



# 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 ημιπασάχωση, 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.



Η Παγκόσμια Εβδομάδα Θηλασμού συντονίζεται από την Παγκόσμια Συμμαχία Δράσης για τον Μητρικό Θηλασμό (World Alliance for Breastfeeding Action - WABA), 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 συμβουλευεί 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).

WABA, PO Box 1200  
10850 Penang, Malaysia  
Τél : 60-4-658 4816  
Fax : 60-4-657 2655  
Email: [wbw@waba.org.my](mailto:wbw@waba.org.my)  
Web: [www.waba.org.my](http://www.waba.org.my)  
WBW Archives:  
[www.worldbreastfeedingweek.net](http://www.worldbreastfeedingweek.net)

# Διεθνείς Συμβάσεις και Μέσα που υποστηρίζουν την Προστασία της Μητρότητας Παγκοσμίως

## Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ/ILO) Συμβάσεις για την Προστασία της Μητρότητας

Το 1919, υιοθετήθηκε από την τριμερή διάσκεψη του ΔΟΕ η πρώτη σύμβαση για την προστασία της μητρότητας του ΔΟΕ (C3, 1919) και έκτοτε υιοθετήθηκαν δύο επιπλέον συμβάσεις για το ίδιο θέμα (C103, 1952 και C183, 2000), καθώς και δύο συστάσεις (R95, 1952 και R191, 2000).

Κάθε μία από αυτές δίνει στις εργαζόμενες μεγαλύτερο εύρος δικαιωμάτων σε σχέση με τις προηγούμενες συμβάσεις ενώ οι συστάσεις ανοίγουν τον δρόμο για ακόμη πιο ισχυρά προστατευτικά μέτρα.

### Άρθρο 4 του C-183:

Αναφέρεται στη θέσπιση ενός ιατρικού ή άλλου κατάλληλου πιστοποιητικού, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και τους σχετικούς κανονισμούς, που θα καθορίζει την πιθανή ημερομηνία του τοκετού. Η γυναίκα, σύμφωνα με την εφαρμογή της παρούσας σύμβασης, θα δικαιούται άδεια μητρότητας όχι μικρότερη των 14 εβδομάδων.

### Άρθρο 10

1. Θα πρέπει να παρέχεται το δικαίωμα στη γυναίκα για ένα ή περισσότερα καθημερινά διαλείμματα ή ημερήσια μείωση των ωρών εργασίας για να θηλάζει το παιδί της.
2. Η περίοδος κατά την οποία επιτρέπονται τα διαλείμματα για θηλασμό ή η μείωση των ημερήσιων ωρών εργασίας, ο αριθμός τους, η διάρκεια και οι διαδικασίες μείωσης των ημερήσιων ωρών εργασίας θα πρέπει να καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία και τους κανονισμούς. Αυτά τα διαλείμματα ή η μείωση των ημερήσιων ωρών εργασίας θα πρέπει να υπολογίζονται ως χρόνος εργασίας και να αμείβονται ανάλογα.

### R-191 (1.1)

Τα μέλη θα πρέπει να προσπαθήσουν να παρατείνουν την περίοδο της άδειας μητρότητας όπως αναφέρεται στο Άρθρο 4 της Σύμβασης για τουλάχιστον 18 εβδομάδες.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C183](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C183)

## Παγκόσμια Στρατηγική του ΠΟΥ για τη Βρεφική και Παιδική Διατροφή

Από το 2002, η Παγκόσμια Στρατηγική του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας (ΠΟΥ) για τη Βρεφική και Παιδική Διατροφή έχει αρκετές παραγράφους σχετικά με τη σημασία της νομοθεσίας για τις εργαζόμενες σε ό,τι αφορά τη μητρότητα, παρέχοντας σ' αυτές τη δυνατότητα να συνδυάσουν τις εργασιακές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

[http://www.who.int/nutrition/publications/gs\\_infant\\_feeding\\_text\\_fre.pdf](http://www.who.int/nutrition/publications/gs_infant_feeding_text_fre.pdf)

## Σύμβαση Εξάλειψης Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW)

Το 1979 η Σύμβαση Εξάλειψης Διακρίσεων κατά των Γυναικών (CEDAW) έλαβε αρκετά μέτρα που στοχεύουν στην προστασία της μητρότητας και ιδιαίτερα στην προστασία της μητρότητας των εργαζομένων γυναικών (Άρθ.11.1.f & 11.2.a-d)

### Άρθρο 11

1. Τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα πρέπει να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών στον τομέα της απασχόλησης έτσι ώστε να εξασφαλίσουν, σε μια βάση ισότητας ανδρών και γυναικών, ότι θα έχουν ίσα δικαιώματα, και συγκεκριμένα:  
(στ) Το δικαίωμα στην προστασία της υγείας και την ασφάλεια στις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διασφάλισης της αναπαραγωγικής διαδικασίας..

2. Προκειμένου να αποφευχθούν οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών λόγω γάμου ή μητρότητας και για να εξασφαλιστεί το δικαίωμα των γυναικών στην εργασία, τα Συμβαλλόμενα Μέρη θα πρέπει να λάβουν κατάλληλα μέτρα:

- (α) Να απαγορεύσουν, με την επιφύλαξη της επιβολής των κυρώσεων, την απόλυση για λόγους εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας και τη διάκριση σε απολύσεις, με βάση την οικογενειακή κατάσταση.
- (β) Να θεσπίσουν άδεια μητρότητας με αποδοχές ή με ανάλογες κοινωνικές παροχές χωρίς απώλεια της τελευταίας απασχόλησης, της αρχαιότητας ή των κοινωνικών επιδομάτων.
- (γ) Να ενθαρρύνουν την παροχή υποστήριξης των απαραίτητων κοινωνικών υπηρεσιών για να μπορέσουν οι γονείς να συνδυάσουν τις οικογενειακές με τις εργασιακές υποχρεώσεις και τη συμμετοχή στη δημόσια ζωή, ιδίως μέσω της προώθησης της θέσπισης και της ανάπτυξης ενός δικτύου υποδομών παιδικής φροντίδας.
- (δ) Να παρέχουν ειδική προστασία στις γυναίκες κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης σε μορφές εργασίας που αποδείχθηκαν επιβλαβείς γι' αυτές.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm>

## Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Παιδιού (ΣΔΠ/CRC)

- Το 1989, η ΣΔΠ όρισε το δικαίωμα του παιδιού σε κατάλληλη θρεπτική διατροφή (Άρθ.24.2.c), το δικαίωμα της μητέρας για φροντίδα πριν και μετά τον τοκετό (Άρθ.24.2.d) και τα δικαιώματα των γονέων σε μέτρα που τους βοηθούν στις επαγγελματικές και γονεϊκές τους ευθύνες (Άρθ.18.2) αλλά και σε υλική βοήθεια και υποστήριξη (Άρθ. 27.3). Σχεδόν όλες οι χώρες του κόσμου έχουν επικυρώσει αυτές τις δύο συμβάσεις και είναι συνεπώς υποχρεωμένες να συμμορφώνονται με αυτές.
- Γενικό Σχόλιο 15 της ΣΔΠ/CRC του 2013 για το δικαίωμα στην υγεία, αναφορά στις παραγράφους 44 και 55. Παράγραφος 44: Θα πρέπει να ληφθούν ειδικά μέτρα που θα συμβάλλουν στην υποστήριξη των μητέρων μέσα στην κοινότητα αλλά και τον χώρο εργασίας σε σχέση με την εγκυμοσύνη και τον θηλασμό, καθώς και υλοποιήσιμες και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες φροντίδας παιδιών αλλά και συμμόρφωση με τη Σύμβαση του ΔΟΕ σχετικά με την Προστασίας της Μητρότητας του 2000 (183). Παράγραφος 55: Η Επιτροπή συστήνει οι παρεμβάσεις κοινωνικής προστασίας να εξασφαλίζουν τη διεθνή ασφαλιστική κάλυψη ή χρηματική πρόσβαση στην περίθαλψη, την αμειβόμενη γονεϊκή άδεια και άλλα οφέλη κοινωνικής ασφάλισης, καθώς και τη νομοθεσία για τον περιορισμό της εμπορίας και ανάρμοστης προώθησης των υποκατάστατων μητρικού γάλακτος.

[http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC-C-GC-15\\_en.doc](http://www2.ohchr.org/english/bodies/crc/docs/GC/CRC-C-GC-15_en.doc)

## Διακήρυξη του Πεκίνου και Πλατφόρμα Δράσης

Η Διακήρυξη του Πεκίνου και η Πλατφόρμα Δράσης του 1995 επεσήμαναν τους πολυάριθμους τομείς όπου οι εργαζόμενες γυναίκες χρειάζονται προστασία, καθώς επίσης και τις συγκεκριμένες δράσεις που χρειάζεται να υλοποιηθούν από τις κυβερνήσεις και άλλους φορείς για την κάλυψη αυτών των αναγκών. Ο κύριος στόχος είναι:

### «Στρατηγικός στόχος ΣΤ.6.

Να προωθήσουμε την αρμονική συνύπαρξη των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών για γυναίκες και άνδρες.

### Ενέργειες που πρέπει να γίνουν

Από τις Κυβερνήσεις:

- γ) Να δημιουργήσουν μέσω της νομοθεσίας, κίνητρα ή / και ενθάρρυνση καθώς και ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες να λάβουν γονεϊκή άδεια με παράλληλη προστασίας της θέσης εργασίας τους και να έχουν γονεϊκές παροχές. Να προωθήσουν την ίση κατανομή των ευθυνών της οικογένειας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες, και μέσα και από κατάλληλη νομοθεσία να θεσπίσουν κίνητρα και / ή να ενθαρρύνουν και να διευκολύνουν τις εργαζόμενες μητέρες να θηλάσουν.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDFPA%20F.pdf>