

# الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية لعام 2015 (التحالف العالمي للرضاعة الطبيعية (وابا))



”دعم وحماية الأمومة وسياسات الأسر العاملة: على الرغم من تحقيق بعض النجاح، إلا أنه على النطاق العالمي ما تزال أكثر من 800 مليون امرأة عاملة، أو 41%، ما زلن لا يتمتعن بحماية الأمومة المناسبة، إضافة إلى أن نسبة منج الآباء إجازة أبوية نسبة ضئيلة. فهل نحن غير قادرين على وضع نظام لحماية الأمومة وسياسات للأسر العاملة بطريقة أكثر شمولية، وأكثر دعماً للمساواة بين الجنسين؟“<sup>24</sup>

جي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، 2015



Photos are winners of the World Breastfeeding Week 2015 Photo Contest. © 2015 Photographer and WABA. All Rights Reserved.

التوازن بين العمل والأسرة، بما فيها دور الرضاعة الطبيعية، وتزايد الحاجة لحقوق المرأة والحاجة الملحة للحفاظ على الصحة الجيدة للقوى العاملة – ومن أجل مجتمع أفضل. يشهد الاقتصاد العالمي وظروف العمل تغيراً سريعاً في الوقت الحاضر، بعضها إيجابي ولكن الكثير منها ذو تبعات سلبية على صحة المرأة وحياتها، إضافة إلى صحة الأطفال والأسر. ولا شك أنه من خلال العمل على تحسين مجالات العمل وفرص الإنجاب وحيات كل من المرأة والرجل فإن جميع قطاعات المجتمع سوف تستفيد. والفائدة سوف تشمل بالتأكيد الإنتاجية، ودخل الأسرة والأمان الوظيفي، والصحة الجيدة لكل من الأطفال والأمهات، والفائدة الدائمة العائدة على صاحب العمل، وتحسين الصحة الاقتصادية والاجتماعية واستقرارها للدولة! شعارنا للعام الحالي: **”لتعمل سويا على إنجازها“** وبذلك يشترك الجميع. جميعاً، لنعمل سويا على إنجازها!

يتميز العام 2015 بأنه الذكرى الخامسة والعشرون لصدور ميثاق إنونتي لعام 1990 والذي تم خلاله تبني أربعة أهداف من قبل المجتمع الدولي. على مدى عشرين عاماً، كانت جميع الأهداف بحاجة إلى اهتمام، إلا أن الأهم على وجه الخصوص هو الهدف الرابع وهو ” إصدار تشريعاً مبتكراً لحماية حقوق الرضاعة الطبيعية للمرأة العاملة وإيجاد وسائل تطبيقه،“ أطلقت وابا في الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية عام 1993 شعار حول المرأة العاملة والرضاعة الطبيعية من أجل حشد الدعم العالمي لدعم المرأة كي تتمكن من الجمع بين العمل وحققها في ممارسة الرضاعة الطبيعية. وقد تحقق الكثير على مدى 22 عاماً، مثل تبني المقترح 191 حول حماية الأمومة في العام 2000 مع فرض حقوق أمومة أقوى، ومبادرات قومية أكثر من أجل تحسين القوانين والممارسات الدولية. كما أننا أصبحنا نلاحظ تكاثر في نسبة الرضاعة الطبيعية وأماكن العمل الصديقة للأم المرضع.

ولكن على الرغم من تحقيق هذا التقدم، إلا أن الرصد العالمي لتغذية المواليد والأطفال الصغار يشير إلى أن هذا الهدف الإنونتي الرابع يظل هو الأصعب. هذا بالإضافة إلى أن التقدم في مجال زيادة دعم الأمهات العاملات في القطاع غير الرسمي بالنسبة لممارسة حقهن في الرضاعة الطبيعية ما يزال محدود جداً. وقد آن الأوان لكي نعرف، ونحمي، ونندعم العناية غير المدفوعة لتشجيع الرضاعة الطبيعية! وحق كل الأمهات في جميع أنحاء العالم. كذلك يتميز العام 2015 بتبني أهداف التنمية المستمرة. والتي يجب أن تشمل على ”مؤشر هدف تنمية الرضاعة الطبيعية الحصرية“ كي تأخذ الرضاعة الطبيعية مكانتها على نطاق الصحة والتغذية العالمية \_ وتصبح مؤشرات بديلة لمراقبة ورصد حالات حماية الأمومة على الصعيد القومي.

## أهداف الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية:

دعم المرأة لدمج الإنتاج والإنجاب في عمل مركب ومتعدد المهام، يحتاج استراتيجيات مختلفة ويحتاج شركاء مختلفين لتحقيق أجندة مشتركة. مثل تلك الأهداف للأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية للعام 2015 هي:

1. تحرك متعدد الأبعاد من جميع القطاعات كي تتمكن المرأة في أي مكان كانت من ممارسة الرضاعة والعمل بشكل آمن ومرح.
2. حدث عمل جميع الموظفين كي يصبحوا أصدقاء للأسرة / والوالدين/ والطفل / والأم، وعلى أن ينشطوا في تسهيل ودعم الأمهات العاملات من أجل الاستمرار في ممارسة حقهن في الرضاعة الطبيعية.
3. نشر المعلومة حول آخر المستجدات العالمية بشأن حماية الأمومة، وزيادة نشر الوعي بالحاجة وتقوية التشريعات الخاصة بالرضاعة الطبيعية على الصعيد الوطني والعمل على تطبيقها.
4. دعم وتسهيل وعرض جميع الممارسات الداعمة التي تمكن المرأة العاملة في القطاع غير الرسمي من ممارسة حقها في الرضاعة الطبيعية.
5. إشراك المجموعات المستهدفة كمنظمات حقوق العمال، والنقابات التجارية، ووكالات حقوق الإنسان، ومؤسسات الصحة المهنية للمرأة، والمجموعات الشبابية مثلاً، في سبيل حماية حقوق الرضاعة الطبيعية للمرأة في أماكن العمل.

1. مبادرة تحاهات الرضاعة الطبيعية، تقرير الشركة العالمية لغذاء الأطفال WBTI 20
2. مستقبل العمل يجب أن يُعنى أيضاً بمستقبل المرأة في العمل“ تصريح جي رايدر، المدير العام في المنظمة العالمية للعمل، بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، 8 مارس 2015 .

[www.worldbreastfeedingweek.org](http://www.worldbreastfeedingweek.org) انضم إلينا وأعمل الآن!

وابا • أسبوع الرضاعة الطبيعية • 1 – 7 أغسطس عام 2015

## مراكز التنسيق والتوزيع لوابا

**OVERALL COORDINATION**  
**WABA Secretariat**  
P O Box 1200, 10850 Penang, Malaysia  
Fax: 60-4-657 2655, waba@waba.org.my  
www.waba.org.my  
www.worldbreastfeedingweek.org

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

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

**ASIA**  
**WABA Secretariat**  
(See address under OVERALL COORDINATION)

**SOUTH ASIA**  
**Breastfeeding Promotion**  
**Network of India (BPNI)**  
BP-33, Pitampura, Delhi 110 034, India  
Fax: 91-11-27343606, bpni.india@gmail.com

**EUROPE**  
**Baby Milk Action**  
34 Trumpington Street, Cambridge  
CB2 10Y, UK Fax: 44-1223-464 417  
info@babymilkaction.org

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

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

Your local contact:

WABA does not accept sponsorship of any kind from companies producing breastmilk substitutes, related equipment and complementary foods. WABA encourages all participants of World Breastfeeding Week to respect and follow this ethical position.

## ACKNOWLEDGEMENTS

WABA would like to thank the following for drafting and providing inputs towards the final WBA Action Folder: Sarah Amin (Key-writer), Maryse Arendt, David Clark, Elaine Pettat-Coté, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos, and Penny Van Esterik. Designed by: C-Square Sdn Bhd. Produced by: Jennifer Mourin. Printed by: JUTAPRINT, Penang.



The World Alliance for Breastfeeding Action (WABA) is a global network of individuals and organisations concerned with the protection, promotion & support of breastfeeding worldwide. WABA action is based on the Innocent Declaration, the Ten Links for Nurturing the Future and the Global Strategy for Infant and Young Child Feeding. WABA's present Core Partners are also all the main international breastfeeding organisations: Academy for Breastfeeding Medicine (ABM), International Baby Food Action Network (IBFAN), International Lactation Consultant Association (ILCA), La Leche League International (LLL), and Wellstart International (WI). WABA is in consultative status with UNICEF, and is an NGO in Special Consultative Status with the Economic and Social Council of the United Nations (ECOSOC).

## تقوية وتأهيل المرأة!

سواء أكانت المرأة عاملة بشكل رسمي أو غير رسمي، أو حتى من المنزل، من الضروري أن تكون قوية قادرة على المطالبة بحق ولديها في الحصول على الرضاعة الطبيعية. قد يكون من الأسهل للمرأة أن تطالب بحقوقها كأم في الوظائف الرسمية. ولكن في أماكن العمل الأقل رسمية، والعمالات في المنازل فهي بحاجة إلى التعرف على حقها في الإنجاب الصحي، وفي التغذية والسلامة. تلك الحقوق كلها محفوظة في العديد من المواثيق الدولية والوثائق التي سبق التنويه عنها.

أي محاولة لدعم المرأة كي تتمكن من الجمع بين الوظيفة والعمل غير المدفوع مع العمل المنتج ولا يمكن أن يتحقق إلا من خلال منهج مدعوم كي لا تعتمد المرأة على الصدقات! حقوق الأم هي حقوق كل النساء وهي بحاجة إلى أن ندعمها، ونبيسرها، ونطالب بها.

## ما الذي يمكنك عمله؟

انصت لاحتياجات المرأة! احترم قرار الأم في تغذية ولديها والعناية به، وقدم لها الدعم وأترك لها الخيار دون إجحاف أو أن تهدف إلى خدمة مصالح تجارية!

- انضم إلى حملة الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية 2015 في بلدك أو مدينتك من خلال التضامن مع باقي النساء. ساهم في النضال من أجل حقوق المرأة في سبيل تحسين ”حماية الأم“.
- باستخدام إطار عمل حقوق المرأة في الغذاء والصحة، وحملة المرأة من أجل الحصول على المتابعة الطبية ونوعية الرعاية الصحية، والغذاء والطعام المناسبين، والاستشارة المدربة والدعم في الإرضاع والحماية.
- بعض هذه المطالب يمكن توفرها من خلال خطط مبتكرة مثل الطعام والتحويلات النقدية أو الشراكة مع المنظمات والمؤسسات والمراكز المحلية.
- طور وحافظ على الشراكة مع المنظمات والمؤسسات والمراكز المحلية والنقابات التجارية التي تدعم حقوق المرأة بشكل عام والمرأة العاملة بشكل خاص، وتأمين رزقها وصحة الإنجاب خلال الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية وغيره من الأيام التي تنشط فيها.

## مصادر إضافية:

**Maternity Protection Campaign Kit (WABA and the MP Coalition) 2003**  
<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf>

**Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All** by the ILO, other partners and IBFAN – [http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS\\_193968/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_193968/lang-en/index.htm)

**Working Conditions Laws Report 2012: A global review**  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_235155.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf)

**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](http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang-en/index.htm)

**Breastfeeding Friendly Workplace: An Australian Breastfeeding Association Initiative** – <http://www.breastfeedingfriendly.com.au/>

**Breastfeeding Friendly Workplaces (New Zealand)** – <http://www.bfw.org.nz/>

**The business case for Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation – New Zealand** – <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>

**The Business Case for Breastfeeding: Steps for Creating a Breastfeeding Friendly Worksite – Employers' Guide to Working and Breastfeeding**  
<http://uns.berkeley.edu/Facstat/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf>

**More Breastfeeding Support for Employers**  
<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>

**Breastfeeding Counselling: A training course WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Session 30.** – <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30PM%200312.pdf>

**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>

**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>

**Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)**  
[http://wiego.org/search/apachesolr\\_search/maternity](http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity)



## حالات من دول مختلفة

نظل دائماً نجد نماذج من تجارب النساء والمجتمعات حيث وجدن فيها طرق مختلفة لدعم المرأة التي تعمل وترضع في نفس الوقت في أوساط العمل غير الرسمية. فالنساء العاملات في الأسواق، في أمريكا اللاتينية على سبيل المثال ودول الكاريبي شكلن شبكة دعم كي تعنى بأطفالهن من خلال نظام الرعاية غير الرسمية. والأمهات العاملات في الأوساط الحرجة مثل المهاجرات أو المقيمات إقامات غير شرعية يدعمن بعضهن البعض ويعتدين بالأطفال الذين اضطرت أمهاتهن لتزكهن في بلدنهن، ويعملن على توفير كل آليات التواصل والتضامن.

في الفلبين، هناك ما يسمى بتحالف قادة العمال في القطاع الاقتصادي غير الرسمي/ قطاع (ALLWIES) الذي يمثل نحو 700 بائع، وسائقين نقل، والعمالين في مجال جمع النفايات الخ، وقد نظموا محطات إرضاع في أماكن العمل الخاصة بهم عقب تلقيهم تدريباً من استشارات الزملاء في العام 2014 وباستخدام دليل التدريب ”أروجان“ الخاص بتدريب الزملاء. المجموعة ”بيير“ PARE وهي التي تضم جامعي القمامة أُنشئت في مدينة كويزون بالتعاون مع اليونيسيف، ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية. أما في إقليم مدينة ناجا، والكامارين سور، وناماسفيد، فإن اتحاد البائعين في السوق الشعبي فقد أنشأوا غرف للإرضاع حيث تتمكن أي أم من الحصول على المشورة في مجال الرضاعة الطبيعية وبخصوص المرافق الخاصة بها. يدير هذا المركز البائعون أنفسهم والذين يقومون بجهد شخصي بوضع القوانين الأساسية التي تحمي حقوق الأمومة لجميع الأمهات العاملات من خلال نظمهم المحلية.

هناك أيضاً نماذج أخرى حيث قامت فيها الحكومات بتوسيع نطاق قوانين حماية الأمومة لكي تغطي بعض الجوانب غير المحمية في المجتمع مثل كوستاريكا حيث يمكنهن الوصول إلى القطاع غير الرسمي ويمكنهن الحصول على الخدمات الصحية اللازمة.



23. تقرير منظمة العمل الدولية عن أسواق عمل المرأة: قياس التقدم وتحديد التحديات التي تواجهها، منظمة العمل الدولية عام 2010.5، تقرير قوانين ظروف العمل لعام 2012، ص. 37.

24. ”تجارب الآباء في دعم الرضاعة الطبيعية: التصدي لتحديات الرضاعة الطبيعية وزيادة الوعي“، في كتاب الأمومة وتغذية الطفل (2014)، 10، بقلم إيمي براون وروث ديفيز.

25. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>

القطاع غير الرسمي وغير المنظم وجبهة المنزل: معظم الاستجابات العالمية والوطنية لحماية الأمومة استندت على سياساتها من خلال قوانين وممارسات حماية الأمومة. إلا أن معظم النساء الآتي يحتجن تلك الحماية والدعم هن خارج إطار بيئة العمل الرسمي الذي لا تغضيه تلك السياسات، ألا وهو العمل غير الرسمي. منذ العام 1993، قامت وابا بتحديد نطاق عمل المرأة الذي يشمل الوظيفة براتب، والعمل الخاص، والعقود والأعمال الموسمية إضافة إلى الأعمال غير المدفوعة في المنزل أو تقديم الرعاية. الجبهة المنزلية تعد من أكثر المجالات تحدياً. فالمرأة تقوم فيه بكم هائل من العمل بينما تواجه فيه الكثير من التمييز، والعنف، والاضطهاد. وهذا ما يضاعف من صعوبته ومما يعيق المرأة من قيامها بدورها من حيث الإنتاج والإنجاب دون أن يكلفها ذلك الكثير وخصوصاً من حيث صحتها العامة ونفسيتها. إن معدل النساء اللاتي يعملن في مثل هذه المجالات كبير وهي تشمل مهام العاملات في المنازل، والعمالات المهاجرات (واللاتي يعانين من تهريب البشر)، والنساء العاملات في الحقول الزراعية، والنساء النازحات نتيجة لتزدي الأوضاع.

في أفقر أقاليم العالم، نجد أن 50% من النساء يعملن في مجالات هشة، قليلة الدخل، وساعات عمل طويلة ودون أي إجراءات منظمة. مع زيادة تأنيث العمالة، فإن الدول بحاجة إلى دعم حماية للأمومة، خصوصاً بالنسبة للنساء العاملات في القطاع غير المنظم، وتقديم الدعم في الخدمات مثل إنشاء الحضانات النهارية في حال كانت النسبة المحتملة من المواليد والأطفال الصغار في تزايد.<sup>23</sup>

لذلك فلابد لجميع الفئات من المدافعين عن حق المرأة في الإرضاع، إضافة إلى صحة المرأة، والمدافعين عن الحقوق والمساواة، والنقابات التجارية أن تتضافر سوياً، وعلى عجل، من أجل التصدي لتلك المشكلات.

ونظراً لأن المرأة تعمل إلى جانب الرجل، والشباب، والمجموعات الذكورية بكل أشكالها فلابد أيضاً من توعية الرجل وحثه على أن يكون له دوراً نشطاً في دعم المرأة، ودوره كأب والرعاية الأبوية. لا شك أن ذلك من شأنه أن يساهم في دعم المساواة بين الجنسين في المنزل، وأماكن العمل وفي المجتمع بشكل عام.

## ما الذي يمكنك عمله؟

- شارك بتجاربك كي تلهم غيرك من الأمهات.
- تعرفي وأبحتي عن حقوقك بصفتك أم وحقوقك العامة على الصعيد الصحي، والسلامة، وفي العمل وفي سبل الرزق.
- انضمي إلى مجموعات دعم الأمهات أو أي مجموعات أخرى يمكن أن تقدم لك المساعدة في دورك كأم، وفي الرعاية لطفلك وفي عملية الإرضاع.
- كوئي علاقات مع مجموعات من الشباب لدعم الأمهات صغيرات السن وتشجيعهن على الإرضاع والعناية بأطفالهن.
- إذا كنت أياً حاول أن تحصل، على المعلومات المفيدة عن الرضاعة الطبيعية، قبل الولادة وأبحث عن أفضل الطرق لدعم زوجتك على ممارستها.<sup>24</sup> تعرف أكثر على ما يقوم به الرجال الآخرون المشاركون وكيف يمكن أن يكون لك دوراً إيجابياً في تجربة الإرضاع وتغذية المولود.
- ابحث عن أسباب عدم المساواة وجوانبها في المنزل وقدم الدعم والمساعدة كالقيام بمهام المنزل على سبيل المثال.
- شارك مع منظمة العمل الدولية في حملة حماية الأمومة. ضع خطة للطرق الفاعلة لدعم الأم المرضع العاملة في القطاع غير الرسمي. وشجع على القيام بالعمل المناسب.<sup>25</sup>
- قدم أعمال لائقة وسياسات رعاية للطفل وممارسات كي تساعد النساء المهمشات واللاتي يعانين من التشتت بسبب الحروب والفقر، والتدهور البيئي.
- استعد أو أوجد إجراءات لدعم الرضاعة الطبيعية للمهاجرات واللاجئات أو أولئك اللاتي تعرضن لتشتت في مجتمعاتهن.

## حالات من دول مختلفة

في استراليا على سبيل المثال، كان تطبيق اعتماد أماكن العمل الصديقة للرضاعة الطبيعية (BFWA) من قبل جمعية الرضاعة الطبيعية الأسترالية قد قطع شوطاً كبيراً مع أكثر من 150 منظمة مرخصة منذ بدأ البرنامج. كما اقترحت اللجنة البرلمانية عام 2007 أن تقدم الحكومة الأسترالية دعماً مالياً كي تتوسع المبادرة. ولعل أكبر مثال على ذلك القوات الملكية الجوية المسلحة التي قادت الطريق عام 2014 لكونها أول تنظيم عسكري في العالم يعتمد مكان عمل صديق للرضاعة الطبيعية.<sup>19</sup>

قامت الشبكة العالمية لغذاء الأطفال بالسلفادور بإنشاء مراكز عمل صديقة للطفل والأم في عام 2010 بمساعدة السلطات المحلية وقد اشتملت المراكز على غرف مخصصة للإرضاع، ومدربات للعاملات في الشركات، ومنتشآت تجارية وصناعية في كل من القطاعين العام والخاص، ومراقبة على تطبيق قوانين حماية الأمومة. تم تدريب مائتين مراقب. أنشأ البرنامج في الوقت الحالي نحو 532 غرفة لخدمة ما يقارب 15823 امرأة.

في بيرو، أقر المرسوم السامي رقم 29896 موافقة على وضع غرف خاصة للإرضاع وتوفير حليب الأم في كلا القطاعين العام والخاص من أجل دعم وتشجيع الأمهات على الإرضاع. وهي مطالبة إجبارية معممة في جميع المؤسسات التي يعمل بها عشرون موظفاً أو أكثر.

في كولومبيا، يطالب قانون أصدره المجلس النيابي بضرورة توفير غرف خاصة صديقة للأم والطفل في كافة المؤسسات والشركات، بصرف النظر عن عدد النساء العاملات فيها.

في نيوزيلندا، "تواجه الأمهات العاملات في القطاع الصناعي، وخصوصاً في مجال البيع، والمطاعم، والفنادق، والمصانع، أو أي مهام أخرى صعوبة بالغة في تدبير أمر الإرضاع ولذلك فهن بحاجة شديدة إلى الدعم من قبل أرباب العمل كي يتمكن من الموازنة بين العمل ومسؤولياتهن تجاه أسرهن."<sup>20</sup> برنامج مكان العمل الصديق للإرضاع على أقل تقدير تم تأسيسه بصفته خدمة قومية لنقل المعلومات وتقديم الدعم للمرأة، والموظفات وأرباب العمل وتشجيعهم خصوصاً أرباب العمل على اعتماد مكان عمل صديق للإرضاع على غرار البرنامج الأسترالي.<sup>21</sup>

في سويسرا، تقدم المؤسسة السويسرية لدعم وتشجيع الإرضاع مصادر مفيدة على موقعها الإلكتروني للأمهات العاملات، والموظفين، و بعدد كبير من اللغات.<sup>22</sup> هناك أمثلة عديدة متوفرة تشير إلى النمو الكبير المميز الذي طرأ على المعلومات العامة ومدى الدعم لأماكن العمل والبرامج المشجعة للرضاعة الطبيعية. (مثل الولايات المتحدة الأمريكية، وأستراليا، ونيوزيلندا، وسويسرا، وغيرها).

في البرازيل، غرف دعم الأمهات على الإرضاع هي مساحات متوفرة في منشآت العمل يمكن للأم أن تقوم بشطف الحليب فيها وتحفظه لحين يتم توزيعه على المنازل في آخر النهار. وقد ازداد عدد تلك الغرف في جميع أنحاء البلد منذ قام وزير الصحة بوضع البرنامج عام 2010. كما توجد بعض الغرف في الوحدات الصحية غير المستشفيات، وهي مفتوحة للعاملات غير الرسميات في كافة أوساط المجتمع على حد سواء.

18. [http://www.aph.gov.au/parliamentary\\_business/committees\\_-\\_lhb\\_house\\_of\\_representatives\\_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm](http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees_-_lhb_house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm)  
19. دعم الرضاعة الطبيعية للأمهات العاملات في البناء الصناعي " بقلم ماجي ليجرولو وناتاشا بولوك.  
20. [http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work\\_280.aspx](http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx)  
21. <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>  
22. [http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang\\_iso639=en](http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang_iso639=en)

## حلول مكان العمل لدعم المرأة الجمع بين الرضاعة الطبيعية والوظيفة المدفوعة الأجر:

**أماكن العمل المخصصة للإرضاع والصديقة للأسرة**  
التغييرات التشريعية عادة تحتاج إلى وقت؛ لذلك يتوجب وضع حلول قصيرة الأمد توضع لدعم الأمهات العاملات كي يبدأن في إرضاع مواليدهن والعناية بالأطفال. وهي تشتمل على وضع استراتيجيات تجعل مكان العمل صديق للعائلة وبيئة الإرضاع. على مر العقدين السابقين، أي منذ 1990، حقق ميثاق الأوثنشي تقدماً كبيراً في أماكن العمل والممارسات التي باتت واضحة المعالم في جميع أنحاء العالم والتي تستحق أن يحتفل بها. (أنظر العمود الأيمن)



## ما الذي يمكنك عمله؟

- دافع عن البرامج الصديقة للرضاعة الطبيعية داخل منشأة عملك. تولي مسؤولية إيجادها وأحصل على الدعم في بيئة العمل.
- ادعم للرضاعة الطبيعية والمعلومات العملية اللازمة لإدارة العمل والإرضاع للأمهات الحوامل والأمهات المعاولات العمل بعد الإجازة.
- تعرف على أرباب عمل آخرين صديقين للأسر والرضاعة الطبيعية وتبادل معهم الفوائد المشتركة التي تعود على صاحب العمل والموظفين عندما تدعم الأم كي تجمع بين العمل المدفوع ودور الأمومة.
- أبحث عن أمثلة ملهمة في أماكن العمل الصديقة للإرضاع، وعمليات الاعتماد، وغيرها من المصادر على الشبكة العنكبوتية. أبحث عن الروابط تحت عنوان دعم أماكن العمل في قسم المصادر. كن موظفاً فاعلاً.
- أدمع الإجراءات التي تشجع العمل الجزئي لمساعدة العاملات المرضعات نظراً لأن الرضاعة الطبيعية قد تستغرق أحياناً نصف وقت عمل المرأة.
- اختصاصيو الصحة والموظفون بإمكانهم مناقشة الاستراتيجيات مع النساء والجمع بين العمل والإرضاع في أماكن العمل.
- قم بحملة من أجل توفير خدمات آمنة ورعاية صديقة للطفل والتي تتميز بنظم مرنة سواء في مكان العمل أو بالقرب من المنزل.



17. تشير الأبحاث التي أجريت في استراليا إلى أن الرضاعة الطبيعية الحصرية في الست أشهر الأولى تستغرق 17 ساعة في الأسبوع من وقت الأم. وهي مدة تعد نصف وقت عمل دوام كامل. هذه الدراسة وغيرها من الدراسات تشير إلى أن العمل بدوام جزئي أقل ضرراً على عملية الإرضاع. أنظر باكستر، جي آر كوكلين، و آل... (2009) من هن الأمهات اللاتي يقطنن مواليدهن قبل الأوان من الرضاعة الحصرية؟ اسم دراسة استرالية تسمى دراسة كوهورت. أكتا باتريشيا 98 (8): 1274-1277. أيضاً أنظر سميت، (2013). (JP, PE McIntyre, et al.) "مكان عمل داعم للرضاعة الطبيعية، والصحة". شؤون أسرية 93 (ديسمبر) 58-73

## حالات من دول مختلفة

لن تجد في كل بلد حول العالم إجازة أمومة تمنح لسنة أشهر أو أكثر. في العام 2008 مددت البرازيل فترة إجازة الأمومة من 120 يوماً حتى سنة أشهر لموظفي جميع القطاعات العامة (باستثناء موظفي بعض البلديات). وفي شهر نوفمبر 2014، سنت ميانمار تشريعاً يمنح إجازة أمومة مدتها ست أشهر مدفوعة الأجر إضافة إلى كل من فيتنام وبنجلاديش. في العديد من الدول نطاق إجازة الأمومة المدفوعة الأجر محصور في مجموعات معينة من النساء وغالباً ما تستثنى منها الأكثر حاجة إليها. يمكنك دفع حركة لتوسعة نطاق الإجازة و/أو الدفاع عن أشكال أخرى مثل الإجازة الأبوية أو إجازة الأمومة. بعض الدول كالسويد مثلاً تتحرك نحو منح إجازة الأبوية بصفقتها نوع من المساواة بين الجنسين ولتشجيع وخلق توازن أكبر في المشاركة في وقت الوالدية مع المواليد. ولكن مثل هذا التحرك يجب ألا يؤدي إلى تقصير فترة الإرضاع أو حرمان الأم الحامل أو المرضع من التأمين الصحي.

صدر في استراليا الاستراتيجية القومية لإجازة الوالدية المدفوعة في عام 2011 وقد دعمها مادياً النظام الضريبي العام وتغطي أقل المرتبات لفترة مدتها 18 أسبوعاً. على خلاف ما كان في السابق حيث كانت الإجازة 12 أسبوعاً غير مدفوعة و12 أسبوع يدفعها صاحب العمل للخدمة العامة أو للمرأة العاملة، بينما في الاستراتيجية الجديدة ازدادت استحقاقاتها وشملت حتى التي تعمل في عملها الخاص، أو العاملات البسيطات... وجميع الأمهات الموظفات لأكثر من أسبوع سنوياً.<sup>14</sup> كما يمنح أيضاً استحقاق الإجازة الأبوية عن أسبوع واحد. وقد نجحت هذه الاستراتيجية في زيادة فترات الإرضاع لفترة تصل إلى 12 شهر<sup>15</sup>، وقد عاودت الأمهات المستفيدات من تلك المزايا أعمالهن مبكراً عما سبق، وقد استقنت كثيراً ذهنياً جراء الإجازة الأطول.<sup>16</sup>

قانون العمل الجديد المطبق في فنزويلا منذ العام 2012، يمنح الأم إجازة ولادة مدتها 20 شهراً، بالإضافة إلى 6 أسابيع إجازة قبل الولادة، أي ما يعادل ست أشهر ونصف ما بين إجازات مدفوعة قبل وبعد الولادة. إضافة إلى ذلك يحصل الأب على 14 يوم إجازة بعد الولادة و 21 يوم لولادات متعددة كي يتمكن من مساعدة الأم. كما يطالب القانون كل صاحب عمل أن يوفر مركز حضانه للطفولة المبكرة وغرفة خاصة للغيار، وأن يمنح الأم فترتين راحة مدة كل منها 30 دقيقة كي تتمكن من إرضاع وليدها هذا في حال توفر غرفة إرضاع في موقع العمل، وإلا فإنها تمنح ساعة ونصف الساعة مرتان في اليوم الواحد!

أصدرت الفلبين قانونها في العام 2009 والذي سمي حركة التوسع في الترويج للرضاعة الطبيعية، وقد شارك في كتابته أمهات مرضعات. وهو يدافع ويطلب بوقت 45 دقيقة راحة للإرضاع مدفوعة الأجر للأم العاملة في مكان العمل وإنشاء محطات أو مواقع للممارسة الأم حقها في الرضاع. وتحفز الشركات المطبقة لهذا القانون من خلال خصم جزء من ضرائبها المستحقة.

**هذه وغيرها كثر من الحالات التي كانت نتيجة لدفاع قومي طويل ولفترات من الزمن بذل من قبل أناس عديدين تكفلوا بالمطالبة المستمرة والثابته. يمكنك أن تستنتج من هذه الروايات الناجحة كيف تطورت ونجحت القوانين والممارسات الخاصة بالإرضاع. أنظر الموقع الإلكتروني WBW الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية للتعرف على المزيد في هذا المجال.**

[http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp\\_chart\\_2015\\_updated--9\\_Feb%202015.pdf](http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated--9_Feb%202015.pdf)  
[http://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS\\_145724/lang-en/index.htm](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](http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are_babies_falling_through_gaps.pdf)  
12. <http://www.ibfan.org/committees-on-the-rights-of-the-child>; and <http://www.ibfan.org/cedaw>  
13. Smith, JP (2014) 4. "صناعة حليب الأم هل عمل ذو قيمة"، اعتماداً على ماريان ورايج: مزايا جديدة للتصانيد النسوية. صحيفة ديسمبر 2670286  
14. <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/parental-leave-pay/>  
استحقاق الإجازة الوالدية مدفوعة الأجر.  
<http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/parental-leave-pay-work-test-for>  
15. <http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-paycashunder--the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252860019>  
16. <http://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/19-programmesservices/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>

## الدفاع عن توفير حماية أمومة أفضل من خلال التشريعات!

**كيف يمكنك التعرف على وضع حماية الأمومة في بلدك؟**

تتفاوت درجات حماية الأمومة في السبع مناطق التي سبق الإشارة إليها بشكل كبير من مكان إلى مكان وقد تستثنى عدداً كبيراً من النساء العاملات. من أجل تحسين مستوى حماية الأمومة في بلدك، عليك أولاً أن تبحث عن وضعها، وتحدد الجوانب الأضعف، ثم قرر أين يجب أن توجه وترتكز جهودك في حملة الأسبوع العالمي للرضاعة للعام 2015.

1. ميثاق حماية الأمومة في و.با.<sup>9</sup>
2. المعلومات المتحصلة من قبل منظمة العمل الدولية حول حماية الأمومة.<sup>10</sup>
3. الأمومة والعمل: دراسات من أبحاث التشريع القومي من قبل منظمة العمل الدولية، وقاعدة المعلومات عن شروط وقوانين العمل والتوظيف، جنيف، منظمة العمل الدولية، 2010.
4. تقرير مبادرة اتجاهات الرضاعة الطبيعية العالمية – هل يقع مواليدنا في التفرقة؟<sup>11</sup>
5. التقارير البديلة حول الموقع الإلكتروني "لتغذية المواليد والأطفال الصغار" وتقارير المنظمة الدولية عن تغذية المواليد والأطفال الصغار CEDAW.<sup>12</sup>



## ما الذي يمكنك عمله؟

- متى ما انتهيت من تحديد الثغرات في التشريعات وتطبيقاتها، ركز عملك للتصدي لها. تعاون مع الاتحادات التجارية، والعمال ومجموعات النسوة، والحكومة المحلية، والموظفين وغيرهم من أجل تحقيق الأفضل!
- تركز عملك يجب ألا يكون على أكثر من عمل مثل التشريعات التالية:
- طول فترة إجازة الأمومة المدفوعة؛
- وسع نطاق تغطية حماية الأمومة في أكثر من قطاع في مجالات عمل المرأة.
- العمل على إطالة فترة إجازة الأمومة المدفوعة وغيرها مثل الإجازة الأبوية كي تمنح الوالدين فترة كافية للاعتناء بالمولود سوياً.
- التشديد على سياسات مكافحة التمييز في أماكن العمل.
- تشريع إجازة إرضاع على الأقل لفترة مدتها 6 أشهر أو أكثر.
- أعمل مع الحكومات للبحث عن طرق لإيجاد بدائل لتمويل البدلات المالية للأمومة كي تضمن بها الاستمرارية وعدم إرهاق صاحب العمل وحده.

**كما يمكنك:**

- أن تراقب بانتظام تطبيق تلك القوانين والممارسات للتأكد من زيادة عدد الأمهات اللاتي يحظين بالفعل من البدلات المالية التي يستحقنها.
- ارتبط بشركات اتحاد التجارة الدولية على المستوى المحلي أو الدولي، بالإضافة إلى منظمات الدفاع عن حق الرضاعة الطبيعية كي تشترك مع حركات حماية الأمومة في سبيل تحسن نطاق السبع لحماية الأمومة.
- أبحث وتبنى طرق لكيفية تقدير دور المرأة في الإنجاب، بما فيها دورها في الرضاعة الطبيعية وأضف ذلك إلى الناتج الإجمالي المحلي في بلدك.
- أنظر "صناعة حليب الأم عمل ذو قيمة"<sup>13</sup> " كي تثير مجال الحديث المحلي وتبدأ خطوة التغيير.
- انضم إلى احتفالية الذكرى الخامسة والعشرون لميثاق الإنوشتي لتحقيق هذا الهدف الرابع.

## القطاع الرسمي المنظم

**وضع حماية الأمومة على الصعيد العالمي**

نفكر كثيراً في حماية الأمومة وبالخصوص عندما نفكر فيها فنكر في إجازة الأمومة المدفوعة، إلا أن الأمر أكثر من ذلك. حماية الأمومة تشتمل على سبع مناطق هامة (1 النطاق، 2) إجازة الأمومة، 3) المزايا المادية المدفوعة، 4) الحماية الصحية، 5) حماية الوظيفة وعدم التحيز، 6) فترات الإرضاع، 7) التسهيلات المتوفرة للإرضاع. وفقاً لمنظمة العمل العالمية في العام 2012، فإنه أقل من ثلث الدول لا توفي بتشريعاتها القومية سوى باثنتان من السبع موائيق لمنظمة العمل الدولية لعام 2012، والتي تم الاتفاق عليها في مؤتمر منظمة العمل الدولية رقم 183. وهذا يشمل طول فترة إجازة الأمومة، والمزايا المدفوعة وخطط البدلات.<sup>5</sup>

فيما يتعلق بطول الإجازة، فإن معظم الدول (85%) تعطي 12 أسبوعاً أو أكثر، تشمياً مع موائيق منظمة العمل الدولية رقم 3 ورقم 103، ولكن 53% من هذه الدول تعطي 14 أسبوعاً كما هو منصوص عليها في الميثاق رقم 183. وهناك أقل من 20 دولة تعطي على الأقل ستة أشهر فوراً بعد الولادة وهي الفترة التي تحتاجها الأم كي ترضع وليدها رضاعة حصرية. (أنظر الخارطة العالمية).

فترات الراحة القانونية أثناء العمل للإرضاع الأفضل هي في 122 دولة من إجمالي 182، ولكن دول قليلة فقط هي التي تدفع مقابل فترات الإرضاع (114 من 182) عندما تعطي الأم فترات الإرضاع هناك مشكلة وتعتمد على مدى فعالية تطبيق النظام، وبيئة العمل وأسلوب الموظفين في التعامل مع تلك الأمور. على الصعيد العالمي، هذا القانون تطور بشكل بسيط منذ العام 1991 لتصبح 15 دولة فقط من الدول التي تقدم فترات إرضاع مضمونة.<sup>7</sup>



Jaime ER Navarrete @ WABA 2015

## ما تحتاجه المرأة من أجل الحصول على إجازة أمومة مناسبة

بينما تُعد إجازة الأمومة المدفوعة شرطاً ضرورياً من حق المرأة المرضع، إلا أنه وحده ليس كافياً. أثبتت الدراسات أنه على الرغم من توفر إجازة الأمومة المدفوعة، إلا أن المرأة بحاجة إلى المعلومات والدعم قبل الولادة وبعدها حول عناصر أخرى كثيرة تتعلق بالأسرة وبمكان العمل.<sup>8</sup>

معدل عدد الأمهات اللاتي يحتجن الحماية اللازمة من أجل توفير حماية الأمومة الملائمة تم تلخيصه في المناطق الأساسية: الوقت، المكان، والدعم (أنظر المرفق).

- العديد من هذه الشروط، بما فيها حقوق الأمومة للمرأة معترف بها في سلسلة من الموائيق الدولية، والاتفاقيات والبيانات. وهي تشتمل على ما يلي:
- عدد من موائيق منظمة العمل الدولية 52,103,183 إضافة إلى التوصيات 191
- ميثاق مكافحة التمييز ضد المرأة (CEDAW)، 1979
- ميثاق حقوق الطفل (CRC)، 1989
- بيانات الإنوشتي 1990، 2005
- بيانات إعلان ومنهاج ببجين، 2005
- الاستراتيجية الدولية لتغذية المواليد والأطفال الصغار، 2002.

3. مسألة العمل والرضاعة الطبيعية – موقع دعم عمل الرضاعة الطبيعية – [http://everymother.org/worksite\\_lactation\\_support.php](http://everymother.org/worksite_lactation_support.php)  
4. <http://www.ilo.org/ips/ifban-Statement-on-Maternity-Protection-at-Work.pdf>  
5. تقرير قوانين ظروف العمل لعام 2012، ص. 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. آتاني، مرونو، ناندي وآل (2014). تسهيل فترات الأمهات العاملات على الإرضاع: اتجاهات لضمان منح فترات الإرضاع للأم العاملة في العمل، "مفاوضات حول التوترات جراء الارتباط والانفصال في نفس الوقت": دراسة نوعية عن طريقة الجمع بين الرضاعة الطبيعية والعمل في التعليم والصحة العامة. قطاع نيو دلهي، الهند. قسم القابلات 481-473 (2015) 3-1

## من المستفيد من حماية الأمومة في مكان العمل؟

كل فرد مستفيد من الإجراءات التي تحمي الأمومة في مكان العمل!  
• الأمهات والمواليد يكونون في حالة صحية أفضل، وأسعد، وأكثر راحة، وأقل توتراً. إضافة إلى زيادة في ساعات العمل وتحسن في الصحة على المدى البعيد والقريب.  
• يستفيد كافة أفراد الأسرة من الحماية التي تحظى بها المرأة من حيث تأمين العمل، والفوائد المادية والتأمينات الطبية، وراحة البال عندما تطمئن لوجود وليدها معها.

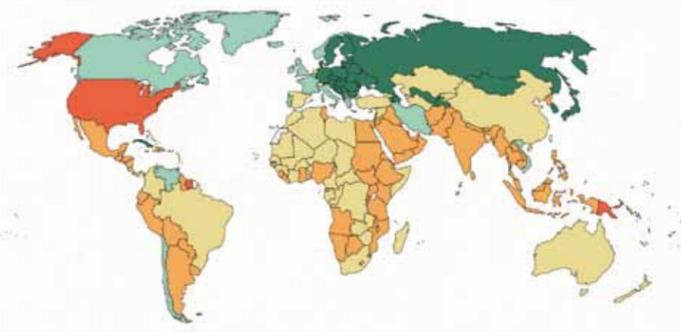
• يستفيد الآباء كذلك من كونهم شركاء في الرعاية المقدمة لأطفالهم، والمشاركة في فترة الإجازة الأبوية.  
• تقل فترة تعرض المواليد للمرض، وبذلك توفر للدولة مصاريف الرعاية الصحية، مع عدم الحاجة إلى التنقل وتقليل نسبة الوفيات.  
• يحظى أرباب العمل بموظفات أكثر راحة وبالتالي إنتاجية أفضل نتيجة لقلّة التغيب عن العمل، وزيادة في الولاء للعمل وقلّة في عدد المنصرفين عنه. "برامج الرضاعة أثبتت أنها ذات مردود بنسبة مقابل 1 في الاستثمار!"<sup>3</sup>

• تصبح الدولة أكثر عدلاً ويزداد التركيز على دعم الموارد البشرية، والثروة والرفاهية الاجتماعية من خلال حماية المرأة العاملة وتيسير حقوقها في الأمومة.<sup>4</sup>



Helen Regina @ WABA 2015

## أين تتوفر الإجازة المدفوعة الأجر للأمهات المواليد؟



إجازة غير مدفوعة  
أقل من 14 أسبوع  
إجازة غير مدفوعة  
أقل من 14 أسبوع  
26 – 51.9 أسبوع  
52 أسبوع أو أكثر

Source: <http://worldpolicyforum.org/policies/is-paideleaveavailable-for-mothers-of-infants>

1. [http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp\\_chart\\_2015\\_updated--9\\_Feb%202015.pdf](http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated--9_Feb%202015.pdf)  
2. <http://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/19-programmesservices/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>