

IMPLEMENTAÇÃO DA SALA DE APOIO À AMAMENTAÇÃO/ENFERMAGEM: PROMOVENDO DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

JAMILE OLIVEIRA SANTOS
UNIVERSIDADE DE PASSO FUNDO

CAROLINA FERNANDES

IVAN SOUZA RIOS
UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA

Resumo

Em 7 de fevereiro de 2023, a Embasa lançou sua primeira Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, um marco no setor de saneamento que reflete seu compromisso em promover um ambiente de trabalho diverso e inclusivo. A política visa ampliar a diversidade no quadro de funcionários, garantir equidade nas oportunidades de crescimento e desenvolvimento, e proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor e valorizador das diferenças. No recorte de gênero, a empresa busca oferecer um ambiente onde as mulheres possam conciliar maternidade e exercício profissional. Nesse contexto, surge a proposta de implantação da sala de apoio à amamentação / enfermagem. Esta iniciativa está alinhada às boas práticas empresariais e reforça a cultura de equidade de gênero, proporcionando um espaço adequado para apoio à coleta de leite materno e cuidados emergenciais. A proposta de criação da sala foi aprovada em março 2024, com previsão de inauguração em setembro/2024. Outras áreas já foram identificadas com disponibilidade para implantação das salas em outras unidades da empresa, visando replicar a iniciativa em diferentes regiões

Palavras Chave

Sala de apoio a amamentação, equidade, Gênero

IMPLEMENTAÇÃO DA SALA DE APOIO À AMAMENTAÇÃO/ENFERMAGEM: PROMOVENDO DIVERSIDADE, EQUIDADE E INCLUSÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

1 INTRODUÇÃO

Em 7 de fevereiro de 2023, a Embasa lançou sua primeira Política de Diversidade, Equidade e Inclusão, um marco significativo no setor de saneamento (Bahia, 2023). Esta política reflete o compromisso da empresa em criar um ambiente de trabalho diverso, equitativo e inclusivo. Um dos principais objetivos dessa política é proporcionar um ambiente onde as mulheres possam conciliar a maternidade com suas carreiras profissionais. Nesse contexto, a proposta de implantação da sala de apoio à amamentação/enfermagem surge como uma iniciativa pioneira e essencial.

A implementação de uma sala de apoio à amamentação em ambientes corporativos não apenas segue as recomendações da Organização Mundial da Saúde (OMS) e do Ministério da Saúde, mas também se alinha aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU. Esses espaços são essenciais para proporcionar um ambiente adequado onde as mães trabalhadoras podem esvaziar suas mamas e armazenar o leite materno de maneira segura e higiênica durante a jornada de trabalho (Anvisa, 2010; Brasil, 2012).

Além de promover a saúde e o bem-estar dos bebês, a criação de salas de apoio à amamentação demonstra o compromisso das empresas com a igualdade de gênero e com práticas de trabalho inclusivas. Essa iniciativa não apenas ajuda a reduzir problemas de saúde infantil decorrentes da ausência de aleitamento materno, mas também contribui para a retenção e a satisfação das funcionárias, melhorando significativamente a reputação da empresa. Ao apoiar mães trabalhadoras de forma prática e empática, as empresas não apenas cumprem diretrizes de saúde pública, mas também fortalecem suas relações com colaboradoras e a comunidade em geral, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor.

Em cumprimento ao seu programa de compliance, a Embasa possui um código de ética e conduta que inclui a promoção da equidade e a valorização da diversidade. Em alinhamento com esses princípios, a Política de Diversidade, Equidade e Inclusão foi elaborada. O comitê de Equidade (Bahia, 2015), em conjunto com a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) da unidade do Centro Administrativo da Bahia (CAB), propôs a implantação de uma sala de apoio à amamentação e enfermagem.

A proposta de criação da sala de apoio à amamentação/enfermagem foi aprovada em março de 2024 pela Diretoria de Gestão Corporativa. As adequações do espaço foram iniciadas em maio de 2024, com inauguração prevista para setembro de 2024.

A próxima etapa envolverá a implantação das salas em outras unidades da empresa, seguindo as mesmas etapas de elaboração de projeto arquitetônico e de implantação de obras.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 OBJETIVO

O objetivo deste artigo é detalhar a proposta de implantação da sala de apoio à amamentação/enfermagem, explicando as etapas de desenvolvimento, a efetividade e os resultados esperados, o engajamento dos stakeholders, a estratégia de comunicação, o impacto social, a alocação de recursos financeiros e o potencial de replicabilidade da iniciativa.

2.2 METODOLOGIA

A metodologia desse trabalho consistiu em revisão de literatura e dos normativos regulamentadores, seja observando orientações do Ministério da Saúde, leis trabalhistas, políticas corporativas e requisitos do *Global Reporting Initiative* (GRI, 2006). Com base nesses referenciais foram propostas as seguintes etapas para implantação das salas de amamentação e apoio à enfermagem na Embasa, conforme quadro 01:

Quadro 1 – etapas para implantação das salas de amamentação na Embasa

ETAPAS	DESCRIÇÃO
Diagnóstico Inicial	Análise de espaço: Avaliar e selecionar um local adequado para a sala de amamentação, considerando privacidade e proximidade ao local de trabalho das mães.
Planejamento	<ul style="list-style-type: none">- Definição de objetivos: Estabelecer os objetivos da implantação das salas de amamentação.- Elaboração de projeto: Desenvolver um projeto detalhado com layout, lista de equipamentos, cronograma e orçamento.
Preparação do espaço	Adaptação do ambiente: Realizar as adequações necessárias no espaço selecionado. <ul style="list-style-type: none">- Instalação de equipamentos: Providenciar cadeiras confortáveis, bombas de extração, refrigerador e pias com água corrente.
Implementação	Treinamento e sensibilização: Oferecer treinamento sobre políticas de uso e procedimentos de higiene. <ul style="list-style-type: none">- Comunicação interna: Informar todas as funcionárias sobre a sala de amamentação e suas políticas de uso.
Manutenção	<ul style="list-style-type: none">- Monitoramento contínuo: Estabelecer sistema de monitoramento para manutenção e avaliação da eficácia da sala.- Avaliação de feedback: Coletar opiniões das funcionárias para identificar melhorias necessárias.
Comprometimento institucional	<ul style="list-style-type: none">- Políticas de apoio à maternidade: Incorporar a criação de salas de amamentação em políticas de apoio à maternidade.- Promoção e reconhecimento: Reconhecer internamente iniciativas que apoiam a saúde materno-infantil.

Fonte: Adaptado de Anvisa (2010); Brasil (2012); Bahia (2023); Brasil (2017)

2.2 RESULTADOS ESPERADOS

Com um quadro de pessoal em torno de quatro mil e quinhentos empregados, a Embasa busca garantir condições adequadas de trabalho, saúde, segurança, qualidade de vida e desenvolvimento profissional para seus colaboradores. As ações de equidade de gênero da Embasa já resultaram na obtenção do Selo Lilás, uma premiação do Governo Estadual da Bahia que reconhece empresas que atuam no combate à discriminação e assédio. Com a sala de amamentação, espera-se reforçar um ambiente de equidade, onde as mulheres possam exercer sua maternidade sem prejuízo de suas carreiras.

Para aumentar a participação dos funcionários nas proposições e iniciativas, o comitê de equidade propôs a criação de grupos de afinidade, abrangendo gênero, geracional, liberdade religiosa, pessoas com deficiência e raça. A seleção dos participantes foi realizada através de publicação na intranet corporativa. Os grupos de afinidade serão lançados em agosto de 2024 e terão reuniões bimestrais, promovendo um ambiente de escuta e engajamento dos funcionários nas diversas temáticas tratadas pelo comitê.

A Embasa utiliza a intranet para comunicação com seu público interno e distribui cartilhas impressas para todo o corpo funcional. A inauguração da sala de amamentação no CAB será amplamente divulgada, garantindo que todos os funcionários estejam informados sobre a nova instalação e sua importância.

A implantação das salas de amamentação visa proporcionar um ambiente mais acolhedor para a maternidade, facilitando o aleitamento materno. A iniciativa também contempla a criação de um banco de leite para doação a maternidades, impactando positivamente as comunidades ao redor da área de abrangência da empresa. A sala de apoio à enfermagem oferecerá um espaço de acolhimento para todos os empregados em situações de assistência emergencial. A unidade responsável pela adequação do espaço físico foi a GPT (Unidade de Gestão Patrimonial). Foram alocados recursos para a elaboração do projeto arquitetônico e sua implantação na unidade do CAB. Para a expansão da iniciativa em outras regiões, serão previstos recursos no planejamento para 2025, com a implantação de uma unidade por semestre.

A identificação de áreas disponíveis para a implantação de salas de amamentação em outras unidades da empresa já está em curso e foi considerado como prioridade as unidades cujas sedes possuem maternidades com banco de leite estabelecidos. A replicação desta iniciativa reforçará a cultura de equidade de gênero em toda a organização e servirá como modelo para outras empresas do setor de saneamento e além. Nas figuras 1 e 2 a seguir são apresentadas imagens da sala em construção:

Figura 1 – obra de implantação da sala de amamentação e apoio a enfermagem do CAB



Fonte: autores.

Figura 2 – área de aleitamento materno



Fonte: autores.

3 CONCLUSÃO

A implantação da sala de apoio à amamentação/enfermagem é um passo significativo para promover um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo. Esta iniciativa apoia as funcionárias que são mães e reforça o compromisso da Embasa com a diversidade, equidade e inclusão. Recomenda-se a expansão contínua para outras unidades da empresa, ampliando os benefícios e o impacto positivo, solidificando a Embasa como líder em práticas de gestão de pessoas no setor de saneamento.

REFERÊNCIAS

ANVISA. Agência Nacional de Vigilância Sanitária; Ministério da Saúde. **Nota Técnica Conjunta N° 01/2010: Diretrizes para promoção da amamentação e manejo do leite materno.** Brasília, DF, 2010.

BAHIA. Governo do Estado. Secretaria de Infraestrutura Hídrica e Saneamento do Estado da Bahia. **Política de Diversidade, Equidade e Inclusão.** Salvador: Embasa – Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. 2023. 7p.

_____. Governo do Estado. Secretaria de Infraestrutura Hídrica e Saneamento do Estado da Bahia. **Regimento Interno do Comitê de Equidade, Diversidade e Inclusão.** Salvador: Embasa – Empresa Baiana de Águas e Saneamento S.A. 2015. 10p.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.016, de 3 de maio de 2012. Estabelece diretrizes para criação de espaços adequados para amamentação nos locais de trabalho.** Brasília, DF, 2012.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

IBFAN. Rede Internacional em Defesa do Direito de Amamentar. **Guia Prático para Implementação de Salas de Apoio à Amamentação nas Empresas**. Disponível em: <http://www.ibfan.org.br>. Acesso em: 15/06/2024.

GRI - Global Reporting Initiative. **Diretrizes para relatório de sustentabilidade**. São Paulo: Global Reporting Initiative, 2006. Disponível em: <https://www.globalreporting.org/resource/library/Brazil-Portuguese-G3-Reporting-guidelines.pdf>. Acesso em: 10/06/2024.