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 φιλικοί προς τη μητέρα και το θηλασμό.

Παρά την πρόοδο αυτή, η παρακολούθηση της βρεφικής και παιδικής διατροφής[1] 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 φιλικοί 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;» [2]
Guy Ryder, Γενικός Διευθυντής του ΔΟΕ, 2015

Οι φωτογραφίες είναι οι νικητήριες φωτογραφίες της Παγκόσμιας Εβδομάδας Θηλασμού 2015 Διαγωνισμός Φωτογραφίας © 2015 Φωτογράφος και WABA Με την επιφύλαξη παντός δικαιώματος

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.

Πάρε μέρος και ανάλαβε δράση ΤΩΡΑ! **www.worldbreastfeedingweek.org**

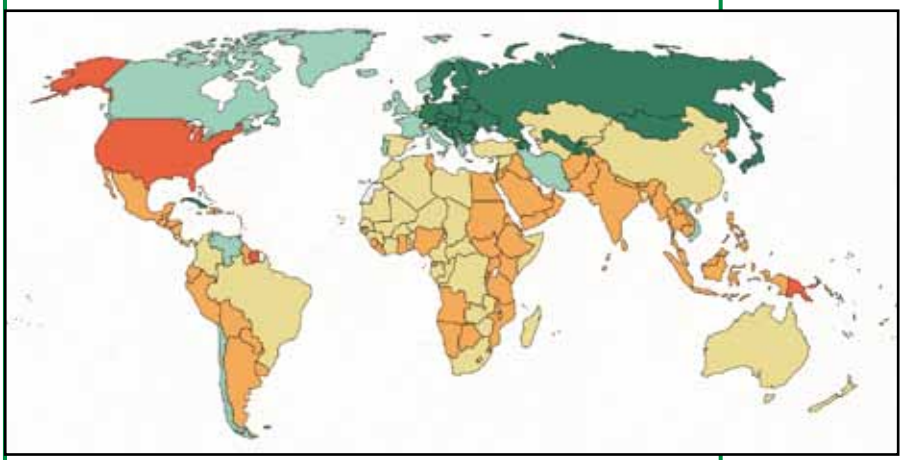
WABA • Παγκόσμια Εβδομάδα Θηλασμού • 1-7 Αυγούστου 2015
Για την Ελλάδα 1-7 Νοεμβρίου

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 της 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[3]!
- 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![4]

Πού παρέχεται άδεια μετ' αποδοχών σε μητέρες με βρέφη;



Καθόλου άδεια μετ' αποδοχών
Λιγότερη από 14 εβδομάδες
14 – 25,9 εβδομάδες
26 – 51,9 εβδομάδες
52 εβδομάδες ή περισσότερο

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

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 τον 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.[5]

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)[6]. 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[7].

Τι χρειάζονται οι γυναίκες για επαρκή ΠΜ

Παρότι η άδεια μητρότητας μετ' αποδοχών είναι ΑΠΑΡΑΙΤΗΤΗ προϋπόθεση για να μπορέσουν οι γυναίκες να θηλάσουν επιτυχώς, από μόνη της ΔΕΝ είναι αρκετή. Η έρευνα έχει δείξει ότι πέρα από την πρόβλεψη της άδειας μητρότητας μετ' αποδοχών, οι γυναίκες χρειάζονται πληροφόρηση και υποστήριξη κατά την περίοδο πριν και μετά τον τοκετό, για να αντιμετωπίσουν ζητήματα σε προσωπικό, οικογενειακό και εργασιακό επίπεδο8.[8]

Το εύρος του **Τι Χρειάζονται οι Γυναίκες Για Επαρκή Προστασία Μητρότητας** συνοψίζεται στους γενικούς τομείς ΧΡΟΝΟΣ, ΧΩΡΟΣ & ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ (βλ. ένθετο).

Πολλοί από αυτούς τους όρους, περιλαμβανομένων των δικαιωμάτων μητρότητας των γυναικών, αναγνωρίζονται σε μια σειρά από διεθνείς συμβάσεις, συνθήκες και διακηρύξεις. Αυτές περιλαμβάνουν:

- Τις διάφορες Συνθήκες του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας, υπ' αριθμόν 52, 103, 183 και τη Σύσταση υπ' αριθμόν 191
- Τη Σύμβαση Εξάλειψης Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW), 1979
- Τη Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Παιδιού (CRC), 1989
- Τις Διακηρύξεις Innocenti 1990, 2005
- Τη Διακήρυξη του Πεκίνου και την Πλατφόρμα Δράσης, 2005
- Την Παγκόσμια Στρατηγική για τη Βρεφική και Παιδική Διατροφή, 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, σελ. 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. 3-1(2015) 473-481.

Συνηγορία για καλύτερη προστασία της μητρότητας μέσω της νομοθεσίας!

Πώς μπορείτε να αξιολογήσετε το επίπεδο της Προστασίας της Μητρότητας (ΠΜ) στη χώρα σας;

Το επίπεδο της προστασίας της μητρότητας (ΠΜ) σε μία χώρα σύμφωνα με τους επτά τομείς που προαναφέρθηκαν μπορεί να ποικίλλει πολύ και μπορεί να αποκλείει μεγάλες ομάδες εργαζόμενων γυναικών. Για να βελτιωθεί η ΠΜ στη χώρα σας, χρειάζεται πρώτα απ' όλα να δείτε σε τι επίπεδο είναι, να εντοπίσετε τα αδύναμα σημεία και να αποφασίσετε πού μπορείτε να εστιάσετε τις προσπάθειες της εκστρατείας σας για την Παγκόσμια Εβδομάδα Θηλασμού 2015.

1. Χάρτης Προστασίας Μητρότητας της WABA.[9]
2. Συλλογή δεδομένων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας σχετικά με την Προστασία της Μητρότητας.[10]
3. Μητρότητα και Εργασία: Ανασκόπηση των Ευρημάτων Εθνικής Νομοθεσίας από τη Βάση Δεδομένων του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας σχετικά με τις Συνθήκες Εργασίας και την Εργατική Νομοθεσία, Γενεύη, Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, 2010.
4. Έκθεση Πρωτοβουλίας για τις Παγκόσμιες Τάσεις σχετικά με το Θηλασμό- Τα μωρά μας χάνονται στα κενά της νομοθεσίας;[11]
5. Εναλλακτικές Εκθέσεις των IBFAN CRC και CEDAW στην ιστοσελίδα του IBFAN.[12]

ΤΙ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ;

Τι μπορείτε να κάνετε για να βελτιώσετε την ΠΜ στη χώρα σας;

Αφού βρείτε τα κενά στη νομοθεσία και την εφαρμογή της, επικεντρώστε τις ενέργειές σας στην αντιμετώπισή τους. Συνεργαστείτε με συνδικαλιστικές οργανώσεις, με ομάδες εργαζομένων και ομάδες γυναικών, με την τοπική αυτοδιοίκηση, με εργοδότες και άλλους φορείς για μεγαλύτερη απήχηση!

Οι ενέργειές σας μπορεί να έχουν ως στόχο έναν ή περισσότερους από τους ακόλουθους νομοθετικούς τομείς:

- Επιμήκυνση της άδειας μητρότητας με αποδοχές.
- Επέκταση της εφαρμογής της προστασίας της μητρότητας σε περισσότερους εργασιακούς τομείς.
- Επέκταση της άδειας με αποδοχές σε γονική, πατρική και άλλου είδους άδεια που παρέχει περισσότερο χρόνο στους γονείς και τα βρέφη ώστε να είναι μαζί.
- Ενίσχυση των πολιτικών κατά των διακρίσεων στο χώρο της εργασίας.
- Νομοθέτηση των διαλειμμάτων για θηλασμό με αποδοχές για τουλάχιστον 6 μήνες ή και περισσότερο.
- Συνεργασία με την κυβέρνηση για την ανεύρεση τρόπων για δημιουργική επιχορήγηση των επιδομάτων μητρότητας ώστε να εξασφαλιστεί η συνέχισή τους και να μην επιβαρύνονται μ' αυτά μόνο οι εργοδότες.

Μπορείτε επίσης:

- Να παρακολουθείτε συστηματικά την εφαρμογή αυτών των νόμων και των πρακτικών για να εξασφαλίσετε ότι περισσότερες γυναίκες λαμβάνουν πραγματικά τα επιδόματα μητρότητας που δικαιούνται.
- Να προωθήσετε καμπάνιες εθνικών ή παγκόσμιων συνδικαλιστικών οργάνων για την προστασία της μητρότητας, καθώς και εθνικών φορέων υπέρ του θηλασμού για συνεργασία σε δράσεις σχετικά με την προστασία της μητρότητας με στόχο τη βελτίωση στους επτά τομείς προστασίας της μητρότητας.
- Να μελετήσετε και να υιοθετήσετε τρόπους που αναγνωρίζουν το αναπαραγωγικό έργο των γυναικών, συμπεριλαμβανομένου του θηλασμού, με στόχο να συμπεριληφθεί στο Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν της χώρας σας. Δείτε το «Κάνοντας το Μητρικό Γάλα Μετρήσιμο» [13] για να ξεκινήσετε εθνικό διάλογο και να προωθήσετε βήματα για αλλαγή.
- Να υποστηρίξετε την 25η Επέτειο της Διακήρυξης Innocenti το 2015 σε σχέση με τον τέταρτο αυτό στόχο.

Περιπτώσεις χωρών

Δεν είναι πολλές οι χώρες σε όλο τον κόσμο που παρέχουν έξι ή περισσότερους μήνες άδειας μητρότητας με αποδοχές. Το 2008 η Βραζιλία επέκτεινε την άδεια μητρότητας από 120 ημέρες σε έξι μήνες για όλες τις εργαζόμενες του δημόσιου τομέα (εκτός από κάποιους δήμους). Το Νοέμβριο του 2014 η Μιανμάρ ψήφισε νόμο για άδεια μητρότητας με αποδοχές για έξι μήνες όπως και το Βιετνάμ και το Μπαγκλαντές.

Σε πολλές χώρες η άδεια μητρότητας με αποδοχές περιορίζεται σε ορισμένες ομάδες γυναικών και συνήθως αποκλείει εκείνες που τη χρειάζονται περισσότερο. Μπορείτε να οργανώσετε δράσεις για τη διεύρυνση του πεδίου των αποδεκτών της άδειας μητρότητας και/ή να υποστηρίξετε συμπληρωματικές μορφές άδειας, όπως γονική ή πατρική άδεια. Κάποιες χώρες όπως η Σουηδία προσανατολίζονται στη γονεϊκή άδεια για να αντιμετωπίσουν θέματα ισότητας των φύλων και ενθαρρύνουν μεγαλύτερη ισορροπία στην κατανομή του γονεϊκού χρόνου. Αυτή η κίνηση ωστόσο, δεν θα πρέπει να μειώσει τη διάρκεια του θηλασμού ούτε να αποκλείσει την ιατροφαρμακευτική περίθαλψη από τις έγκυες και τις θηλάζουσες γυναίκες.

Στην **Αυστραλία** το 2011 υιοθετήθηκε το εθνικό μέτρο για γονεϊκή άδεια μετ' αποδοχών, χρηματοδοτημένο από το γενικό προϋπολογισμό. Καλύπτει τον βασικό μισθό για 18 εβδομάδες, σε αντίθεση με το προηγούμενο καθεστώς όπου παρέχονταν 12 μήνες άδειας άνευ αποδοχών και μόνο 12 εβδομάδες πληρώνονταν από τον εργοδότη σε δημόσιες υπηρεσίες ή για γυναίκες επαγγελματίες. Επίσης, το νέο μέτρο καλύπτει ευρύτερο φάσμα εργαζόμενων, περιλαμβάνοντας τις αυτοαπασχολούμενες, τις περιστασιακά εργαζόμενες κ.α. καθώς και όλες τις μητέρες που έχουν εργαστεί για περισσότερο από μία εβδομάδα κατά το έτος πριν τη γέννα[14]. Παρέχεται επίσης πατρική άδεια με αποδοχές για μία εβδομάδα. Το μέτρο αυτό πέτυχε να αυξήσει τη διάρκεια του θηλασμού στους 12 μήνες [15], ωφέλησε τους εργοδότες, καθώς οι γυναίκες επέστρεφαν στην εργασία τους νωρίτερα απ' ό,τι παλιότερα και ωφέλησε την ψυχική υγεία των μητέρων παρέχοντας μεγαλύτερη σε διάρκεια άδεια.[16]

Στη **Βενεζουέλα** το 2012 ο νέος Εργατικός Νόμος, όρισε άδεια 20 εβδομάδων μετά τον τοκετό καθώς και 6 εβδομάδες άδεια προ του τοκετού, κάτ ι που αντιστοιχεί συνολικά σε εξίμιση μήνες άδεια πριν και μετά τον τοκετό. Επιπλέον, ο πατέρας λαμβάνει άδεια 14 ημερών μετά τη γέννα και 21 ημερών για πολύδυμη κύηση, προκειμένου να υποστηρίξει τη μητέρα. Ο Νόμος προβλέπει επίσης να παρέχει ο κάθε εργοδότης κέντρο προσχολικής εκπαίδευσης και δωμάτιο φροντίδας μωρού, και προβλέπει την ύπαρξη δύο 30λεπτων διαλειμμάτων για θηλασμό αν υπάρχει δωμάτιο θηλασμού στο χώρο εργασίας, διαφορετικά δύο διαλείμματα της μιάμισης ώρας το καθένα, αν δεν υπάρχει τέτοιο δωμάτιο!

Οι **Φιλιππίνες** ψήφισαν το 2009 το Νόμο περί Προώθησης Παρατεταμένου Θηλασμού, που συντάχθηκε από κοινού με μια θηλάζουσα μητέρα. Ορίζει 45λεπτα διαλείμματα μετ' αποδοχών για τις μητέρες που θηλάζουν στο χώρο της εργασίας τους και τη λειτουργία χώρων θηλασμού. Οι εταιρίες που εφαρμόζουν το νόμο απολαμβάνουν φορολογικές ελαφρύνσεις.

Αυτές και πολλές άλλες επιτυχημένες περιπτώσεις, προέκυψαν από μακροχρόνιες διεργασίες σε εθνικό επίπεδο, από δράσεις που ανέλαβαν συνηθισμένοι άνθρωποι και από τη συστηματικότητα αυτών των ενεργειών. Μπορείτε να αντλήσετε ιδέες από αυτές τις επιτυχημένες ιστορίες που βελτίωσαν τη νομοθεσία και τις πρακτικές στον τομέα της Προστασίας της Μητρότητας. Επισκεφθείτε την ιστοσελίδα της WBW/ ΠΕΘ για περισσότερες πληροφορίες.

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.humanservi ces.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

Λύσεις για την υποστήριξη των εργαζόμενων γυναικών να συνδυάσουν το θηλασμό με την αμειβόμενη εργασία:

Περιβάλλον εργασίας φιλικό προς το θηλασμό και την οικογένεια

Οι νομοθετικές αλλαγές χρειάζονται χρόνο. Επομένως χρειάζεται επίσης να αναζητούνται και βραχυπρόθεσμες λύσεις για την υποστήριξη των εργαζόμενων γυναικών στο να θηλάσουν και να φροντίσουν τα παιδιά τους. Σ' αυτές τις λύσεις εντάσσονται και οι στρατηγικές που κάνουν το περιβάλλον εργασίας φιλικό προς την οικογένεια και το θηλασμό. Στη διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών, μετά τη Διακήρυξη Innocenti του 1990, παρατηρείται αρκετή πρόοδος στις πολιτικές και τις πρακτικές στο χώρο εργασίας σ' όλον τον κόσμο και αυτό θα πρέπει να το χαρούμε! (δείτε τη στήλη δεξιά)

ΤΙ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ:

- Να υποστηρίξτε ένα πρόγραμμα φιλικό προς το θηλασμό μέσα στο χώρο εργασίας σας. Να αναλάβετε τη συλλογική ευθύνη για τη διατήρησή του με ένα υποστηρικτικό περιβάλλον εργασίας.
- Να προσφέρετε υποστήριξη στο θηλασμό και πρακτικές πληροφορίες στη διαχείριση της εργασίας και του θηλασμού για τις έγκυες γυναίκες και τις γυναίκες που επιστρέφουν στην εργασία τους.
- Να μάθετε για άλλους εργοδότες φιλικούς προς την οικογένεια και το θηλασμό και τα κοινά οφέλη για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους όταν οι γυναίκες υποστηρίζονται να συνδυάσουν τη μετ' αποδοχών εργασία με τη μητρότητα.
- Να βρείτε παραδείγματα χώρων εργασίας φιλικών προς το θηλασμό που αποτελούν έμπνευση, καθώς και διαδικασίες αναγνώρισης των χώρων αυτών ως φιλικών προς το θηλασμό και άλλες διαδικτυακές πηγές. Ανατρέξτε στους υπερσυνδέσμους στην ενότητα «Πηγές», κάτω από τον τίτλο «υποστήριξη στο χώρο εργασίας». Γίνετε ένας πρωτοπόρος εργοδότης.
- Να υποστηρίξετε προγράμματα μερικής απασχόλησης για τις εργαζόμενες που θηλάζουν καθώς ο θηλασμός μπορεί να απασχολεί μια γυναίκα ακόμα και κατά το ήμισυ του χρόνου εργασίας της. [17]
- Οι επαγγελματίες υγείας και το προσωπικό μπορούν να συζητήσουν με τις γυναίκες στρατηγικές ώστε να συνδυάσουν την εργασία με το θηλασμό.
- Να οργανώσετε μια καμπάνια για ασφαλείς και φιλικές προς το θηλασμό υπηρεσίες φροντίδας παιδιού, σύμφωνες με τον Κώδικα, στο χώρο εργασίας σας ή κοντά σ' αυτόν ή κοντά στο σπίτι σας.

17. Έρευνα για τη χρήση του χρόνου στην Αυστραλία έδειξε ότι ο αποκλειστικός θηλασμός στους 6 μήνες καταλαμβάνει περίπου 17 ώρες την εβδομάδα από το χρόνο της μητέρας. Αυτό το διάστημα είναι το ήμισυ μιας εργασίας πλήρους ωραρίου. Αυτή και άλλες έρευνες δείχνουν ότι η εργασία μερικής απασχόλησης είναι λιγότερο επιβλαβής για τις ιδανικές πρακτικές θηλασμού. Δες Baxter, J, AR Cooklin, et al. (2009) 'Which Mothers Wean Their Babies Prematurely from Full Breastfeeding? An Australian Cohort Study', Acta Pædiatrica 98 (8): 1274-1277. Also see Smith, JP, PE McIntyre, et al. (2013) 'Workplace Support, Breastfeeding, and Health', Family Matters 93 (December): 58-73.

Περιπτώσεις χωρών

Στην **Αυστραλία**, για παράδειγμα, η εφαρμογή της Πιστοποίησης Χώρου Εργασίας ως Φιλικού προς το Θηλασμό από την Ένωση Θηλασμού Αυστραλίας (ABA) έχει κάνει μεγάλα βήματα με πάνω από 150 οργανισμούς να έχουν πιστοποιηθεί από τότε που ξεκίνησε το πρόγραμμα. Το 2007 η κοινοβουλευτική επιτροπή πρότεινε η Κυβέρνηση της Αυστραλίας να παρέχει τους πόρους για τη διεύρυνση αυτής της πρωτοβουλίας[18]. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η Βασιλική Πολεμική Αεροπορία της Αυστραλίας που άνοιξε το δρόμο το 2014 με το να γίνει ο πρώτος στρατιωτικός οργανισμός στον κόσμο που έλαβε πιστοποίηση ως Χώρος Εργασίας Φιλικός προς το Θηλασμό.[19]

Στο **Ελ Σαλβαδόρ** το 2010 οι οργανισμοί CALMA και IBFAN σε συνεργασία με τους κρατικούς φορείς, δημιούργησαν τα Κέντρα Εργασίας Φιλικά προς τις Γυναίκες και το Θηλασμό, που περιλαμβάνουν χώρους θηλασμού, εκπαίδευση των εργαζομένων στις εταιρίες, βιομηχανίες και εμπορικά καταστήματα τόσο στον δημόσιο όσο και τον ιδιωτικό τομέα και παρακολούθηση της εφαρμογής των νόμων για την προστασία της μητρότητας. Έχουν εκπαιδευτεί διακόσιοι επιθεωρητές. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει τώρα 532 χώρους θηλασμού για περίπου 15.823 γυναίκες.

Στο **Περού**, το Ανώτατο Διάταγμα με αριθμό 29896 θεσμοθέτησε τους χώρους θηλασμού και μητρικού γάλακτος στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα για την προώθηση και υποστήριξη του θηλασμού. Είναι υποχρεωτικοί για όλες τις δημόσιες και ιδιωτικές εγκαταστάσεις με 20 και περισσότερες εργαζομένους.

Στην **Κολομβία**, νόμος του Συμβουλίου της Μπογκοτά, προβλέπει την ύπαρξη Χώρων Φιλικών προς την Οικογένεια και τα Παιδιά στις κοινότητες και τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζόμενων γυναικών.

Στη **Νέα Ζηλανδία**, «οι εργαζόμενες στις βιομηχανίες και στον τομέα των υπηρεσιών, κυρίως οι γυναίκες που εργάζονται στις πωλήσεις, σε εστιατόρια, ξενοδοχεία, εργοστάσια ή θέσεις παροχής υπηρεσιών συναντούν τη μεγαλύτερη δυσκολία στην διαχείριση του θηλασμού και γι' αυτό χρειάζονται μεγαλύτερη υποστήριξη από τους εργοδότες τους για να συνδυάσουν τις εργασιακές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις.» [20] Το Πρόγραμμα των Φιλικών προς το Θηλασμό Χώρων Εργασίας έχει θεσμοθετηθεί ως κρατική υπηρεσία που παρέχει πληροφορίες και υποστήριξη στις γυναίκες, στις εργαζόμενες και τους εργοδότες ενθαρρύνοντας τους τελευταίους να πιστοποιηθούν ως Χώροι Εργασίας Φιλικοί προς το Θηλασμό, κατ' αναλογία προς το Αυστραλιανό πρόγραμμα.[21]

Στην **Ελβετία**, το Ελβετικό Ίδρυμα για την Προώθηση του Θηλασμού παρέχει στην ιστοσελίδα του πληθώρα πηγών για τις εργαζόμενες γυναίκες, υπαλλήλους και εργοδότριες, σε αρκετές γλώσσες. [22] Πολλά άλλα παραδείγματα υπάρχουν που δείχνουν την πραγματική ανάπτυξη στην πληροφόρηση του κοινού και την υποστήριξη στο χώρο εργασίας μέσω προγραμμάτων Φιλικών προς το Θηλασμό (π.χ. ΗΠΑ, Αυστραλία, Νέα Ζηλανδία, Ελβετία και άλλες).

Στη Βραζιλία, οι χώροι υποστήριξης του θηλασμού (SALM) είναι δωμάτια μέσα στο χώρο εργασίας για την άντληση του μητρικού γάλακτος και την αποθήκευσή του όταν το μητρικό γάλα πρέπει να μεταφερθεί στα σπίτια των μητέρων στο τέλος της ημέρας. Ο αριθμός αυτών των χώρων αυξάνεται σ' όλη τη χώρα μετά την εγκαινίασή τους το 2010 από το Υπουργείο Υγείας. Ορισμένοι τέτοιοι χώροι υπάρχουν επίσης σε μονάδες υγείας εκτός νοσοκομείων, διαθέσιμοι σε ανασφάλιστους εργαζομένους της περιοχής.

18. http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=
19. "Breastfeeding support for working mums in the construction industry," της Maggie Lighezzolo και 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. Δείτε επίσης http://www.bfw.org.nz/default.aspx
22. Δείτε http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang_iso639=en

Ο τομέας της αδήλωτης («μαύρης») εργασίας, της ανασφάλιστης εργασίας και της εργασίας στο σπίτι:

Οι περισσότερες περιπτώσεις αντιμετώπισης της προστασίας της μητρότητας σε εθνικό και παγκόσμιο επίπεδο βασίζονται σε πολιτικές μέσα από νόμους προστασίας της μητρότητας και σχετικές πρακτικές. Ωστόσο, η πλειοψηφία των γυναικών που χρειάζονται αυτή την υποστήριξη εργάζονται σε αδήλωτη («μαύρη») ή ανασφάλιστη εργασία, έξω δηλαδή από το επίσημο εργασιακό πλαίσιο οπότε και αυτές οι πολιτικές δεν τις καλύπτουν.

Από το 1993 η WABA έχει ορίσει την εργασία των γυναικών έτσι ώστε να περιλαμβάνει την εργασία με αποδοχές, την αυτοαπασχόληση, την εποχιακή εργασία και τις συμβάσεις έργου έως την χωρίς αποδοχές εργασία φροντίδας και εργασία στο σπίτι. Η εργασία στο σπίτι είναι ένα θέμα πολύ ιδιαίτερο. Οι γυναίκες κάνουν τεράστια δουλειά αλλά συχνά αντιμετωπίζουν διακρίσεις λόγω φύλου, βία και κακομεταχείριση. Αυτό κάνει ακόμα πιο δύσκολο για τις γυναίκες το να καταφέρουν να συνδυάσουν τη δουλειά και την οικογένεια χωρίς επιβάρυνση της υγείας και της ευημερίας τους. Στις γυναίκες που εργάζονται σε επισφαλείς συνθήκες περιλαμβάνονται οι εργαζόμενες κατ' οίκον, οι μετανάστριες (που επίσης είναι θύματα παράνομης διακίνησης και εμπορίας ανθρώπων – trafficking), γυναίκες που εργάζονται στη γεωργία και εκτοπισμένες λόγω πολεμικών συγκρούσεων.

> Στις πιο φτωχές περιοχές του κόσμου πάνω από το 50% των γυναικών εργάζονται σε επισφαλείς εργασίες, που χαρακτηρίζονται από χαμηλή αμοιβή, πολλές ώρες εργασίας και έλλειψη ασφάλισης. Με την ολοένα και μεγαλύτερη είσοδο των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, οι χώρες χρειάζεται να ενισχύσουν την προστασία της μητρότητας, ειδικά για τις γυναίκες που εργάζονται σε αδήλωτη («μαύρη») εργασία και να παρέχουν υπηρεσίες όπως κέντρα φροντίδας βρεφών προκειμένου να αυξηθούν τα ποσοστά της καλής βρεφικής και παιδικής διατροφής.[23]

Είναι επομένως επιτακτικό να βρεθούν (συνεργατικοί) τρόποι ανταπόκρισης στις ανάγκες ανάμεσα στους υπέρμαχους του θηλασμού και τους υπέρμαχους της υγείας, της ισότητας και των δικαιωμάτων των γυναικών, τους συνδικαλιστές και άλλους. Η συνεργασία με τους άνδρες, τους νέους και ομάδες ανδρών είναι επίσης σημαντική, προκειμένου να ευαισθητοποιηθούν οι άνδρες και να ενισχυθεί η επίγνωση και ο ενεργός τους ρόλος στην υποστήριξη των γυναικών και την πατρότητα. Αυτό θα συμβάλει στο να δημιουργηθεί μεγαλύτερη ισότητα μέσα στο σπίτι, στο χώρο εργασίας και στην κοινωνία.

ΤΙ ΜΠΟΡΕΙΤΕ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ;

Μοιραστείτε τις εμπειρίες σας ως έμπνευση για άλλες γυναίκες

- Βρείτε τι δικαιούστε λόγω μητρότητας και τα γενικότερα δικαιώματά σας στην υγεία, την ασφάλεια, την εργασία και το βιοπορισμό.
- Πάρτε μέρος σε μια ομάδα μητρότητας ή υποστήριξης που προσφέρει βοήθεια σχετικά με τη μητρότητα, τη φροντίδα των παιδιών και το θηλασμό.
- Αναπτύξτε συνεργασίες με νέους ανθρώπους και ομάδες νέων για την υποστήριξη των νέων μητέρων σχετικά με το θηλασμό και τη φροντίδα των παιδιών τους.
- Αν είστε πατέρας ή σύντροφος, ενημερωθείτε για το θηλασμό πριν τη γέννηση του παιδιού και μάθετε πώς μπορείτε να υποστηρίξετε καλύτερα τη σύζυγό/σύντροφό σας να θηλάσει[24]. Μάθετε τι κάνουν άλλοι άντρες και πώς μπορείτε να συμμετέχετε στην οικογενειακή εμπειρία της φροντίδας και του θηλασμού ενός παιδιού.
- Εντοπίστε ανισότητες μεταξύ των φύλων στο σπίτι και προσφέρετε ενεργητική βοήθεια όπως βοήθεια στις δουλειές του σπιτιού.
- Συνεργαστείτε με τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας στην εκστρατεία για την Προστασία της Μητρότητας. Καταστρώστε αποτελεσματικούς τρόπους υποστήριξης των γυναικών που εργάζονται σε ανεπίσημες μορφές εργασίας προκειμένου να θηλάσουν. Και προωθήστε την εργασία με αξιοπρεπείς συνθήκες.[25]
- Εισηγηθείτε πολιτικές εργασίας με αξιοπρεπείς συνθήκες και πολιτικές φροντίδας των παιδιών καθώς και πρακτικές που ασχολούνται με τις περιθωριοποιημένες γυναίκες και όσους έχουν εκτοπιστεί λόγω πολέμων, φτώχιας και περιβαλλοντικών καταστροφών.
- Επαναφέρετε και/ή δημιουργήστε μέτρα για την υποστήριξη του θηλασμού για τις μετανάστριες και πρόσφυγες όπου το δίκτυο υποστήριξης της οικογένειας και της κοινότητας έχει διαλυθεί.

Περιπτώσεις χωρών

Είναι ενδιαφέρον ότι ανέκαθεν οι γυναίκες και οι κοινότητες έβρισκαν ευρηματικούς τρόπους για να υποστηρίξουν τις γυναίκες που θηλάζουν και εργάζονται σε περιβάλλον αδήλωτης («μαύρης») εργασίας. Για παράδειγμα, γυναίκες σε πολλές αγορές στη Λατινική Αμερική και την Καραϊβική έχουν δημιουργήσει δίκτυα υποστήριξης για τη φροντίδα των παιδιών τους μέσα από ανεπίσημα συστήματα φροντίδας. Οι γυναίκες μετανάστριες και όσες βρίσκονται υπό παράνομες συνθήκες υποστηρίζουν η μία την άλλη στη φροντίδα των παιδιών που έχουν μείνει πίσω στην πατρίδα και εξασφαλίζουν την επικοινωνία και μηχανισμούς αλληλεγγύης.

Στις **Φιλιππίνες,** η Συμμαχία των Αρχηγών των Εργατών στην Ανεπίσημη Οικονομία/Τομέα (ALLWIES) που εκπροσωπεί περίπου 700.000 εμπόρους, πωλητές, οδηγούς μεταφορών, εργάτες αποκομιδής απορριμμάτων κλπ. έχουν οργανώσει σημεία θηλασμού στους χώρους εργασίας τους σύμφωνα με την Εκπαίδευση Εθελοντών για το Θηλασμό το 2014 βασιζόμενοι στο εγχειρίδιο ARUGAAN για τους εθελοντές. Η Ομάδα PARE που είναι ρακοσυλλέκτες δημιουργήθηκε στην πόλη Quezon σε συνεργασία με τη Unicef, τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας (ILO) και τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (WHO). Στην επαρχία της πόλης Naga, Camarines Sur, η NAMASFED, μια ομοσπονδία εμπόρων και πωλητών στη δημόσια αγορά έφτιαξε ένα δωμάτιο θηλασμού όπου οι άνθρωποι μπορούν να εκμεταλλευτούν την υποδομή και τις συμβουλές περί θηλασμού που παρέχονται. Ο χώρος λειτουργεί από τους ίδιους τους εμπόρους που πλέον συμμετέχουν στη νομοθετική διαδικασία για την προστασία των δικαιωμάτων στο θηλασμό για τις εργαζόμενες μέσω τοπικών νομοθετημάτων.

Υπάρχουν επίσης παραδείγματα όπου οι κυβερνήσεις έχουν επεκτείνει τους νόμους προστασίας της μητρότητας για να καλύψουν κάποιους ευπαθείς πληθυσμούς όπως στην **Κόστα Ρίκα** όπου όλες οι γυναίκες, περιλαμβανομένων των μεταναστριών και όσων εργάζονται χωρίς ασφάλιση, έχουν πρόσβαση σε ιατρικές υπηρεσίες.

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

Εμψυχώνοντας τις γυναίκες!

Είτε μια γυναίκα εργάζεται σε επίσημη ή αδήλωτη («μαύρη») εργασία είτε στο σπίτι, είναι σημαντικό να νιώθει δυνατή για να απαιτήσει το δικαίωμα στο θηλασμό προς όφελος της ίδιας και του παιδιού της. Για τις γυναίκες που εργάζονται σε πιο επίσημες εργασίες το να απαιτήσουν τα δικαιώματά τους που απορρέουν από τη μητρότητα μπορεί να είναι πιο εύκολο. Ωστόσο, σε λιγότερο επίσημες εργασίες και σε περιπτώσεις εργασίας στο σπίτι, οι γυναίκες χρειάζεται να είναι ενήμερες για τα δικαιώματά τους στην υγεία σε σχέση με την αναπαραγωγική διαδικασία, το φαγητό και την ασφάλεια. Αυτά τα δικαιώματα διακηρύσσονται από πολλές από τις διεθνείς Συμβάσεις και τα έγγραφα που προαναφέρθηκαν.

Οποιαδήποτε προσέγγιση υποστηρίζει τις γυναίκες να συνδυάσουν την αμειβόμενη εργασία και την εργασία χωρίς αμοιβή με την αναπαραγωγική διαδικασία θα πρέπει να το κάνει μέσα από μια προσέγγιση που ενδυναμώνει τις γυναίκες και δεν τις καθιστά αποδέκτες ελεημοσύνης! Τα δικαιώματα της μητρότητας είναι δικαιώματα όλων των γυναικών και ως τέτοια πρέπει να αντιμετωπίζονται, να υποστηρίζονται και να διεκδικούνται.

Τι μπορείτε να κάνετε:

- Συμμετέχετε στην εκστρατεία της Παγκόσμιας Εβδομάδας Θηλασμού (ΠΕΘ /WBW) 2015 στη χώρα σας ή στην πόλη σας διοργανώνοντας δράσεις αλληλεγγύης με άλλες γυναίκες. Αναγνωρίστε ότι οι μητέρες βρίσκονται σε πιο ευάλωτες συνθήκες απ' ό,τι συνήθως. Πάρτε μέρος στους αγώνες για τα γυναικεία δικαιώματα για να βελτιώσετε την προστασία της μητρότητας.
- Αξιοποιώντας το πλαίσιο των δικαιωμάτων των γυναικών στην τροφή και την υγεία, οργανώστε εκστρατείες για την πρόσβαση των γυναικών σε δομές προληπτικών ιατρικών ελέγχων και ποιοτικής ιατρικής φροντίδας, επαρκή τροφή και διατροφή, εξειδικευμένη συμβουλευτική, υποστήριξη στον θηλασμό και προστασία. Κάποια από αυτά μπορούν να εξασφαλιστούν μέσα από καινοτόμα σχέδια όπως μεταφορές τροφίμων ή μετρητών χρημάτων ή τοπικές ασφαλίσεις υγείας.
- Κατά τη διάρκεια της Παγκόσμιας Εβδομάδας Θηλασμού και άλλες σχετικές Ημέρες Δράσης, δημιουργήστε και υποστηρίξτε συμμαχίες με διεθνείς, τοπικές ή εθνικές οργανώσεις γυναικών και συνδικαλιστικές οργανώσεις που μάχονται για τα δικαιώματα των γυναικών και των εργαζομένων γυναικών στην εργασία, το βιοπορισμό και την αναπαραγωγική υγεία.

Συμπληρωματικές Πηγές

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

Working Conditions Laws Report 2012: A global review
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

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://uhs.berkeley.edu/Facstaff/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

Κέντρα συντονισμού & διανομής (υλικού) ΠΕΘ/WBW

ΣΥΝΟΛΙΚΟΣ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΣ
Γραμματεία WABA
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: 91-11-2734 3606, bpni.india@gmail.com

EUROPE
Baby Milk Action
34 Trumpington Street, Cambridge
CB2 1QY, 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 Gottingen, Germany
Fax: 49-551-531 035, info@babynahrung.org

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

IBFAN Brasil
Rua Carlos Gomes, 1513,
Sala 02 Jd. Carlos Gomes
Jundiai-SP-Brasil.
CEP: 13215-021
Tel/Fax: (11) 4522 5658
coordenaibfan@terra.com.br

NORTH AMERICA
LLL International
35 E. Wacker Drive, Suite 850
Chicago, IL 60601, USA
Fax: 1-312-644 8557
www.llli.org

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

PACIFIC
Australian Breastfeeding Association (ABA)
P O Box 4000, Glen Iris,
VIC 3146, Australia
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, Western Samoa
Fax: 685-218 70
christineQ@health.gov.ws

Για περισσότερες πληροφορίες επικοινωνήστε:

Βίκυ Μπαζούλα – Παπαδάκη, Σύμβουλος Θηλασμού της La Leche League International, Σύνδεσμος Θηλασμού Ελλάδος – La Leche League Greece
Email: vicky@itcrete.eu

Εύα Δουκάκη, Σύμβουλος Θηλασμού της La Leche League International, Σύνδεσμος Θηλασμού Ελλάδος – La Leche League Greece
Email: eva_doukaki@yahoo.gr

Η WABA δεν δέχεται χορηγία από κανενός είδους εταιρείες που παράγουν υποκατάστατα μητρικού γάλακτος, συναφή εξοπλισμό και συμπληρωματικές τροφές. Η WABA ενθαρρύνει όλους τους συμμετέχοντες στην Παγκόσμια Εβδομάδα Μητρικού Θηλασμού να σεβαστούν και να ακολουθήσουν αυτή την ηθική στάση.

Ευχαριστήρια

Η WABA θα ήθελε να ευχαριστήσει για τη συμβολή (σχεδιασμό και σχολιασμό) τους στο τελικό Σχέδιο Δράσης της Παγκόσμιας Εβδομάδας Μητρικού Θηλασμού, τους: Sarah Amin (Key-writer), Maryse Arendt, David Clark, Elaine Petitat-Coté, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos, και Penny Van Esterik. Σχεδιασμός: C-Square Sdn Bhd., Παραγωγή: Jennifer Mourin., Εκτύπωση: JUTAPRINT, Penang.

Η Παγκόσμια Συμμαχία Δράσης για τον Μητρικό Θηλασμό (World Alliance for Breastfeeding Action - WABA) είναι ένα παγκόσμιο δίκτυο ιδιωτών και οργανισμών που ενδιαφέρονται για την προστασία, την προώθηση και την υποστήριξη του μητρικού θηλασμού σε όλο τον κόσμο. Βασίζεται στη Διακήρυξη Innocenti, στους Δέκα Κρίκους για την Ανατροφή του Μέλλοντος (Ten Links for Nurturing the Future) και στη Στρατηγική για τη Βρεφική και την Παιδική Διατροφή της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας (WHO) και της UNICEF. Κυριότεροι συνεργάτες της είναι το Διεθνές Δίκτυο Δράσης για την Παιδική Διατροφή (International Baby Food Action Network - IBFAN), ο Διεθνής Σύνδεσμος Θηλασμού (La Leche League International - LLLI), ο Διεθνής Σύνδεσμος Συμβούλων Θηλασμού (International Lactation Consultant Association - ILCA), η Διεθνής Οργάνωση «Καλή Αρχή» (Wellstart International), η Ιατρική Ακαδημία για το Θηλασμό (Academy Of Breastfeeding Medicine - ABM). Η WABA συμβουλεύει τη UNICEF και ως μη-κυβερνητική οργάνωση (ΜΚΟ) αποτελεί ειδικό σύμβουλο του Οικονομικού και Κοινωνικού Συμβουλίου του ΟΗΕ (Economic and Social Council of the United Nations - ECOSOC).