

**Ελάτε να γιορτάσουμε μαζί την  
Παγκόσμια Εβδομάδα Θηλασμού 2015!**

Η WABA είναι στην ευχάριστη θέση να ανακοινώσει ότι το σύνθημα και το θέμα για την Παγκόσμια Εβδομάδα Θηλασμού 2015 (WBW / ΠΕΘ 2015) είναι: **ΘΗΛΑΣΜΟΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΣΙΑ: ΑΣ ΤΟ ΚΑΝΟΥΜΕ ΝΑ ΠΕΤΥΧΕΙ!**

Αυτή η χρονιά σηματοδοτεί την 25η Επέτειο της Διακήρυξης Innocenti του 1990, η οποία αποτέλεσε καθοριστικό κατευθυντήριο έγγραφο για τη βελτίωση των πρακτικών μητρικού θηλασμού σε όλο τον κόσμο. Από τους τέσσερις στόχους που υιοθετήθηκαν, ο τέταρτος αποσκοπεί στο «να θεσπιστεί καινοτόμα νομοθεσία για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών σε σχέση με το θηλασμό και να θεσπιστούν τα μέσα για την εφαρμογή της". Πάνω από 20 χρόνια μετά, ο στόχος αυτός εξακολουθεί να χρειάζεται ακόμα περισσότερη προσοχή.

Το θέμα της WBW / ΠΕΘ 2015 σχετικά με τις εργαζόμενες γυναίκες και το θηλασμό επαναπροσεγγίζει την εκστρατεία της WBW / ΠΕΘ του 1993 με την πρωτοβουλία για χώρους εργασίας Φιλικούς-Προς-τη-Μητέρα. Πολλά έχουν επιτευχθεί σε 22 χρόνια παγκόσμιας δράσης στήριξης των γυναικών για να συνδυάσουν θηλασμό και εργασία, ιδίως με την έγκριση της αναθεωρημένης Σύμβασης 183 της ΔΟΕ για την Προστασία της Μητρότητας. Ωστόσο, πάνω από 20 χρόνια μετά, η παρακολούθηση της προόδου της βρεφικής και παιδικής διατροφής παγκοσμίως δείχνει ότι ο τέταρτος στόχος της Διακήρυξης Innocenti (1991) εξακολουθεί να είναι ο πιο δύσκολος να επιτευχθεί! Με την εκστρατεία της για την Παγκόσμια Εβδομάδα Θηλασμού 2015, η WABA και οι εταίροι της σε παγκόσμιο, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο έχουν ως στόχο να ενδυναμώσουν και να υποστηρίξουν ΟΛΕΣ τις γυναίκες, που εργάζονται τόσο σε επίσημες όσο και ανεπίσημες δομές, να συνδυάσουν επαρκώς την εργασία

**Παγκόσμια Εβδομάδα Θηλασμού 2015**

**Παγκόσμια Συμμαχία για την Προώθηση του Μητρικού Θηλασμού (WABA)**

Η διατήρηση ισορροπίας ανάμεσα στην εργασία και την οικογενειακή ζωή, που περιλαμβάνει και το θηλασμό, γίνεται ολοένα και πιο απαραίτητη για τα δικαιώματα των γυναικών αλλά και για ένα δυνατό, υγιές και ακμαίο εργατικό δυναμικό και μια καλύτερη κοινωνία. Οι σύγχρονες οικονομικές και εργασιακές συνθήκες αλλάζουν ραγδαία σε ολόκληρο τον κόσμο, με κάποιες θετικές αλλά και πολλές αρνητικές επιδράσεις στην υγεία και τη ζωή των γυναικών, αλλά και των παιδιών και των οικογενειών τους. Όταν συνδυάζονται κατάλληλα η εργασιακή και οικογενειακή ζωή γυναικών και ανδρών, ωφελείται κάθε τομέας της κοινωνίας. Τα οφέλη περιλαμβάνουν την παραγωγικότητα, την εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος και της εργασίας, την υγεία και ευημερία των γυναικών και των παιδιών, μακροπρόθεσμα οφέλη για τους εργοδότες καθώς και την κοινωνικοοικονομική ευημερία και σταθερότητα των χωρών.

Επομένως, το θέμα της φετινής Παγκόσμιας Εβδομάδας Θηλασμού «Ας το κάνουμε να πετύχει», μας αφορά ΟΛΟΥΣ. Μαζί, ΜΠΟΡΟΥΜΕ ΝΑ ΤΟ ΚΑΝΟΥΜΕ ΝΑ ΠΕΤΥΧΕΙ!

Το 2015 είναι η 25η Επέτειος της Διακήρυξης Innocenti του 1990, με την οποία η διεθνής κοινότητα έθεσε τέσσερις στόχους. Πάνω από 20 χρόνια μετά, όλοι οι στόχοι απαιτούν μεγαλύτερη προσοχή και κυρίως ο τέταρτος στόχος: «να θεσπιστεί καινοτόμα νομοθεσία για την προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων γυναικών σε σχέση με το θηλασμό και να διασφαλιστούν τα μέσα για την εφαρμογή της».

Η WABA όρισε το 1993 ως θέμα της Παγκόσμιας Εβδομάδας Θηλασμού (WBW/ΠΕΘ) το «Γυναίκες, Εργασία και Θηλασμός» για να συσπειρώσει παγκοσμίως τις δράσεις στην υποστήριξη των γυναικών να συνδυάζουν θηλασμό και εργασία. Πολλά έχουν επιτευχθεί στα 22 αυτά χρόνια, όπως η υιοθέτηση της αναθεωρημένης Σύμβασης με αριθμό 183 του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας (ILO) και της Σύστασης του 2000, με αριθμό 191, για την Προστασία της Μητρότητας, με μεγαλύτερα δικαιώματα για τη μητρότητα και περισσότερες πρωτοβουλίες από τις χώρες για τη βελτίωση της εθνικής νομοθεσίας και των σχετικών πρακτικών τους.

Βλέπουμε επίσης ολοένα και περισσότερους χώρους εργασίας να πιστοποιούνται ως φιλικό προς τη μητέρα και το θηλασμό. Παρά την πρόοδο αυτή, η παρακολούθηση της βρεφικής και παιδικής διατροφής<sup>1</sup> σε παγκόσμιο επίπεδο δείχνει ότι αυτός ο τέταρτος στόχος της Διακήρυξης Innocenti παραμένει ο πιο απαιτητικός.

Επιπλέον, η πρόοδος στο θέμα της υποστήριξης των γυναικών στην αδήλωτη («μαύρη») εργασία, προκειμένου να θηλάσουν, είναι ελάχιστη. Είναι καιρός να αναγνωρίσουμε πλήρως, να προστατέψουμε και να υποστηρίξουμε τη μη αμειβόμενη εργασία που προσφέρουν οι γυναίκες σε όλον τον κόσμο με τη φροντίδα και τον θηλασμό.

Το 2015 επίσης σηματοδοτεί την υιοθέτηση των Στόχων Αειφόρου Ανάπτυξης (SDGs/ ΣΑΑ). Οι ΣΑΑ θα πρέπει να περιλαμβάνουν έναν «δείκτη στόχου αποκλειστικού θηλασμού» προκειμένου να εντάξουν τον θηλασμό με ισχυρό τρόπο στον χώρο της παγκόσμιας υγείας και διατροφής και ο θηλασμός να λειτουργεί ως αντιπροσωπευτικός δείκτης για την παρακολούθηση του επιπέδου της προστασίας της μητρότητας σε εθνικό επίπεδο.

### **Στόχοι της Παγκόσμιας Εβδομάδας Θηλασμού (WBW/ΠΕΘ):**

Η υποστήριξη των γυναικών προκειμένου να συνδυάσουν την εργασία με τη μητρότητα είναι ένα σύνθετο και πολυεπίπεδο έργο, που απαιτεί διάφορες προσεγγίσεις και αφορά μια πληθώρα φορέων με κοινούς στόχους.

Ως εκ τούτου, οι στόχοι της Παγκόσμιας Εβδομάδας Θηλασμού 2015 είναι:

- 1) Να κινητοποιηθεί υποστήριξη από όλους τους τομείς και σε διάφορα επίπεδα, ώστε να μπορέσουν οι γυναίκες, όπου κι αν βρίσκονται, να εργαστούν και να θηλάσουν.
- 2) Να προωθηθούν δράσεις από τους εργοδότες για να γίνουν φιλικό προς την οικογένεια, τους γονείς, τα μωρά και προς τη μητέρα ώστε να διευκολύνουν ενεργά και να υποστηρίξουν τις εργαζόμενες γυναίκες να συνεχίσουν το θηλασμό.

- 3) Να ενημερωθεί το κοινό για τις τελευταίες εξελίξεις σχετικά με τα δικαιώματα προστασίας της μητρότητας παγκοσμίως και να υπάρξει ευαισθητοποίηση σχετικά με την ανάγκη ενίσχυσης της σχετικής εθνικής νομοθεσίας και την εφαρμογής της.
- 4) Να ενισχυθούν, διευκολυνθούν και προβληθούν πρακτικές οι οποίες βοηθούν τις γυναίκες που εργάζονται σε αδήλωτη («μαύρη») εργασία, να θηλάσουν.
- 5) Να υπάρξει συνεργασία με καίριες ομάδες, π.χ. με σωματεία εργαζομένων, συνδικαλιστικά όργανα, ομάδες γυναικών και ομάδες νέων, για την προστασία, στο χώρο εργασίας, των δικαιωμάτων των γυναικών σε σχέση με το θηλασμό.

### Πολιτικές υποστήριξης της μητρότητας και της εργαζόμενης οικογένειας:

*«παρά την κάποια πρόοδο, περισσότερες από 800 εκατομμύρια γυναίκες εργαζόμενες σε όλο τον κόσμο, δηλαδή το 41%, δεν απολαμβάνουν ακόμα επαρκή προστασία της μητρότητας. Επίσης τα ποσοστά των ανδρών που λαμβάνουν γονεϊκή άδεια είναι χαμηλά. Δεν θα μπορούσαμε να σχεδιάσουμε πολιτικές προστασίας της μητρότητας και της εργαζόμενης οικογένειας που να λαμβάνουν υπ' όψιν τους και να υποστηρίζουν την ισότητα των φύλων;»<sup>2</sup>*  
Guy Ryder, Γενικός Διευθυντής του ΔΟΕ, 2015

### Ποιος Ωφελείται από την Προστασία της Μητρότητας στην Εργασία:

Όλοι ωφελούνται από τα μέτρα που λαμβάνονται για την προστασία της μητρότητας στην εργασία!

- Οι μητέρες και τα μωρά είναι πιο υγιή, πιο χαρούμενα, πιο ξεκούραστα και λιγότερο στρεσαρισμένα. Βελτιωμένη υγεία, τόσο βραχυπρόθεσμα όσο και μακροπρόθεσμα.
- Ολόκληρη η οικογένεια ωφελείται από την προστασία που εισπράττει η γυναίκα σε σχέση με την εξασφάλιση της εργασίας της, τα οικονομικά και ιατρικά οφέλη και την ηρεμία που απολαμβάνει γνωρίζοντας ότι μπορεί να παραμείνει με το νεογέννητό της και να ανακτήσει τις δυνάμεις της.
- Οι πατέρες και οι σύντροφοι ωφελούνται από το ότι μπορούν να συμμετέχουν ισότιμα στην ανατροφή του παιδιού και να μοιραστούν τις γονεϊκές και πατρικές άδειες.
- Τα μωρά αρρωσταίνουν λιγότερο συχνά με αποτέλεσμα τόσο οι οικογένειες όσο και τα κράτη να έχουν λιγότερα ιατροφαρμακευτικά έξοδα και μικρότερα ποσοστά παθολογικών καταστάσεων και θνησιμότητας.
- Οι εργοδότες ωφελούνται από το ότι έχουν πιο ικανοποιημένο και αποδοτικό εργατικό δυναμικό, λόγω των μειωμένων απουσιών του προσωπικού, της αυξημένης πίστης του προσωπικού προς την επιχείρηση και του μικρότερου ποσοστού αντικατάστασης του προσωπικού. Τα προγράμματα προστασίας του θηλασμού έχει αποδειχτεί ότι αποδίδουν. Ας επενδύσουμε σε αυτά<sup>3</sup>!

- Τα κράτη ενισχύουν τόσο την κοινωνική ισότητα όσο και το ανθρώπινο δυναμικό, τον πλούτο και την ευημερία της κοινωνίας με το να προστατεύουν τις εργαζόμενες γυναίκες και να διευκολύνουν την άσκηση των δικαιωμάτων τους ως μητέρων!<sup>4</sup>

### Επίσημος, οργανωμένος τομέας

#### Επίπεδο προστασίας μητρότητας (ΠΜ) παγκοσμίως

Συχνά σκεφτόμαστε την ΠΜ κυρίως σε επίπεδο άδειας μητρότητας, ωστόσο πρόκειται για πολλά περισσότερα πέρα από αυτό. Η ΠΜ περιλαμβάνει τους επτά τομείς:

- (1) πλαίσιο
- (2) άδεια μητρότητας,
- (3) επιδόματα/χρηματικά οφέλη μητρότητας,
- (4) ιατροφαρμακευτική περίθαλψη,
- (5) προστασία της εργασίας και αποφυγή διακρίσεων,
- (6) διαλείμματα για θηλασμό και
- (7) υποδομές για το θηλασμό.

Σύμφωνα με το Διεθνή Οργανισμό Εργασίας, το 2012 λιγότερο από το ένα τρίτο των χωρών κάλυπταν με την εθνική τους νομοθεσία δύο από τις επτά προβλέψεις της υπ' αριθμόν 183 Σύμβασης του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Αυτές περιλαμβάνουν τη διάρκεια της άδειας μητρότητας τα χρηματικά επιδόματα και τους τρόπους καταβολής.<sup>5</sup>

Σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της άδειας, η πλειοψηφία των χωρών (85%) παρέχουν 12 εβδομάδες ή περισσότερο, σε συμφωνία με τις Συμβάσεις του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας υπ' αριθμόν 3 και 103, αλλά ΜΟΝΟ το 53% αυτών των χωρών παρέχει περισσότερες από 14 εβδομάδες όπως ορίζεται στην υπ' αριθμόν 183 Σύμβαση του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας. Λιγότερες από 20 χώρες παρέχουν τουλάχιστον 6 μήνες αμέσως μετά τον τοκετό, διάστημα που χρειάζεται για τον αποκλειστικό θηλασμό (δείτε τον χάρτη για συνολική εικόνα, παγκοσμίως).

Τα νομοθετημένα διαλείμματα για θηλασμό συναντώνται περισσότερο, με 122 από τις 182 χώρες να έχουν τέτοια πρόβλεψη, αλλά λιγότερες χώρες παρέχουν διαλείμματα μετ' αποδοχών (114 από τις 182)<sup>6</sup>.

Ακόμα και το να λάβει μια μητέρα τα νόμιμα διαλείμματα είναι δύσκολο και εξαρτάται από την αποτελεσματική εφαρμογή του νόμου, το περιβάλλον εργασίας και τη στάση των εργαζομένων. Παγκοσμίως, αυτή η πρόβλεψη έχει προχωρήσει πολύ δειλά από το 1995 με μόνο 15 επιπλέον χώρες να εγγυώνται την παροχή των διαλειμμάτων<sup>7</sup>.

1. World Breastfeeding Trends Initiative, WBTi 2012 Αναφορά IBFAN.
2. «Το μέλλον της εργασίας πρέπει να αντιμετωπιστεί σε σχέση με το μέλλον των γυναικών στην εργασία» Δήλωση του Guy Ryder, Γενικού Διευθυντή του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας με την ευκαιρία της Διεθνούς Ημέρας Της Γυναίκας, 8 Μαρτίου 2015.

3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support – [http://everymother.org/worksite\\_lactation\\_support.php](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, σελ. 37
6. [http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp\\_chart\\_2015\\_updated-Feb%202015.pdf](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

### **Τι Χρειάζονται οι Γυναίκες για Επαρκή Προστασία της Μητρότητας**

Τα διαστήματα εργασίας των γυναικών διαφέρουν πάρα πολύ και σε σχέση με το αν πρόκειται για επίσημη εργασία ή αδήλωτη («μαύρη») εργασία. Ως εκ τούτου, ένα γενικότερο πλαίσιο που υποστηρίζεται από το 1993 για ΧΡΟΝΟ • ΧΩΡΟ • ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ συνεχίζει να αποτελεί τους κεντρικούς παράγοντες για έναν αποτελεσματικό **Εργασιακό χώρο Φιλικό προς τη Μητέρα και το Μωρό/ Γονέα ή Φιλικό προς την Οικογένεια/ τον Θηλασμό.**

#### **ΧΡΟΝΟΣ**

1. Έξι μήνες άδεια μητρότητας με αποδοχές μετά τον τοκετό για την υποστήριξη του αποκλειστικού μητρικού θηλασμού. Καθώς και επαρκή άδεια με αποδοχές πριν από τον τοκετό. Όπου η άδεια είναι μικρότερη, οι γυναίκες χρειάζονται μέσα ώστε να παρατείνουν την περίοδο της άδειάς τους ώστε να μπορούν να είναι με τα μωρά τους, συνδυάζοντας πλήρως άδεια μετ' αποδοχών, άνευ αποδοχών ή οποιαδήποτε άλλη μορφή άδειας.
2. Επιπλέον άδεια με αποδοχές για μητέρες πρόωρων ή άλλων ευάλωτων βρεφών, οι οποίες μπορεί να χρειάζονται επιπλέον χρόνο για ιδιαίτερη φροντίδα, καθώς και για να αντλούν και να παρέχουν το ζωτικής σημασίας μητρικό γάλα στα μωρά τους.
3. Ένα ή περισσότερα διαλείμματα με αποδοχές για θηλασμό ή μείωση των ημερήσιων ωρών εργασίας για να θηλάζει μια μητέρα το παιδί της.
4. Ευέλικτο ωράριο εργασίας για θηλασμό ή άντληση μητρικού γάλακτος, όπως εργασία με ημιαπασχόληση, μεγαλύτερα διαλείμματα, επιμερισμός εργασίας ή οποιαδήποτε άλλη τέτοια εναλλακτική επιλογή.

#### **ΧΩΡΟΣ / ΕΓΓΥΤΗΤΑ**

1. Βρεφικοί και παιδικοί σταθμοί στον χώρο εργασίας ή κοντά σ' αυτόν και μετακίνηση των μητέρων ώστε να είναι με τα μωρά τους. Για εργασία στην ύπαιθρο ή για τις εποχιακές εργασίες οι γυναίκες θα μπορούσαν να χρησιμοποιήσουν κινητές μονάδες φροντίδας παιδιών ή επιμερισμό της φροντίδας των παιδιών και ανάθεση σε τροφό ανάλογα και με τις πρακτικές που είναι κοινωνικά αποδεκτές στην κάθε περιοχή.

2. Ιδιωτικές εγκαταστάσεις για άντληση και αποθήκευση του μητρικού γάλακτος. Μπορεί να είναι ένα δωμάτιο θηλασμού, μια γωνία ή οποιοσδήποτε ασφαλής χώρος κοντά ή μέσα στο χώρο εργασίας.

3. Ένα καθαρό περιβάλλον εργασίας απαλλαγμένο από επικίνδυνα απόβλητα και χημικές ουσίες.

## **ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ**

1. Πληροφορίες σχετικά με την εθνική νομοθεσία για τη μητρότητα και τα επιδόματα, καθώς και τις διατάξεις για τη μητρότητα που προβλέπονται στον χώρο εργασίας ή τους ευρύτερους τομείς της, οι οποίες ενδεχομένως να είναι ευνοϊκότερες από την εθνική νομοθεσία και πρακτική.

2. Υποστήριξη από τους εργοδότες, τη διοίκηση, τους προϊσταμένους και τους συναδέλφους με τη μορφή της θετικής στάσης απέναντι στην εγκυμοσύνη, τη μητρότητα και τον θηλασμό σε δημόσιο χώρο.

3. Πληροφορίες σχετικά με την υγεία των γυναικών κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και του θηλασμού, προκειμένου να είναι σε καλύτερη θέση να συνδυάσουν την εργασία με τον θηλασμό και τις ανάγκες της φροντίδας των παιδιών τους.

4. Υποστήριξη από σωματεία εργαζομένων ή συνδικαλιστικές οργανώσεις, είτε από τον δικό τους εργασιακό τομέα είτε από μεγαλύτερα εθνικά συνδικάτα.

5. Ασφάλεια για τη διατήρηση της εργασίας και έλλειψη διακρίσεων για λόγους μητρότητας και θηλασμού.