

# ما تحتاجه النساء لحماية الأمومة

تتفاوت أماكن عمل النساء، فهناك الرسمي وغير الرسمي منها. لذلك، فإن الإطار الأكثر شيوياً المشتمل على "وقت - مكان - الدعم" المدعوم منذ عام 1993 ما يزال يمثل الركائز الأساسية لما يُعد بيئة عمل فاعلة وصديقة للطفل والأم والأسرة والوالدين/وصديقة للرضاعة الطبيعية في مكان العمل.

## الوقت

1. دفع مرتب ستة أشهر مقابل إجازة أمومة بعد الولادة لمساعدة الأم على الإرضاع بشكل حصري. وإجازة مدفوعة مناسبة لما قبل الولادة. عندما تكون الإجازة قصيرة، تضطر الأم إلى البحث عن طرق لتمديد فترة الإجازة كي تتمكن من البقاء إلى جانب المولود، وتدمج الإجازات المدفوعة مع غير المدفوعة أو أي طريقة أخرى للإجازة.
2. إجازات إضافية مدفوعة لأمهات الأطفال المولودين قبل موعدهم أو غيرهم ممن يحتاجون وقتاً ورعاية أكبر، وبالتأكيد منحهم فرص حياة بواسطة تزويدهم بحليب الأم.
3. تمنح الأم فترة أو أكثر للراحة أو أن يُخفض لها عدد ساعات العمل كي تتمكن من إرضاع طفلها.
4. ساعات عمل مرنة لإرضاع أو شفط الحليب كأن تتوفر جداول عمل جزئي، أو فترات غداء وراحة أكثر، أو المشاركة في العمل أو إيجاد بدائل مساعدة أخرى.

## المكان والمحيط

1. توفر حضانات للمواليد والعناية بالأطفال بالقرب أو في مكان العمل، وتوفير المواصلات للأمهات كي يتمكن من مرافقة مواليدهن. بالنسبة للأعمال في الضواحي أو بالنسبة للأعمال الموسمية، فبإمكان الأمهات استخدام وحدات العناية بالطفل المتنقلة أو المشاركة في العناية بالمولود وإجراء ترتيبات خاصة بشأن الإرضاع وفقاً لما يتناسب مع الممارسات الثقافية الراضجة لكل منطقة.
2. المرافق الخاصة للمساعدة على شفط حليب الأم وحفظه. يمكن توفير غرفة للإرضاع، ركناً أو أي مكان آمن قريب من مكان العمل.
3. بيئة عمل آمنة ونظيفة بعيدة عن أي مخاطر نفايات أو مواد كيميائية.

## الدعم

1. يتمثل الدعم في تقديم معلومات عن القوانين المحلية حول الأمومة والمزايا بالإضافة إلى النظم المتوفرة في أماكن العمل أو القطاع الأكبر، والتي قد تكون أفضل من القوانين والممارسات القومية.
2. الدعم من الموظفين، والإدارة والرؤساء والزملاء فيما يتعلق بالممارسات والمواقف الإيجابية إزاء الحمل، والأمومة والإرضاع في الأماكن العامة.
3. الدعم بواسطة توفير معلومات عن صحة المرأة الحامل والمرضع كي تتمكن من الدمج، بصورة أفضل، بين العمل والإرضاع والعناية بمتطلبات المولود.
4. الدعم المقدم من النقابات التجارية أو اتحادات العمال سواء في القطاع الشخصي لعملهم أو على الصعيد الأكبر للنقابات القومية.
5. ضمان تأمين العمل وعدم التمييز ضد المرأة الحامل أو المرضع.

## الرضاعة الطبيعية والعمل



لنعمل على تفعيلها!



تقوم حركة تحالف الرضاعة الطبيعية (وايا) بالتنسيق للأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية، وهي شبكة عالمية تضم أفراداً ومنظمات من المهتمين بحماية، وتشجيع، ودعم الرضاعة الطبيعية في كافة أنحاء العالم تمسحياً مع تصريحات الإنوشتي، والروابط العشرة للتغذية المستقبلية واستراتيجيات منظمة الصحة العالمية/اليونيسيف من أجل تغذية المواليد والأطفال الصغار. أهم شركاء وايا هي الأكاديمية الطبية للرضاعة الطبيعية (ABM)، وشبكة تغذية المواليد والأطفال الصغار (IBFAN)، والجمعية الدولية لمستشاري الإرضاع (ILCA)، والرابطة الدولية (LLL)، وويل ستارت الدولية. تقوم وايا بالدور الاستشاري في اليونيسيف وهي منظمة غير ربحية في الاستشارات الدولية الخاصة بالتعاون مع المجلس الاجتماعي والاقتصادي في منظمة الأمم المتحدة (ECOSOC).

وايا، ص.ب. 1200  
10850 بينانج، ماليزيا  
هاتف: 4816 60-4-658  
فاكس: 2655 60-4-657  
البريد الإلكتروني: [wbw@waba.org.my](mailto:wbw@waba.org.my)  
رابط الموقع: [www.waba.org.my](http://www.waba.org.my)  
أرشيف الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية:  
[www.worldbreastfeedingweek.net](http://www.worldbreastfeedingweek.net)

# الاتفاقيات الدولي والأدوات التي تدعم حماية الأمومة على الصعيد العالمي

## منظمة العمل الدولية (ILO) النظم حول حماية الأمومة

في العام 1919 صدر أول قرار لحماية الأمومة من قبل منظمة العمل الدولية (سي 3، 1919) وتم تبنيه في المؤتمر الثلاثي لمنظمة العمل الدولية، ومنذ ذلك التاريخ صدر قراران حول نفس الموضوع (سي 103، 1952؛ وسي 183، 2000) بالإضافة إلى صدور تصريحان (أر 95، 1952؛ وأر 191، 2000) وقد تم تبنيهما. كل من تلك القرارات تمنح المرأة العاملة نطاقاً واسعاً من الحقوق عما سبقها؛ وتوضح التوصيات بأن الاتجاه إزاء إجراءات الحماية أصبح أكثر قوة.

### البند 4 من سي 183-:

حول إصدار شهادة طبية أو أي شهادة أخرى مناسبة، وبناءً على ما ينص عليه القانون القومي والمطبق، فإنه بناءً على تاريخ الولادة، فإن المرأة التي ينطبق عليها هذا النظام تستحق إجازة أمومة لفترة زمنية لا تقل عن 14 أسبوع.

### البند 10

1. تمنح المرأة حق فترة للراحة مرة أو أكثر يومياً أو تخفض عدد ساعات العمل لها كي يتسنى لها إرضاع وليدها.
2. خلال الفترة التي تمنح فيها المرأة فترات الراحة للإرضاع، أو تخفيض ساعات العمل، فإن مدة الراحة وعدد الساعات المخفضة، والإجراءات اليومية التي تتبع يتم تحديدها وفقاً لما ينص عليه القانون الوطني. كما أن أوقات الراحة وعدد الساعات المخفضة يتم حسابها بأنها ساعات عمل تؤجر عليها الأم.

### أر 191- (1.1)

يتعين على الأعضاء بذل الجهد من أجل السماح بالتمديد لفترة إجازة الأمومة المشار إليها في البند 4 من النظام على أقل تقدير لمدة 18 أسبوع.

[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)

## استراتيجية منظمة الصحة العالمية فيما يتعلق بغذاء المواليد والأطفال الصغار

في العام 2002، قدمت منظمة الصحة العالمية المعنية بتغذية المواليد والأطفال الصغار عدة فقرات حول أهمية تشريعات الأمومة للمرأة العاملة، والتي تمكنها من إيجاد نوع من التوازن بين مسؤولياتها في البيت والعمل. [http://www.who.int/nutrition/publications/gf\\_infant\\_feeding\\_text\\_eng.pdf](http://www.who.int/nutrition/publications/gf_infant_feeding_text_eng.pdf)

## (CEDAW) نظام منع كافة أشكال التمييز ضد المرأة

تبنى (CEDAW) عام 1979 عدة إجراءات تهدف إلى حماية الأمومة وبالتحديد حماية الأمومة من أجل المرأة العاملة. (البند 11.1 و 11.2 أ - د)

### البند 11

1. يتعين على الدول المشتركة اتخاذ الإجراءات الملائمة للحد من ممارسات التمييز ضد المرأة في مجال العمل كي تضمن لها حقها في التساوي مع الرجل ويكون لها نفس الحقوق خصوصاً على الصعيد التالي: (ف) حق حماية الصحة والسلامة في العمل، بما فيها حماية القدرة على الإنتاج.
2. كي يتم التصدي للتمييز ضد المرأة على صعيد الزواج أو الأمومة، ولكي تضمن لها حقها في العمل، فإن الدول المشتركة سوف تعمد إلى اتخاذ الإجراءات المناسبة.

(أ) حظر تطبيق أي عقوبات على المرأة، نتيجة لتغييرها لظروف الحمل أو لحصولها على إجازة أمومة والى تطبيق بحقها أي تمييز لظروفها الزوجية؛ (ب) تقديم إجازة الأمومة مع حقها في الحصول على الراتب أو مع المزايا الاجتماعية دون فقدانها لوظيفتها، أو حرمانها من مكافئتها في الأقدمية أو الاجتماعية؛ (ت) تشجيع وضع النظم اللازمة التي تدعم الخدمات الاجتماعية لتمكين الوالدين من الوفاء بالالتزامات الاسرية إلى جانب التزاماتهم في العمل والمساهمة في الحياة العامة، خصوصاً من خلال تشجيع نشر وتطوير شبكات المرافق الخاصة والمعنية بالعناية بالأطفال؛ (ث) توفير الحماية اللازمة للمرأة أثناء الحمل في العمل في حال كان العمل قد يسبب أي مضار عليها وعلى الطفل.

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

## النظام الخاص بحقوق الطفل (CRC)

• في العام 1989، فرض النظام الخاص بحقوق الطفل حق الطفل في الحصول على التغذية المناسبة (البند 24.2. سي) وحق الأم في الحصول على العناية قبل وبعد الولادة (البند 24.2. دي)، وحق الوالدين في الإجراءات التي تساعد في مسؤولياتهم إزاء العمل وإزاء الأسرة على حد سواء (البند 18.2) والدعم المادي والمساعدة (البند 27.3). معظم الدول في العالم تقريباً، صدقت على تلك النظم وهي بذلك ملزمة بتطبيقها. • كان التعليق العام 15 للنظام الخاص بحقوق الطفل عام 2013 حول الحق في الصحة، استناداً إلى الفقرة 44 و 55؛ الفقرة 44: الإجراءات الخاصة يجب أن تطبق لتشجيع المجتمع وأماكن العمل على دعم الأمهات وقت الحمل والرضاعة، وتوفير خدمات حضانة للأطفال بأسعار معقولة ومقبولة، ومنتشبة مع نظام حماية الأمومة 2000 (رقم 183). الفقرة 55: تقترح اللجنة توفر الحماية الاجتماعية، ووجود تشريع يمنع تسويق وترويج أي منتج بديل لحليب الأم.

[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)

## إعلان ومنهاج عمل بيجين

إعلان ومنهاج عمل بيجين للعام 1995 يحدد المناطق المتعددة التي تعمل فيها المرأة حيث تحتاج إلى الحماية، إضافة إلى الإجراءات المحددة الواجب إتباعها من قبل الحكومة وغيرها من الجهات النشطة لتحقيق تلك الأهداف. والهدف الأساسي منها هو:

### ”الهدف الاستراتيجي أف-6“

تشجيع التوازن بين مسؤوليات العمل والأسرة بالنسبة للمرأة والرجل على حد سواء

### العمل الواجب إتباعه

من قبل الحكومات:

(ج) ضمان، من خلال التشريع، منح الحوافز والتشجيع، والفرص للمرأة والرجل على أن يحصلوا على وظائف تحمي حقهم في الحصول على إجازة والدية وأن يحصلوا على المزايا الممنوحة للوالدين؛ وتشجيع المشاركة العادلة للمسؤوليات تجاه الأسرة من قبل المرأة والرجل، وذلك من خلال التشريعات والحوافز و/أو التشجيع، وتنمية المرافق أو الأماكن كي تتمكن الأم العاملة فيها من الإرضاع.

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>