. Reconheça que as mulheres que são mães estão em circunstâncias vulneráveis mais do que o habitual. Participe nas lutas dos direitos das mulheres para melhorar a Protecção à Maternidade.
- Defenda o acesso das mulheres ao serviço de atenção à saúde de qualidade, à uma alimentação e nutrição adequadas, ao aconselhamento, apoio e protecção da amamentação. Alguns desses acessos podem ser assegurados através de esquemas inovadores como os benefícios de transferência de renda e o direito universal à saúde.
- Desenvolva e mantenha parcerias com organizações internacionais, nacionais, regionais e/ou locais de mulheres e sindicatos que defendem as mulheres e os direitos da mulher no trabalho, a sua sobrevivência e os direitos reprodutivos tanto durante a SMAM como em outros dias relevantes de acção!

Materiais Adicionais

Convenção e Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 – http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/housework/doc/trabalho_domestico_nota_5_565.pdf

Kit da Campanha de Protecção à Maternidade (WABA e Coligações para Protecção à Maternidade) 2003 – http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf

Pacote com Material sobre a Protecção à Maternidade (Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All) da OIT, outros parceiros e IBFAN – http://www.ilo.org/global/publications/ilobookstore/order--online/books/WCMS_193968/lang---en/index.htm

Relatório das Condições das Leis de Trabalho 2012 – Uma Revisão Global (Working Conditions Laws Report 2012: A global review) – http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/----protrav/----travail/documents/publication/wcms_235155.pdf

Maternidade e paternidade no trabalho – Leis e Práticas no Mundo (Maternity and paternity at work: Law and practice across the world) – http://ilo.org/global/publications/ilo--bookstore/order--online/books/WCMS_242615/lang---en/index.htm

Local de Trabalho Amigo da Amamentação : Uma Iniciativa da Associação de Aleitamento Materno da Austrália (Breastfeeding Friendly Workplace: An Australian Breastfeeding Association Initiative) – http://www.breastfeedingfriendly.com.au/

Locais de Trabalho Amigos da Amamentação – Nova Zelândia (Breastfeeding Friendly Workplaces – New Zealand) – http://www.bfw.org.nz/

Negócio e Credenciamento do Local de Trabalho Amigo da Amamentação – Nova Zelândia (The business case for Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation– New Zealand) – http://www.bfw.org.nz/default.aspx

Amamentação e Negócio: Passos para a Implantação de Local Amigo da Amamentação – Guia da Empregada para Amamentar e Trabalhar (The Business Case for Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation – New Zealand) – http://uhs.berkeley.edu/Facstaff/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf

Mais Apoio a Amamentação Para as Empregadas (More Breastfeeding Support for Employers) – http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer--solutions/more--support.html

Aconselhamento em Amamentação: Um Curso de Treinamento da OMS / UNICEF 1993, Revisado 2015, Seção 30 – (Breastfeeding Counselling: A training course WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Session 30)
– http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC--Session30PM%200312.pdf

Kit da Campanha de Protecção à Maternidade – Secção 9 – Como Apoiar a Mulher no Sector Informal para combinar as tarefas produtivas com as reprodutivas (Maternity Protection Campaign Kit section 9 – How to Support Women in the Informal Economy to Combine Their Productive and Reproductive Roles) http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/09.pdf

Mulher, gênero e a economia informal: Uma avaliação das pesquisas da OIT e sugestões para avançar – Sylvia Chant e Carolyn Pedwell da 'London School of Economics' (Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward – Sylvia Chant and Carolyn Pedwell London School of Economics) http://goo.gl/rcVznH

Mulheres no Emprego Informal: Globalizando e Organizando – WIEGO (Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing – WIEGO) http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

Coordenações WABA & Centros de Distribuição

COORDENAÇÃO GERAL
Secretariado WABA
P O Box 1200, 10850 Penang, Malásia
Fax: 60-4-657 2655, waba@waba.org.my
www.waba.org.my
www.worldbreastfeedingweek.org

ÁFRICA
IBFAN África
P O Box 781, Mbabane, Swazilândia
Fax: 268-40 40546, ibfanswd@realnet.co.sz

IBFAN África Francofone
Cite Ouaga 2000, 01 BP 1776,
Ouagadougou 01, Burkina Faso
Fax: 226-50-374163, ibfanfan@fasonet.bf

ÁSIA
Secretariado WABA
(Veja acima o endereço da COORDENAÇÃO GERAL)

SUL DA ÁSIA
Promoção da Amamentação Network of India (BPNI)
BP-33, Pitampura, Delhi 110 034, Índia
Fax: 91-11-2734 3606, bpni.india@gmail.com

EUROPA
Baby Milk Action
34 Trumpington Street, Cambridge,
Grã- Bretanha, CB2 1QY, UK
Fax: 44-1223-464 417
info@babymilkaction.org

IBFAN-GIFA
Avenue de la Paix 11, 1202 Genebra, Suiça
Fax: 41-22-798 4443, info@gifa.org

Aktionsgruppe Babynahrung Ev (AGB)
Untere Maschstrasse 21
D-37073 Gottingen, Alemanha
Fax: 49-551-531 035, info@babynahrung.org

AMÉRICA LATINA
CEFEMINA
Apartado 5355, 1000 San Jose, Costa Rica
Fax: 506-224 3986
cefemina@racsa.co.cr

IBFAN Brasil
Rua Barão de Itapetininga, 88
Sala 500, República
São Paulo – SP – Brasil
CEP: 01042-903
Tel: (11) 3237-0167
ibfanbrasil@gmail.com

AMÉRICA DO NORTE
LLL International
35 E. Wacker Drive, Suite 850
Chicago, IL 60601, EUA
Fax: 1-312-644 8557
www.llli.org

INFACT Canadá
522 Colborne Street, London, Ontário,
Canadá, N6B 2T5
Fax: 1-416-591 9355
info@infactcanada.ca
www.infactcanada.ca

AMÉRICA LATINA
Australian Breastfeeding Association (ABA)
P O Box 4000, Glen Iris,
VIC 3146, Austrália
Fax: 61-3-9885 0866
info@breastfeeding.asn.au
www.breastfeeding.asn.au

Development Officer PINDA
c/o Christine Quested
Nutrition Centre Health Department
Private Mail Bag, Apia, Samoa Oeste
Fax: 685-218 70
christineQ@health.gov.ws

Seu Contato Local:

IBFAN Africa
P O Box 781, Mbabane, Swaziland
Fax: 268-40 40546
ibfanswd@realnet.co.sz

AWABA não aceita patrocínio nem financiamento de nenhuma companhia de substitutos de leite materno e equipamentos relacionados a alimentos infantis complementares. A WABA recomenda aos participantes da Semana Mundial da Amamentação a respeitarem e seguirem esta mesma conduta ética.

AGRADECIMENTOS

A WABA gostaria de agradecer as seguintes pessoas que elaboraram, reveram e forneceram insumos para a versão final do Folder de Ação WABA: Sarah Amin (Autora Principal), Maryse Arendt, David Clarke, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos, e Penny Van Esterik. Designer: C-Square Sdn Bhd. Produzido por: Jennifer Mourin. Impressão em inglês: JUTAPRINT, Penang.

A Aliança Mundial Para a Acção em Aleitamento Materno (WABA) é 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 em Defesa do Direito de Amamentar (IBFAN), Associação Internacional de Consultores em Lactação (ILCA), La leche League International (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 Económico e Social das Nações Unidas (ECOSOC).

Semana Mundial da Amamentação 2015

Aliança Mundial para a Acção em Aleitamento Materno (WABA)

Equilibrando o trabalho com a família incluindo a amamentação, é cada vez mais necessário para os direitos da mulher, uma força de trabalho forte, saudável e vibrante - para uma sociedade melhor! Hoje em dia as condições econômicas e de trabalho no mundo estão mudando rapidamente, com algumas implicações positivas, porém, com algumas outras implicações negativas para a saúde da mulher e seus meios de subsistência, como também para os filhos e as famílias. Ao integrar adequadamente o trabalho à vida produtiva e reprodutiva das mulheres e dos homens, todos os sectores da sociedade serão beneficiados. Os benefícios incluem a produtividade, a renda da família e a segurança do emprego, a saúde e o bem estar das mulheres e das crianças, os lucros a longo prazo dos empregadores e uma nação socio-econômica saudável e estável! O tema da SMAM deste ano é "Amamentação e Trabalho" envolve TODOS – pois PARA DAR CERTO O COMPROMISSO É DE TODOS!

2015 marca o 25º aniversário da Declaração de Innocenti de 1990 onde quatro metas foram adpotadas pela comunidade internacional. Após mais de 20 anos, todas as metas precisam ainda *"promulgar uma legislação criativa de protecção ao direito de amamentar da mulher trabalhadora e estabelecer meios para sua aplicação"*.

Em 1993 a WABA lançou a Semana Mundial da Amamentação (SMAM) com o tema sobre Mulheres, Trabalho e Amamentação com a finalidade de reunir uma acção global para apoiar as mulheres para conciliarem a amamentação e o trabalho. Muito foi alcançado em 22 anos, como por exemplo a adopção da Convenção 183 revista da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Recomendação 191 sobre a Protecção à Maternidade em 2000 – com os direitos à maternidade mais fortes, e com mais iniciativas dos países melhorando as leis e práticas nacionais. Temos também no trabalho da mulher, mais locais credenciados tais como locais para a mulher amamentar (o 'Cantinho da Amamentação') e locais amigo da mulher trabalhadora (a 'Sala de Apoio à Amamentação').

Apesar destes avanços, o monitoramento mundial sobre a alimentação de lactentes e crianças de primeira infância' mostra que a quarta meta da Declaração de Innocenti continua sendo a meta mais desafiadora. Além disso, o progresso para aumentar o apoio às mulheres trabalhadoras no sector informal tem sido mínimo. Está na hora de reconhecer plenamente, de proteger e apoiar o trabalho da mulher em casa e mais a sua tarefa de amamentar, que são tarefas não remuneradas e que as mulheres fazem no mundo inteiro.

2015 marca a adopção dos Objectivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Os ODS devem incluir um 'indicador com meta para o aleitamento materno exclusivo' para posicionar de uma maneira firme a amamentação na arena da saúde e da nutrição mundial – e servir como um indicador para monitorar o status da protecção à maternidade a nível nacional.

Objectivos da SMAM:

Apoiar as mulheres a conciliar o trabalho produtivo e a tarefa reprodutiva é uma questão complexa e de vários níveis, exigindo diversas estratégias e envolvendo diferentes parceiros com propostas em comum. Como tal, os objectivos da SMAM 2015 são:

1) Promover o apoio multidimencional de todos os sectores para possibilitar as mulheres em todos os lugares a trabalhar e continuar amamentando de forma segura e adequada.
2) Reforçar acções dos empregadores para que os locais de trabalho tornem amigo da Família/ Pai/ Companheiro/ Bebé e da Mulher que é mãe, facilitando e apoiando ativamente as mulheres trabalhadoras para que continuem a amamentar.
3) Informar as pessoas sobre os avanços mais recentes dos direitos de Protecção à Maternidade a nível mundial, e aumentar a consciencialização sobre a necessidade de fortalecer a legislação nacional e sua implementação – por exemplo, articular, promover e trabalhar para que mais instituições quer sejam as instituições públicas ou privadas, ampliem a duração da licença maternidade remunerada de 60 dias para 180 dias.
4) Fortalecer, facilitar e apresentar práticas de apoio que possibilitem as mulheres que trabalham no sector informal a amamentar – por exemplo, a criação de creches, bem como a implantação de 'Sala de Apoio à Amamentação'.
5) Envolver e formar parcerias com grupos e organizações alvos, por exemplo, os Sindicatos, Organizações de Protecção dos Direitos do Trabalhador/ da Mulher, Saúde Ocupacional, Grupos de Mulheres e Grupos de Jovens, Ministério da Mulher, Acção Social, Ministério do Trabalho e outros para proteger os direitos da mulher trabalhadora que amamenta nos locais de trabalho.

1. World Breastfeeding Trends Initiative, WBTi 2012 Report by IBFAN.
2. "The future of work must also deal with the future of women at work" Statement by Guy Ryder, ILO Director-General, on the occasion of International Women's Day, 8 March 2015.

"Apoio da protecção à maternidade e políticas de trabalho e família: apesar de algum progresso, no mundo mais de 800 milhões de mulheres trabalhadoras, ou 41 por cento, ainda não têm adequada protecção à maternidade, e as taxas de aceitação da licença parental entre os homens são baixas. Nós não poderíamos projectar a protecção da maternidade e políticas de trabalho e família que são mais inclusivas, e solidárias na igualdade de gênero?"[2]
Guy Ryder, Diretor Geral da OIT, 2015

As fotos são das vencedoras do concurso de fotos da Semana Mundial da Amamentação 2015

© 2015 Todos os Direitos Reservados aos Fotógrafos e a WABA.

Junte-se a Nós & Vamos AGIR já! www.worldbreastfeedingweek.org

WABA • Semana Mundial da Amamentação • 1-7 de Agosto de 2015

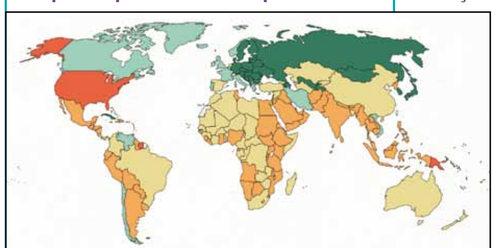
Quem Beneficia da Protecção à Maternidade no Trabalho?

Todos beneficiam com medidas de Protecção à Maternidade no local de trabalho!

- Mães e bebés são mais saudáveis, mais felizes, mais descansados, e menos tensos – melhorando a saúde a curto e longo prazo.
- A família inteira beneficia da protecção que a mulher recebe com a segurança de emprego, dinheiro e benefícios médicos, e tranquilidade para estar com o seu bebé e para se recuperar no pós-parto e no período subsequente.
- Os pais dos bebés / os companheiros das mulheres beneficiam na igualdade para os cuidados da criança, com a licença de paternidade.
- Bebés adoecem com menos frequência, assim ambos famílias e governos economizam em gastos com doença, com menores taxas de morbidade e mortalidade infantil.
- Os empregadores beneficiam por terem uma força de trabalho mais satisfeita e produtiva devido a menos faltas da mulher ao trabalho, aumento da fidelidade e menor rotatividade de pessoal. "Foram encontrados programas de amamentação que tiveram retorno de investimento de 3 em 1!"[3]

- Os governos tornam mais igualitários e aprimoram os recursos humanos, a riqueza e o bem estar social, protegendo as mulheres trabalhadoras e facilitando os direitos da maternidade[4].

Onde a Licença de Maternidade Remunerada é disponível para as mulheres que são mães?



- Licença de Maternidade sem remuneração
- Menos que 14 semanas
- 14 - 25.9 semanas
- 26 - 51.9 semanas
- 52 semanas ou mais

Fonte: http://worldpolicyforum.org/policies/is-paidleaveavailable-for-mothers-of-infants

O Sector Formal Organizado

Situação da Protecção à Maternidade no Mundo

Muitas vezes pensamos em Protecção à Maternidade principalmente em termos de licença de maternidade, mas é muito mais do que isso. A Protecção à Maternidade inclui as sete áreas: (1) o escopo, (2) a licença de maternidade, (3) a maternidade com os benefícios remunerados, (4) a protecção à saúde, (5) a estabilidade no emprego e a não discriminação, (6) as pausas para amamentar, e (7) locais disponíveis para amamentar. Segundo a OIT, em 2012 menos de um terço das legislações nacionais dos países satisfaziam duas das sete disposições da Convenção Nº 181 da OIT. Isto incluem a duração da licença de maternidade, os benefícios remunerados e os esquemas de pagamento[5].

Em relação a duração da licença de maternidade, a maioria dos países (85%) fornecem 12 semanas ou mais, que está em conformidade com as Convenções da OIT Nº 3 e Nº 103, mas apenas 53% desses países fornecem mais de 14 semana, como sugerido na Convenção N º 183 da OIT. Menos de 20 países fornecem 6 meses de licença após o nascimento (ou seja imediatamente após o nascimento), período necessário para o aleitamento materno exclusivo (Veja o mapa com a visão global).

As pausas legais para amamentar durante a jornada de trabalho existem em 122 dos 182 países, mas em poucos países as pausas são remuneradas (114 de 182 países)[6]. As pausas para amamentar mesmo sendo legais elas são um desafio e dependem de uma aplicação eficaz do ambiente e da equipe de trabalho. No mundo, esta disposição tem progredido modestamente desde 1995, com apenas mais 15 países com dispositivos da lei garantindo as pausas para amamentar[7].

O Que As Mulheres Precisam Para Uma Protecção À Maternidade Adequada?

Enquanto a licença maternidade remunerada é uma condição NECESSÁRIA para que as mulheres amamentem de forma ideal, NÃO é uma condição suficiente. As pesquisas mostram que além da licença de maternidade remunerada, as mulheres precisam de informação e apoio durante o pré-natal e pós-parto para tratar das questões individuais, da família e do trabalho[8].

Os elementos **Que As Mulheres Precisam Para Uma Proteção à Maternidade Adequada** estão resumidas em três aspectos essenciais que são o TEMPO, ESPAÇO & APOIO (Veja texto de inserção).

Muitas dessas condições, incluindo os direitos de Protecção à Maternidade das mulheres são reconhecidos em uma série de convenções internacionais, tratados e declarações. Esses incluem:

- As várias Convenções da OIT – 52, 103, 183 e a Recomendação 191
- Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (CEDAW), 1979
- Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (CRC), 1989
- Declaração de Innocenti,1990
- Declaração e Plataforma de Acção de Beijing, 2005
- Estratégia Global para a Alimentação de Lactentes e Crianças de Primeira Infância, 2002.

3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support– http://everymother.org/worksite_lactation_support.php
4. http://ibfan.org/ips/IBFAN-Statement-on-Maternity-Protection-at-Work.pdf
5. Working Conditions Laws Report 2012, p. 37
6. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf
7. Atabay, Moreno, Nandi et al (2014). Facilitating working mothers' ability to breastfeed: global trends in guaranteeing breastfeeding breaks at work, 1995-2014
8. 'Negotiating the tensions of having to attach and detach concurrently': A qualitative study on combining breastfeeding and employment in public education and health sectors in New Delhi, India. Midwifery. 3-1(2015) 473-481.

Vamos Lutar Por Uma Melhor Protecção À Maternidade Através das Legislações!

Como você pode saber sobre a legislação de Protecção à Maternidade no seu país?

De acordo com as sete áreas (mencionadas anteriormente), a proteção à maternidade pode variar muito e excluir um grupo grande de mulheres trabalhadoras. Para melhorar a Proteção à Maternidade no seu país, primeiro você terá que descobrir o status da Proteção à Maternidade, identificar os aspectos mais fracos, e então decidir onde concentrar seus esforços para a campanha da SMAM 2015. Vários materiais podem servir de referência, como:

1. Gráfico de Proteção à Maternidade WABA[9].
2. Base de Dados da OIT sobre a Proteção à Maternidade[10].
3. Maternidade e Trabalho: uma Revisão de Achados da Legislação Nacional com Base nos Dados Sobre as Condições das Leis de Trabalho e Emprego, Genebra, Organização Internacional do Trabalho, 2010.
4. Relatório da Iniciativa Mundial Sobre Tendências do Aleitamento Materno (WBTi) – "Are Our Babies Failling Through the Gaps?"[11].
5. Relatórios da IBFAN sobre a CRC e CEDAW disponíveis nos sites da IBFAN[12].

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

Após ter identificado as lacunas da Protecção à Maternidade na legislação e implementação das leis do seu país,focalize nas acções para resolver essas deficiências. Colabore com os sindicatos, trabalhadores e grupos de mulheres, o governo local, os empregadores e os outros para maior impacto!

Você poderá concentrar a sua acção em qualquer um ou mais dos seguintes aspectos em relação a legislação:

- aumentar a duração da licença de maternidade remunerada de 120 para 180 dias;
- ampliar o âmbito da cobertura da Protecção à Maternidade para mais sectores que as mulheres trabalham;
- ampliar a licença de paternidade remunerada e outras formas de licença que dão mais tempo para os pais e crianças a ficarem juntos – por exemplo, promover a criação da licença parental nas instituições;
- reforçar as políticas de combate à discriminação no local de trabalho;
- assegurar as pausas remuneradas para amamentar durante a jornada de trabalho por 6 meses ou mais;
- trabalhar com o governo para encontrar formas de financiamento criativo para a protecção à maternidade, a fim de garantir a sustentabilidade e apoio aos empregadores,

Você também poderá:

- Acompanhar a implementação das leis de Protecção à Maternidade para garantir os direitos das mulheres para que mais mulheres sejam beneficiadas.
- Unir às autoridades nacionais e / ou às campanhas sindicais relacionadas a Protecção à Maternidade, como as organizações nacionais de defesa da amamentação em cooperação com as acções em Protecção à Maternidade para melhorar as sete áreas essenciais da Protecção à Maternidade.
- Estudar e adoptar maneiras de valorizar a tarefa reprodutiva das mulheres, incluindo a amametação, para que seja considerado como parte do produto interno bruto do país. Informe-se sobre os eixos de acção da 'Mulher Trabalhadora Que Amamenta' conhecido também como 'MTA' disponível no Portal Saúde do Ministério da Saúde http://portalsaude.saude.gov.br. Consulte "Making Mothers' Milk Count"[13] para acrescentar a discussão nacional e promover medidas para mudanças.
- Participar do 25º Aniversário da Declaração de Innocenti 2015 e fortalecer a 4ª meta da Declaração de Innocenti.

Exemplos Nacionais

Não são muitos os países no mundo que têm seis meses ou mais de licença de maternidade remunerada. Em 2008, no Brazil foi sancionada a lei para ampliar a licença de maternidade remunerada de 120 para 180 dias para as trabalhadoras efectivas do sector público (com excepção de alguns municípios) e nas empresas que aderiram ao 'Programa Empresa Cidadã'. Como exemplos de outros países - em Novembro de 2014, foi aprovada em Myanmar a licença de maternidade remunerada de 180 dias, bem como também no Vietname e Bangladesh.

Em muitos países a abrangência da licença maternidade remunerada é limitada a certos grupos de mulheres e muitas vezes exclui aquelas mais necessitadas. Você pode reforçar a acção para aumentar a abrangência da licença e/ ou defender as formas adicionais como a licença de paternidade e a licença parental. Alguns países, como a Suécia, estão avançando com a licença parental para trabalhar melhor as questões de igualdade de gênero e incentivar um maior equilíbrio na divisão do tempo dos pais para cuidar da criança. Todavia esse movimento em prol da licença parental, não deve resultar na diminuição da duração da amamentação ou tornar menos acessíveis a protecção à saúde das mulheres gestantes e lactantes.

Na **Austrália**, em 2011 foi introduzido um esquema nacional de licença parental que é financiado pelos fundos tributários do país, com uma remuneração que cobre o salário mínimo por 18 semanas. Difere do esquema anterior no qual os 12 meses de licença não eram remunerados e apenas 12 semanas eram pagas pelo empregador à previdência social do país ou às mulheres trabalhadoras. O novo regime Australiano tem ampla eligibilidade e inclui as trabalhadoras informais, contratadas, e todas as mulheres que são mães e foram empregadas por mais de uma semana no ano anterior ao nascimento da criança14. Também é dada a licença de paternidade remunerada por uma semana. Este esquema beneficiou com sucesso a duração do aleitamento materno por 12 meses15, beneficiou as mulheres a retornarem ao trabalho mais cedo, bem como também beneficiou a saúde mental das mulheres trabalhadoras.[16]

Em 2012, na **Venezuela**, foi aprovada uma nova Lei do Trabalho para Trabalhadores, e no que diz respeito às mulheres trabalhadoras, estabelecendo a duração da licença no pós-parto de 20 semanas, adicionando 6 semanas para a licença no pré-natal, sendo no total seis meses e meio de licença remunerada (licença no pré-natal mais a licença no pós-parto). Além disso, o pai da criança tem 14 dias de licença de paternidade e 21 dias em caso de nascimento de múltiplos, para poder apoiar a mulher. A lei exige também que todos os empregadores tenham um centro de educação infantil e um berçário, e que a mulher trabalhadora tenha duas pausas para amamentar de 30 minutos quando há uma sala de amamentação no local de trabalho da mulher. No entanto, caso não tenha a sala de amamentação no local de trabalho, a mulher tem duas pausas para amamentar de duração de uma hora e meia para cada pausa!

Nas **Filipinas** foi aprovada em 2009 uma lei intitulada 'Lei para Expansão da Promoção à Amamentação', de co-autoria de uma mulher nutriz. Esta lei defende as pausas remuneradas para amamentar de 45 minutos e a criação de espaços para amamentação no local do trabalho da mulher. As empresas que respeitam esta lei recebem reduções no pagamento de impostos.

Esses e muitos outros exemplos de sucesso, resultam de um longo processo de luta à nível nacional realizado por pessoas comuns que têm atuado de maneira consistente. Você pode aprender com esses exemplos de sucesso que têm melhorado as leis e práticas da Protecção à Maternidade. Consulte o site da WABA para saber mais.

9. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf
10. http://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS_145724/lang--en/index.htm
11. http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are_babies_falling_through_gaps.pdf
12. http://ibfan.org/committee-on-the-rights-of-the-child; and http://ibfan.org/cedaw
13. Smith, JP (2014) 'Making Mothers' Milk Count'. Counting on Marilyn Waring:New Advances of Feminist Economics, M Bjørnholt & A McKay. Bradford,Ontario, Demeter Press: 267-286.
14. http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leavepay/eligibility-for-parental-leave-pay http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/work-test-for-parental-leave-pay
15. http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-paycashunder-the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252860019
16. https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmesservices/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation

Recomendações Para o Local de Trabalho Apoiar As Mulheres a Conciliar Amamentação e o Trabalho Remunerado:

Amamentação e Locais de Trabalho Amigos da Família

As mudanças nas leis levam tempo, portanto temos que batalhar por alternativas a curto prazo para apoiarem as mulheres trabalhadoras para amamentar e cuidar das crianças. Podemos incluir estratégias para tornarem o local de trabalho em um ambiente amigo da família, bem como amigo da amamentação. Ao longo das últimas duas décadas, desde a Declaração de Innocenti de 1990, muitos avanços nas práticas e na política local de trabalho são visíveis em todo o mundo e precisam ser comemorados! (Veja a coluna à direita)

O QUE VOCÊ PODE FAZER?

- Defenda um programa amigo da amamentação dentro do seu local de trabalho. Assuma a responsabilidade colectiva para sustentá-lo como um ambiente de trabalho favorável.
- Ofereça apoio à amamentação e informação prática sobre como conciliar/ harmonizar trabalho e amamentação para as mulheres gestantes e as mulheres que retornam ao trabalho.
- Saiba mais sobre outros empregadores amigos da família e da amamentação e os benefícios para o empregador e empregados, quando as mulheres são apoiadas para conciliar trabalho remunerado com a maternidade.
- Confira exemplos inspiradores de locais de trabalho amigo da amamentação, processos de credenciamento e outros recursos online. Veja os links sobre apoio no local de trabalho na sessão de 'Materiais Adicionais'. Seja um empregador de ponta.
- Apoie acordos de trabalho de tempo parcial para as mulheres da sua equipe, levando-se em conta que a amamentação pode consumir a metade do tempo de trabalho de uma mulher[17].
- Os profissionais de saúde e funcionários podem discutir estratégias com as mulheres sobre a conciliação do trabalho e a amamentação.
- Faça campanha para assegurar que as creches sejam amigas da amamentação, cumpram o Código Nacional/ Internacional de Marketing de Substitutos de Leite Materno, livres de conflitos de interesse e que estas sejam no local de trabalho da mulher ou próximos ao domicílio ou do local de trabalho.

17. Na Austrália, uma pesquisa mostra que a amamentação exclusiva até 6 meses consome por volta de 17 horas por semana do tempo da mulher – o que é a metade da jornada de trabalho de tempo integral da mulher. Esta pesquisa e outros estudos mostram que se a mulher tem uma jornada de trabalho parcial, é menos prejudicial para a prática ideal da amamentação. Veja Baxter, J, AR Cooklin, et al. (2009) 'Which Mothers Wean Their Babies Prematurely from Full Breastfeeding? An Australian Cohort Study', Acta Paediatrica 98 (8): 1274-1277. Veja também, Smith, JP, PE McIntyre, et al. (2013) 'Workplace Support, Breastfeeding, and Health', Family Matters 93 (December): 58-73.

Exemplos de Países

Na **Austrália**, por exemplo, o credenciamento de Local de Trabalho Amigo da Amamentação pela Associação Australiana de Aleitamento Materno tem conseguido grandes avanços, com mais de 150 instituições credenciadas desde o início do programa. Em 2007, a comissão parlamentar recomendou que o governo australiano financiasse a expansão dessa iniciativa[18]. Um grande exemplo é a Força Aérea Real da Austrália que liderou essa iniciativa em 2014, tornando a primeira instituição militar no mundo a alcançar o credenciamento de um Local de Trabalho Amigo da Amamentação.[19]

No **Brazil**, desde 2010 o Ministério da Saúde do Brazil desenvolve com sucesso em todo o país acções de protecção, promoção e apoio ao aleitamento materno para as mulheres que trabalham e amamentam, com a acção 'Mulher Trabalhadora Que Amamenta' (MTA). São aplicadas oficinas em todo o país para formação de tutores que irão sensibilizar empresas públicas e privadas para a ampliação da licença de maternidade remunerada de 120 para 180 dias, a criação de creches e de Sala de Apoio à Amamentação (SAA) no local de trabalho da mulher. Nessa sala, a mulher retira e estoca com segurança o leite materno durante a jornada de trabalho para ser oferecido posteriormente a criança pelo cuidador enquanto a mulher trabalha. Actualmente existem no Brazil mais de 100 Salas de Apoio à Amamentação, trazendo benefícios para a mulher que é mãe, para a criança e para a empresa.

Na **Colombia**, uma lei pelo Conselho de Bogotá determina que sejam criados Locais Amigos da Família e da Criança na comunidade e instituições, independente do número de mulheres trabalhadoras.

El Salvador – a CALMA-IBFAN de El Salvador desenvolveu os Centros Amigos do Trabalho da Mulher e da Criança em 2010 com as autoridades nacionais. Esses centros incluem as salas de amamentação, treinamento para as trabalhadoras nas instituições, nas indústrias e no comércio no sector público e privado, além da fiscalização da implementação das leis de Protecção à Maternidade. 200 fiscais foram treinados. Através deste programa foram criadas 532 salas de amamentação que atendem aproximadamente 15.823 mulheres.

Na **Nova Zelândia**, "os trabalhadores da indústria e do serviço público, em particular as mulheres que trabalham no sector de venda, em restaurantes, hoteis, fábricas ou em serviços têm grande dificuldade em conciliar a amamentação e, consequentemente, precisam de um maior apoio dos seus empregadores para equilibrar as responsabilidades da profissão e da família"[20]. O Programa Para Locais de Trabalho Amigos da Amamentação foi criado como um serviço nacional para dar informação e apoio às mulheres, empregados e patrões encorajando o credenciamento de Locais de Trabalho Amigos da Amamentação semelhante ao programa adoptado na Austrália[21].

No **Perú**, o Decreto Supremo de N0 29896 estabeleceu a implementação de salas de amamentação e colecta de leite materno no sector público e privado para promover e apoiar à amamentação. Esses locais são obrigatórios em instituições públicas ou privadas que empregam 20 ou mais mulheres.

Na **Suiça**, a Fundação Suiça Para Protecção à Amamentação, fornece vários materiais em diferentes idiomas em seu site para as mulheres trabalhadoras, empregados e patrões[22]. Vários outros exemplos mostram de facto um crescimento no que diz respeito a informação ao público e apoio no local de trabalho através de programas Amigos da Amamentação (como também nos Estados Unidos, Austrália, Nova Zelândia, Suiça e outros países).

18. http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm
19. "Breastfeeding support for working mums in the construction industry," by Maggie Lighezzolo and Natasha Pollock, http://printgraphics.net.au/myfiles/Essence_Magazine_Vol_41_Issue_1/index.html#/28/zoomed
20. http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx
21. See also http://www.bfw.org.nz/default.aspx
22. See http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang_iso639=en