



Empoderar mães e pais, favorecer a amamentação

Hoje e para o futuro!



WABA | SEMANA MUNDIAL DO
ALEITAMENTO MATERNO
1-7 AGOSTO 2019



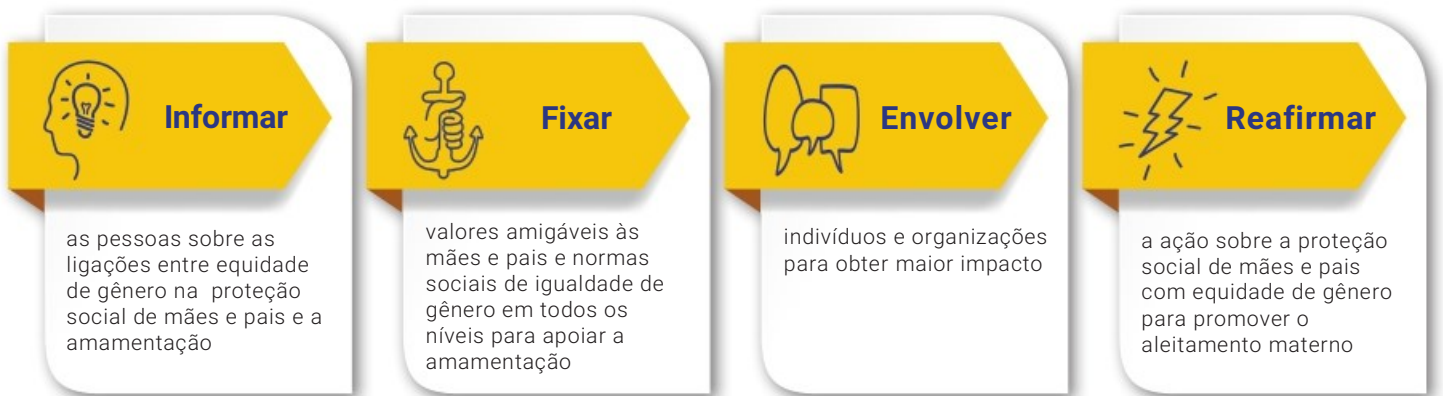
www.worldbreastfeedingweek.org

INTRODUÇÃO

A amamentação é um dos melhores investimentos para salvar vidas e melhorar a saúde, o desenvolvimento social e econômico de indivíduos e nações. Embora as taxas globais de iniciação ao aleitamento materno sejam relativamente altas, e apesar das recomendações internacionais, apenas 40% de todos os bebês com menos de 6 meses são amamentados exclusivamente e 45% continuam amamentando até os 24 meses. Além disso, existem grandes variações regionais e nacionais nas taxas de amamentação. Aumentar a amamentação ideal de acordo com as recomendações poderia evitar mais de 823.000 mortes de crianças e 20.000 óbitos maternos a cada ano. Não amamentar está associado à menor inteligência e resulta em perdas econômicas de cerca de 302 bilhões de dólares americanos por ano¹. É necessária uma ação organizada para atingir a meta da Assembleia Mundial da Saúde (AMS) de pelo menos 50% de amamentação exclusiva durante os 6 meses até 2025. Existem muitas barreiras à amamentação ideal, sendo uma das maiores a falta de apoio no trabalho para mães e pais.

A amamentação exige um esforço de equipe. Ela também requer informação imparcial com base em evidências e uma cadeia calorosa de apoio para criar um ambiente propício que permita às mães amamentar de forma otimizada. Embora a amamentação seja de domínio da mãe, sua prática tende a melhorar com o apoio próximo do companheiro, família, local de trabalho e comunidade. Como a amamentação envolve a mãe e seus apoiadores mais próximos, é importante adotar uma abordagem inclusiva. A equidade de gênero é alcançada quando levamos em consideração as necessidades de todos os gêneros em relação à amamentação. Uma proteção social equânime de mães e pais que inclua medidas como licenças remuneradas e apoio no local de trabalho pode ajudar a criar um ambiente propício para o aleitamento materno no contexto dos setores de trabalho formal e informal.

OBJETIVOS



Pesquisas mostram que políticas de licença-maternidade remunerada podem ajudar a reduzir a mortalidade infantil em 13% para cada mês adicional de licença². Essa licença permite que as mulheres se recuperem fisicamente do parto antes de voltar ao trabalho e beneficia sua saúde física, mental e emocional em curto e longo prazo³. Políticas de licença-paternidade não devem comprometer os benefícios de licença-maternidade e outras existentes. Elas devem permitir que os parceiros priorizem as responsabilidades relacionadas à família, ao mesmo tempo que atendem às demandas do trabalho. Isso pode aumentar significativamente o bem-estar pessoal e econômico de suas famílias. A licença limitada ou ausência de licença-paternidade reduz o tempo que os pais podem dedicar a suas famílias para desenvolver relacionamentos e padrões que resultam em parentalidade com igualdade de gênero. Os pais que recebem licença são capazes de ajudar as mães e formar uma parceria na amamentação⁴. Esse trabalho conjunto pode habilitar mães e pais e possibilitar a amamentação exclusiva.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), mais de 830 milhões de mulheres trabalhadoras não possuem proteção adequada à maternidade. De aproximadamente 170 países estudados, licenças paternidade e parental estão disponíveis em apenas 78 e 66 países, respectivamente. A maioria dos países oferece pelo menos alguma licença-maternidade remunerada. No entanto, o progresso é lento no cumprimento da recomendação da Organização Mundial da Saúde (OMS) para uma licença remunerada de pelo menos 6 meses para apoiar o aleitamento materno exclusivo⁵. Os padrões globais mínimos para licença-maternidade na Convenção de Proteção à Maternidade C183 da OIT de 2000, e na Recomendação R191 da OIT, são 14 e 18 semanas, respectivamente, ou seja, menos do que os 6 meses exigidos (ou 26 semanas). A R191 também recomenda a licença parental após o término da licença-maternidade. Aproximadamente metade dos países do mundo atende aos padrões da OIT, incluindo 47% dos países de baixa renda, 43% dos países de renda média e 77% dos países de alta renda. Portanto, o status socioeconômico não é uma barreira para a concessão de licença remunerada, uma vez que vários países fornecem 26 semanas ou mais⁶.

A Proteção Social de Mães e Pais (PSMP) inclui políticas de licença remunerada com financiamento público, legislação e locais de trabalho amigáveis aos pais ou familiares. Para habilitar mães e pais e garantir seus direitos, defendemos: a) políticas e legislação de proteção social de mães e pais, b) locais de trabalho amigáveis de mães e pais em setores formais e informais, e c) valores amigáveis de mães e pais e normas sociais equitativas de gênero. Essas medidas promovem a amamentação, a saúde e o bem-estar ideais, além de proteger contra a discriminação no trabalho. A proteção social de mães e pais com igualdade de gênero também promove os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). Vamos trabalhar juntos para tornar isso uma realidade.

AVISO DE DIREITOS AUTORAIS: A WABA declara todos os direitos sobre os materiais da Semana Mundial do Aleitamento Materno 2019 (WBW2019), segundo a Convenção de Berna. Isso remete ao uso adequado, com atribuição apropriada de autoria à WABA. Os materiais podem ser usados para celebrar a SMAM e outras atividades relacionadas à proteção, promoção e apoio à amamentação. Os materiais não devem ser alterados de forma alguma ou usados de qualquer forma que prejudique a reputação da WABA, seja por conteúdo, contexto ou associação. A permissão deve sempre ser procurada antes que os materiais sejam usados em qualquer atividade comercial. Os materiais não devem ser usados em nenhuma atividade patrocinada por empresas que fabricam ou distribuem substitutos do leite materno, equipamentos relacionados, como mamadeiras e bicos, e alimentos complementares.

AGRADECIMENTOS: A WABA agradece aos:

Elaboradores:	Aapta Garg, Alyson McColl, Bianca Stumbitz, Duncan Fisher, Jennifer Cashin, John Rempel, Lynn Rempel, Ruti Levto, Wessel van den Berg	Equipe editorial	: Amal Omer-Salim, Revathi Ramachandran
Revisores:	Anne Batterjee, Ann Yates, Anwar Fazal, Claudio Schuftan, Elien Rouw, Frenny Jowi, Hiroko Hongo, Hussein Tarimo, Irma Chavarria de Maza, Irum Taqi, JP Dadhich, Juanita Jauer Steichen, Julie Ware, Kathleen Anderson, Kathy Parry, Larry Noble, Laurence Grummer-Strawn, Lee Claassen, Maryse Arendt, Margaret Kyenya-Isabirye, Marina Ferreira Rea, Michele Griswold, Paige Hall Smith, Prashant Gangal, Roger Mathisen, Rufaro Madzima, Rukhsana Haider, Taru Jindal and Zaharah Sulaiman	Design & Layout	: Nisha Kumaravel, Chuah Pei Ching
		Consultora	: Felicity Savage
		Designer	: C-Square Sdn Bhd
		Impressão	: Jutaprint
		Tradução ao português do Brasil	: Tereza S.Toma
		Revisão da tradução	: Cintia Freitas
		Diagramação da versão brasileira	: Cézár D. Luquine Jr.



POLÍTICAS E LEGISLAÇÃO DE PROTEÇÃO SOCIAL A MÃES E PAIS

As políticas de Proteção Social a Mães e Pais (PSMP) podem desempenhar um papel importante na habilitação para amamentar. Essas políticas são um aspecto importante da distribuição do trabalho de cuidado e da transformação das normas sociais. A PSMP aborda uma das maiores barreiras para a amamentação, ou seja, a falta de apoio no trabalho. As medidas da PSMP incluem, mas não estão limitadas a: licença remunerada com financiamento público para mães e pais, políticas flexíveis no local de trabalho que permitem a amamentação e a parentalidade, bem como programas de transferência de renda apoiados pelo Estado para mães, pais e famílias. Apoiar mães e pais no trabalho por meio da provisão de licenças remuneradas de maternidade, paternidade ou parental é um pré-requisito para a amamentação ideal. Para transformar as normas sociais, é necessário melhorar o acesso das mulheres aos serviços de saúde, melhorar a compreensão da comunidade sobre as desigualdades existentes e envolver homens jovens e adultos para apoiar as necessidades e direitos das mulheres.

As políticas atuais do PSMP são geralmente inadequadas. Nos casos em que essas políticas estão disponíveis, a maioria tem as mulheres como principais beneficiárias, com o pressuposto de mulheres como as únicas cuidadoras. Isso agrava o peso do trabalho não remunerado para as mulheres. O boletim informativo sobre as ODS da ONU informa que as mulheres realizam 2,6 vezes mais cuidados não remunerados e trabalho doméstico em comparação aos homens. As políticas que protegem os direitos da maternidade, ao mesmo tempo que permitem uma distribuição mais igualitária da carga de cuidado, são essenciais para alcançar maior igualdade de gênero e empoderamento. Uma divisão do trabalho com igualdade de gênero reconhecera o inigualável trabalho de cuidado realizado pelas mulheres que amamentam, permitiria às mulheres combinar a amamentação e o trabalho, e que os parceiros assumissem a responsabilidade por uma parcela maior de outras tarefas de cuidado infantil. Os homens devem ser encorajados a usufruir de licenças paternidade ou parental, e tanto mães quanto pais devem ser capazes de compartilhar a responsabilidade de cuidar de seus filhos em igualdade de condições. O fortalecimento de mães e pais, por meio de proteção social, pode possibilitar e criar uma demanda por políticas e programas amigáveis ao aleitamento materno que ajudem as mulheres e seus parceiros a equilibrar o cuidado dos filhos com outro trabalho.

FATOS



50 a 60% das famílias em países de baixa renda não têm acesso a nenhum apoio financeiro⁷.



Apenas cerca de 10% dos países nas Américas, Ásia Oriental e Pacífico, Oriente Médio e Norte da África proporcionam benefícios de creches⁷.



Quando os homens têm licença-paternidade, é mais provável que suas crianças sejam amamentadas aos 2, 4 e 6 meses⁹.



Paul Carter @ WBW2012



Nazziwa @ WBW2012



LOCAL DE TRABALHO AMIGO DE MÃES E PAIS NOS SETORES FORMAL E INFORMAL

SETOR FORMAL

A licença remunerada de mães e pais beneficia crianças, famílias, empregadores e economias. Nenhuma mãe ou pai deveria ter de escolher entre prover economicamente sua família e oferecer o melhor alimento e cuidado para o filho. Os locais de trabalho adequados para famílias oferecem licença remunerada após o nascimento ou a adoção de uma criança, juntamente com tempo, espaço e apoio para que as mães amamentem com êxito e que os pais cuidem de uma criança pequena ao retornar ao trabalho. Onde essas opções não são possíveis, as mães precisam de tempo e espaço privado com instalações para amamentar ou extrair e armazenar o leite materno. Assistência infantil acessível dentro do local de trabalho ou nas proximidades, juntamente com horários de trabalho flexíveis, ajudam as mães a continuarem a amamentação e permitem que ambos os pais ofereçam o melhor atendimento a seus filhos pequenos. Esses arranjos também reduzem o estresse e melhoram o bem-estar da família. Evidências recentes mostram que a licença-maternidade remunerada e intervenções no local de trabalho que apoiam a amamentação melhoram sua prática e outros resultados de saúde, incluindo a melhoria econômica e a redução da mortalidade infantil.

SETOR INFORMAL

Grande parte do esforço mundial para melhorar a proteção da maternidade no trabalho concentrou-se no fortalecimento de leis em nível nacional. No entanto, mais da metade (61,2%) da força de trabalho mundial ganha a vida na economia informal e não é coberta por essas políticas. O emprego informal pode ser encontrado em toda parte, mas é muito mais comum em países de baixa ou média renda, particularmente entre as mulheres, que enfrentam um risco maior de pobreza do que os homens. Na África, quase 90% das mulheres empregadas trabalham na economia informal. Apenas uma em cada quatro mulheres empregadas em todo o mundo e uma em cada dez mulheres empregadas na África e na Ásia recebem uma licença-maternidade remunerada. As mulheres que não recebem licença-maternidade, ou cujo benefício é muito baixo, tendem a retornar ao trabalho por necessidade muito mais cedo, às vezes apenas alguns dias após o parto. Os trabalhadores da economia informal enfrentam muitas barreiras à amamentação, como viver longe do trabalho, longas horas de trabalho sem intervalos e ambientes de trabalho perigosos. Além disso, há também uma falta geral de conhecimento sobre como o apoio ao aleitamento materno é benéfico para empresas, trabalhadores e suas famílias.

FATOS



Mundialmente, o **retorno da mãe ao trabalho remunerado** após o parto é uma das principais razões para a suplementação precoce com fórmula infantil e interrupção precoce da amamentação¹⁰.



Muitas das **principais empresas do mundo** estão adotando **licenças a mães e pais mais generosas** e mais justas, além de outras políticas favoráveis à família para obter benefícios de reputação e redução de custos¹¹.



Nos países em desenvolvimento com economias em dificuldades, as empresas privadas podem se tornar mais favoráveis ao se engajar em **programas nacionais de proteção à maternidade**¹².

FATOS



Mais da metade (**61,2%**) da força de trabalho mundial ganha a vida na **economia informal** como trabalhadores autônomos (por conta própria), migrantes, domésticos, agrícolas, casuais ou temporários¹³.



Na África, quase 90% das **mulheres empregadas trabalham na economia informal**, na Ásia e no Pacífico a cifra é de 64,1% e nos Estados Árabes é 61,8%¹⁴.



Existem **formas baratas** de apoiar as gestantes e as novas mães no **emprego informal**, tais como reorganizar as tarefas, ajustar as horas de trabalho e apoiar a amamentação e cuidados infantis informais¹⁵.



Vanessa @ WBW2015



Berlina Nugroho @ WBW2008



VALORES AMIGOS DE MÃES E PAIS E NORMAS SOCIAIS COM EQUIDADE DE GÊNERO

A amamentação é o domínio da mãe. Quando os pais / parceiros apoiam a amamentação e têm relações responsivas com os seus filhos, há uma melhoria nas práticas de amamentação e nas relações parentais. Além disso, os pais também se tornam mais apegados a seus bebês e estes se desenvolvem mais rapidamente. Assim como os parceiros de uma equipe esportiva com duas pessoas, mães e pais / parceiros, em uma equipe parental com igualdade de gênero, precisam observar, comunicar-se, ajustar-se e confiar uns nos outros. Além disso, sempre que necessário, eles precisam estar prontos para ajudar, em vez de assumir o controle.

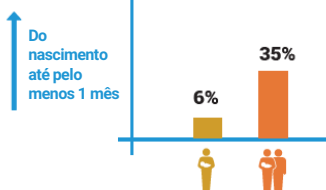
As normas paternas estão mudando. Muitos pais não são apenas provedores de família, mas também estão diretamente envolvidos com mães e filhos, o que é importante para o desenvolvimento das crianças. A parentalidade equitativa em relação ao gênero, que inclui os pais como parceiros iguais na equipe parental, beneficia tanto os filhos como mães e pais.

Às vezes é um desafio para os pais estarem envolvidos. Os pais costumam ser vistos como babás, em vez de cuidadores. Os serviços de saúde infantil e os serviços sociais geralmente ignoram ou excluem os pais e não os informam sobre gravidez, parto, cuidado infantil e apoio à amamentação. A licença-paternidade limitada ou inexistente reduz o tempo que os pais podem investir com suas companheiras e bebês para aprender a paternagem.

No entanto, os pais podem aprender. Eles podem ser ensinados sobre estratégias de co-parentalidade para apoiar a amamentação que sejam sensíveis aos desejos e necessidades das mães. Os casais precisam concordar com os objetivos da amamentação e se comunicar bem uns com os outros, especialmente quando há desafios para a amamentação. Os pais / parceiros podem aprender sobre amamentação, fornecer apoio emocional, compartilhar tarefas em casa, cuidar e brincar com seus bebês.

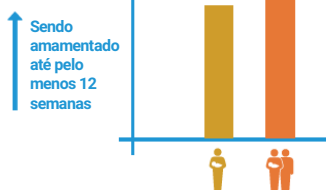
FATOS

VIETNAM



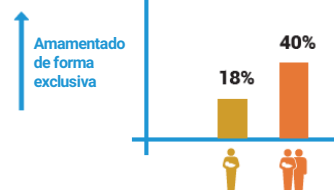
No **Vietnã**, uma intervenção ensinou os pais a trabalhar com as mães **como uma equipe** para melhorar os **resultados da amamentação**. 35% das crianças do grupo de intervenção foram amamentadas exclusivamente por um mês, em comparação com 6% daquelas cujos pais não estavam envolvidos¹⁶.

CANADA



No **Canadá**, uma intervenção de co-parentalidade ensinou **os casais** a trabalhar de forma cooperativa para alcançar resultados em conjunto. Desta forma, 97% dos lactentes **continuaram sendo amamentados** por pelo menos 12 semanas, em comparação ao grupo controle (88%)¹⁷.

CHINA



Na **China**, uma intervenção na qual os **pais** foram ensinados a se envolver com a tomada de decisão sobre amamentação e apoiar suas práticas resultou em 40% dos bebês em **aleitamento materno exclusivo**, em comparação com o grupo controle (18%)¹⁸.



Hospital San Antonio @ WBW2014



Namatovu @ WBW2012

TOME UMA ATITUDE

Vamos criar um ambiente de apoio que empodere mães e pais e favoreça a amamentação.
Algumas formas de contribuir são:



Política e tomadores de decisão

1. Implemente guias globais e políticas nacionais que promovam locais de trabalho flexíveis e amigos da família para apoiar o aleitamento materno.
 2. Desenvolva um modelo de financiamento de licenças maternidade e paternidade financiado por fundos públicos que não exija que os empregadores carreguem o ônus total dos pagamentos de licença. Garanta que as intervenções de aleitamento materno e os direitos de mães e pais sejam priorizados nos gastos públicos.
 3. Promova ferramentas para engajar pais (por exemplo, um site) que possam ser adaptadas e usadas mundialmente em programas de amamentação.
 4. Proporcione licença a mães e pais que permita às mães amamentar exclusivamente por seis meses e que promova o envolvimento dos pais / parceiros nos cuidados infantis e domésticos, resultando numa parentalidade equitativa em termos de gênero.
5. Adote licença parental não transferível para todas as mães e pais, durante a infância de suas crianças, para garantir apoio à amamentação. Assegure que a licença-paternidade e familiar não comprometa os benefícios de licença-maternidade existentes.
 6. Monitore políticas relevantes, desenvolva e implemente planos de ação para incluir os trabalhadores informais nas políticas de proteção à maternidade que apoiam a amamentação.
 7. Ratifique e implemente o C183 da OIT - Convenção de Proteção à Maternidade, 2000 e R191 como padrões mínimos.
 8. Explore como o aleitamento materno pode ser protegido em outras Convenções e Recomendações relevantes da OIT, por exemplo, C156 - Convenção sobre Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981; C184 - Convenção sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001; C102 - Convenção da Segurança Social (Normas Mínimas), 1952.
 9. Garanta que o Código Internacional de Comercialização de Substitutos do Leite Materno e as resoluções relevantes da AMS sejam implementados integralmente e monitorados.



Defensores

1. Crie uma cadeia calorosa de apoio ao aleitamento materno, ligando grupos de apoio comunitários e provedores de cuidados de saúde.
2. Apresente modelos de políticas bem-sucedidas que promovam a criação de filhos e a amamentação com igualdade de gênero.
3. Trabalhe com os governos para revisar e melhorar as leis nacionais que cobrem a proteção social de maternidade e paternidade para apoiar a amamentação ideal. Garanta que os trabalhadores da economia informal e outros grupos vulneráveis também sejam reconhecidos e protegidos pelas leis nacionais.
4. Envolve-se com sindicatos e empregadores para implementar locais de trabalho favoráveis ao aleitamento materno através do estabelecimento de instalações de apoio, como creches, salas de amamentação e horários de trabalho flexíveis.
5. Use a mídia e as plataformas comunitárias para aumentar a conscientização sobre as maneiras pelas quais uma mulher pode combinar trabalho produtivo e reprodutivo, incluindo a amamentação.
6. Colabore com pesquisadores para coletar evidências sobre o impacto da maternidade e da proteção de mães e pais sobre a amamentação e disseminá-la.
7. Advogue pelo apoio no local de trabalho em questões como instalações de amamentação, intervalos para amamentação remunerada e arranjos de trabalho flexíveis para apoiar a amamentação.
8. Aumente o acesso a programas específicos de cultura que ajudem mães, pais / parceiros e famílias a trabalharem juntos como uma equipe de amamentação.



Famílias

1. Procure informações sobre a amamentação ideal com a enfermeira, obstetritz, médico ou consultor de lactação durante o período pré-natal.
 2. Assegure-se de que o pai / parceiro e sua família sejam informados sobre as metas de amamentação, para que possam fornecer apoio.
 3. Descubra que tipo de ajuda prática pode ser necessária ao longo do caminho e peça apoio aos pais / parceiros e familiares.
 4. Junte-se a um grupo de apoio que possa ajudar a responder perguntas sobre as dificuldades enfrentadas.
 5. Negocie com o parceiro sobre maneiras de alocar e gerenciar a licença-maternidade ou familiar e os arranjos de trabalho para permitir o aleitamento materno exclusivo nos primeiros seis meses.
6. Use o tempo durante a licença-maternidade ou parental para estabelecer a amamentação e planejar o retorno ao trabalho.
 7. Pergunte aos empregadores e sindicatos sobre o apoio à amamentação no local de trabalho.
 8. Trabalhe com colegas e sindicatos para defender os direitos da maternidade, dos pais e da amamentação no local de trabalho.

Vamos trabalhar juntos para empoderar mães e pais e favorecer a amamentação, hoje e no futuro!



World Alliance for Breastfeeding Action (WABA) é uma rede global de indivíduos e organizações dedicados à proteção, promoção e apoio ao aleitamento materno em todo o mundo com base na *Innocenti Declarations*, *the Ten Links for Nurturing the Future* and *the WHO/UNICEF Global Strategy for Infant and Young Child Feeding*. WABA tem status consultivo junto a UNICEF e status consultivo especial junto ao *Economic and Social Council of the United Nations (ECOSOC)*. WABA coordena a campanha da Semana Mundial de Aleitamento Materno. WABA trabalha em estreita colaboração com muitas organizações e indivíduos. São nossos parceiros: *the Academy of Breastfeeding Medicine (ABM)*, *International Baby Food Action Network (IBFAN)*, *International Lactation Consultant Association (ILCA)*, *La Leche League International (LLL)*, *United Nations Children's Fund (UNICEF)*, *World Health Organization (WHO)*, e muitas outras organizações internacionais.

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | Tel: 60-4-658 4816 | Fax: 60-4-657 2655 | Email: wbw@waba.org.my | Web: www.waba.org.my