



**Помоги родителям,
дай кормить грудью!**

Сегодня и всегда



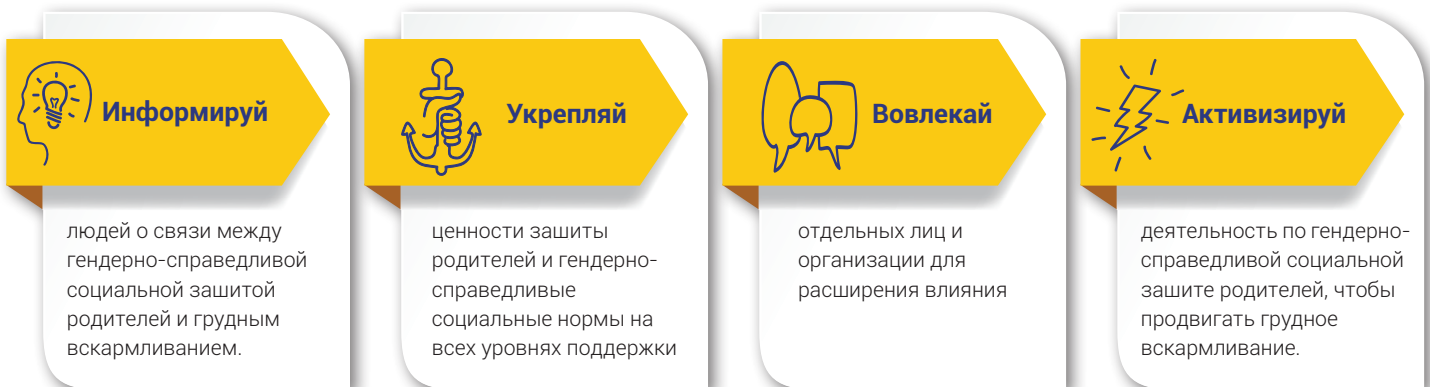
www.worldbreastfeedingweek.org

ВВЕДЕНИЕ

Грудное вскармливание — это одна из лучших инвестиций в сохранение жизни и улучшение здоровья, в социальное и экономическое развитие отдельных людей и наций. Хотя доля грудного вскармливания в начальный период развития относительно высока, исключительно грудью до 6 месяцев вскармливаются лишь 40% младенцев, и 45% продолжают получать кормление грудью до 24 месячного возраста. Кроме того, показатели грудного вскармливания сильно разнятся между регионами и странами. Расширение масштабов оптимального грудного вскармливания, согласно рекомендациям, могло бы предотвратить более 823 000 детских и 20 000 материнских смертей в год. Невскармливание же грудью связывают со снижением уровня интеллекта, что выражается в экономических потерях в размере около 302 млрд. долл. США в год¹. Необходимы согласованные действия для достижения цели Всемирной ассамблеи здравоохранения (ВАЗ): по меньшей мере 50% младенцев, находящихся исключительно на грудном вскармливании до 6 месяцев к 2025 году. На пути к оптимальному вскармливанию грудью находится множество препятствий, одним из наиболее значительных из которых является поддержка родителей на рабочем месте.

Грудное вскармливание — это командная работа. Необходима также доказанная непредвзятая информация и действующая цепочка теплой поддержки для создания окружения, дающего возможность матерям оптимально кормить грудью. Хотя грудное вскармливание зависит в основном от матери, при тесной поддержке отца, партнера, семьи, на рабочем месте и в обществе грудное вскармливание улучшается. Поскольку грудное вскармливание связано с матерью и ближайшим окружением, поддерживающим ее, то важно применять инклюзивный подход. Гендерное равенство достигается путем учета потребностей всех гендеров в отношении грудного вскармливания. Гендерно-справедливая социальная защита родителей, включающая такие меры, как оплачиваемый отпуск и поддержка на рабочем месте, способна помочь в создании окружения, благоприятного для грудного вскармливания в контексте как формального, так и неформального рабочих секторов.

ЦЕЛИ



Исследования показали, что политика оплачиваемого отпуска по воспитанию ребенка может снизить детскую смертность на 13% на каждый дополнительный месяц отпуска². Оплачиваемый отпуск позволяет женщине физически восстановиться после родов перед возвратом на работу и способствует ее физическому, умственному и эмоциональному здоровью как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе³. Политика, предусматривающая родительский и отцовский декретный отпуск, не должна негативно влиять на существующие льготы по материнскому отпуску или на наличие возможности такого отпуска. Напротив, такая политика должна позволять отцам/партнерам отдавать приоритет обязанностям, связанным с семьей, и в то же время исполнять требуемое на работе. Это поможет значительно повысить личное и экономическое благосостояние их семей. Ограничение или отсутствие отцовского отпуска приводит к уменьшению времени, которое отцы проводят со своими семьями для создания отношений и паттернов, выражающихся в гендерно-справедливом воспитании детей. Получающие отпуск отцы смогут трудиться вместе с матерями, формируя команды воспитания и грудного кормления⁴. Работа в команде помогает родителям и делает возможным исключительно грудное вскармливание.

Согласно данным Международной организации труда (МОТ) более 830 млн работающих женщин не имеют адекватной защиты материнства. Из изученных примерно 170 стран отцовское воспитание и отцовский отпуск имелись лишь в 78 и 66 странах, соответственно. В большинстве стран имеется хотя бы какой-то оплачиваемый отпуск по воспитанию ребенка. Однако, прогресс в выполнении рекомендаций Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) по обеспечению не менее 6 месяцев оплачиваемого отпуска для поддержки исключительно грудного вскармливания является медленным⁵. Минимальными всемирными стандартами для отпуска по воспитанию ребенка, приведенными в Конвенции по защите материнства C183 2000 года МОТ и в Рекомендациях (R191) МОТ, являются 14 и 18 недель соответственно, то есть меньше, чем требуемые 6 месяцев (или 26 недель). R191 рекомендует также отцовский отпуск после истечения материнского отпуска. Примерно в половине стран всего мира стандарты МОТ выполняются, включая 47% стран с низким доходом, 43% стран со средним доходом и 77% стран с высоким доходом. Отсюда вывод о том, что социально-экономический статус не является барьером на пути к обеспечению оплачиваемого отпуска, поскольку в некоторых странах обеспечиваются 26 недель или больше⁶.

Социальная защита родителей (СЗР) включает политику предоставления оплачиваемого из общественных средств отпуска, законодательство и благоприятные для родителя и семей рабочие места. Чтобы помочь родителям в осуществлении их прав, мы выступаем за (а) политику и законодательство в целях социальной защиты родителей, (б) благоприятные для родителей рабочие места как в формальном, так и в неформальном секторе, и (в) благоприятные для родителей ценности и социальные нормы гендерного равноправия. Такие меры продвигают оптимальное грудное вскармливание, здоровье и благосостояние, а также защищают от дискриминации на рабочем месте. Гендерно-справедливая социальная защита родителей продвигает также и Цели устойчивого развития (ЦУР). Давайте работать вместе, чтобы она стала реальностью.

COPYRIGHT NOTICE: WABA сохраняет все права по Бернской конвенции на материалы Недели грудного вскармливания 2019 (WBW2019). Этот копирайт можно честно использовать с соответствующей ссылкой на WABA. Эти материалы могут использоваться при проведении Недели грудного вскармливания или другой деятельности, связанной с защитой, продвижением и поддержкой грудного вскармливания. Материалы нельзя никоим образом изменять или использовать любым способом, вредящим репутации WABA, будь то содержание, контекст или упоминание. Перед использованием материалов в любой коммерческой деятельности всегда следует испросить разрешения. Эти материалы нельзя использовать в любой деятельности, спонсируемой компаниями, производящими или распространяющими заменители грудного молока, связанное с ним оборудование, такое, как бутылки для вскармливания и соски, или сопутствующие продукты.

БЛАГОДАРНОСТИ: WABA благодарит:

Авторов : Aapta Garg, Alyson McColl, Bianca Stumbitz, Duncan Fisher, Jennifer Cashin, John Rempel, Lynn Rempel, Ruti Levto, Wessel van den Berg

Редакторов : Anne Batterjee, Ann Yates, Anwar Fazal, Claudio Schuftan, Elien Rouw, Frenny Jowi, Hiroko Hongo, Hussein Tarimo, Irma Chavarria de Maza, Irum Taqi, JP Dadhich, Juanita Jauer Steichen, Julie Ware, Kathleen Anderson, Kathy Parry, Larry Noble, Laurence Grummer-Strawn, Lee Claassen, Maryse Arendt, Margaret Kyenka-Isabirye, Marina Ferreira Rea, Michele Griswold, Paige Hall Smith, Prashant Gangal, Roger Mathisen, Rufaro Madzima, Rukhsana Haider, Taru Jindal and Zaharah Sulaiman

Редакционную команду : Amal Omer-Salim, Revathi Ramachandran
Оформление и макет : Nisha Kumaravel, Chuah Pei Ching
Консультанта : Felicity Savage
Дизайн : C-Square Sdn Bhd
Печать : Jutaprint

ССЫЛКИ: см. вкладыш WABA № WBW2019



ПОЛИТИКА И ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО СПРАВЕДЛИВОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РОДИТЕЛЕЙ

Политика социальной защиты родителей (СЗР) может сыграть важную роль в обеспечении условий для грудного вскармливания. Такая политика является важным аспектом распространения озабоченности и трансформирования социальных норм. СЗР направлена на одно из самых больших препятствий на пути к грудному вскармливанию, а именно — недостаток поддержки на рабочем месте. Мероприятия СЗР включают, но не ограничиваются ими, следующее: отпуск для обоих родителей, который оплачивается из общественных средств, политика гибкости на рабочем месте, предусматривающая грудное вскармливание и уход за детьми, а также государственные программы перевода денег родителям и семьям. Поддержка родителей посредством оплачиваемого из общественных средств материнского, отцовского, родительского или семейного отпуска является необходимым условием оптимального грудного вскармливания. Необходимо улучшать доступ женщин к услугам здравоохранения, углублять общественное понимание существующего неравенства и привлекать мужчин и мальчиков к защите прав и нужд женщин для преобразования социальных норм.

Существующие нормы СЗР часто неадекватны. В случаях, когда эти нормы применимы, женщин часто воспринимают как

основных бенефициаров, исходя из предположения, что женщины — единственные, кто принимает участие в уходе за ребенком. Такой подход усиливает бремя неоплачиваемой работы по уходу для женщин. В информационной сводке ЦУР ООН о женщинах указано, что женщины в 2,6 раз чаще занимаются неоплачиваемым уходом и домашней работой, чем мужчины. Нормы, которые защищают права матерей и в то же время позволяют более справедливо распределить нагрузку по уходу, необходимы для того, чтобы достичь гендерного равенства и предоставить больше прав женщинам. Гендерно-справедливое распределение труда должно признавать уникальность работы по уходу, выполняемой кормящими грудью женщинами, разрешать женщинам совмещать кормление и работу, и позволять отцам/партнерам брать на себя ответственность за большую часть других обязанностей, связанных с уходом за детьми. Мужчин необходимо поощрять брать отпуск по уходу за детьми, оба родителя должны иметь возможность разделять ответственность за заботу о своих детях в равной степени. Предоставление более широких возможностей родителям путем обеспечения социальной защиты может создать потребность в создании и внедрении политики и программ, поощряющих грудное вскармливание, которые помогли бы женщинам и их партнерам найти баланс между уходом за детьми и другой работой.

ФАКТЫ



От 50% до 60% семей в странах с низким общим доходом не имеют доступа к пособиям для малоимущих⁷.



Только 10% стран в Америке, Восточной Азии и Странах Тихоокеанского региона, Среднего Востока и Северной Африке предоставляют пособия по уходу за детьми⁷.



Увеличение оплачиваемого отпуска и инновационные стратегии, необходимые для преодоления культурных барьеров, могут иметь огромное влияние на то, какой длительности отпуск берут мужчины⁸.



В случае, если мужчина берет отпуск, его ребенок с большей вероятностью будет находиться на грудном вскармливании на 2, 4 и 6 месяце жизни⁹.



Paul Carter © WBW2012



Nazziwa © WBW2012



ЗАЩИТА ИНТЕРЕСОВ РОДИТЕЛЕЙ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ В ФОРМАЛЬНОМ И НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ

ФОРМАЛЬНЫЙ СЕКТОР

Преимущества оплачиваемого отцовского отпуска для детей, семей, работодателей и экономики. Ни один родитель не должен выбирать между экономической поддержкой семьи и обеспечением лучшего питания и ухода для своего ребенка. Семейно-ориентированные рабочие места предусматривают оплачиваемый отпуск после рождения или усыновления (удочерения) ребенка, а также время, место и поддержку для грудного кормления и для ухода за ребенком после возвращения на работу. Если такие условия невозможны, необходимо выделить время и отдельное место для матерей и соответствующие условия для грудного вскармливания и хранения грудного молока. Возможность ухода за ребенком на рабочем месте или неподалеку от него, а также гибкие рабочие часы позволяют матерям продолжать грудное кормление и обоим родителям обеспечить наилучший уход за малолетними детьми. Такие условия также помогают снизить уровень стресса и повысить уровень семейного благополучия. Недавние исследования подтверждают, что оплачиваемый отпуск матерей и рабочие условия, которые позволяют кормить грудью, улучшают показатели такого кормления и другие показатели здравоохранения, включая улучшение экономики и снижение детской смертности.

НЕФОРМАЛЬНЫЙ СЕКТОР

Большая часть глобальных мероприятий по улучшению защиты материнства нацелена на усиление соответствующих законов на национальном уровне. Однако больше половины (61,2%) глобальной рабочей силы работает в неформальном секторе экономики и не подпадает под эти нормы. Неформальная занятость существует везде, но наиболее распространена в странах с низким и средним доходом среди женщин, для которых риск бедности выше, чем для мужчин. В Африке почти 90% женщин работают в неформальном секторе. Только одна из четырех работающих женщин в мире и одна из 10 работающих женщин в Африке и Азии получает пособие по уходу за ребенком. Женщины, не получающие пособия, или те из них, чьи пособия невелики, возвращаются на работу по необходимости гораздо раньше, иногда через несколько дней после родов. Работающие в неформальной экономике сталкиваются со многими преградами для грудного вскармливания, такими как проживание вдали от места работы, долгие рабочие часы без перерывов и опасные условия труда. Кроме того, общим является недостаток знаний о преимуществах поддержки грудного вскармливания у бизнеса, работников и их семей.

ФАКТЫ



Во всем мире **возвращение матерей на оплачиваемую работу** после рождения ребенка является одной из ведущих причин раннего начала искусственного вскармливания и прекращения грудного кормления¹⁰.



Многие **ведущие мировые компании** внедряют более равные, **длительные отпуска по уходу за ребенком** и другие семейно-ориентированные нормы для достижения репутационных преимуществ и снижения расходов¹¹.



В развивающихся странах с неустойчивой экономикой, частные компании могут обеспечить большую поддержку в национальных программах защиты материнства¹².

ФАКТЫ



Более половины (61,2%) глобальной рабочей силы живет в условиях **неофициальной экономики** в качестве самозанятых (работающих на свой страх и риск), мигрантов, домашних, сельскохозяйственных, случайных или временных работников¹³.



В Африке почти 90% **работающих женщин заняты в неформальной экономике**, в Азии и Тихоокеанском регионе эта цифра составляет 64,1%, а в арабских странах 61,8%¹⁴.



Существуют **недорогие способы** поддержки беременных женщин и матерей **в неформальном секторе занятости**, такие как реорганизация заданий, корректировка рабочих часов, поддержка грудного вскармливания и неформальный уход за ребенком¹⁵.



Vanessa © WBW2015



Berlina Nugroho © WBW2008



СЕМЕЙНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ЦЕННОСТИ И ГЕНДЕРНО-РАВНОПРАВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ НОРМЫ

Грудное вскармливание — это прерогатива матерей. Когда отцы/партнеры поддерживают грудное вскармливание и помогают ухаживать за детьми, практика грудного вскармливания улучшает отношения родителей с детьми. К тому же, отцы также становятся ближе своим детям и те развиваются быстрее. Как партнеры в команде из двух человек, матери и отцы/партнеры в гендерно-равноправной родительской команде должны наблюдать, общаться, приспосабливаться и доверять друг другу. Кроме того, в случае необходимости они должны быть готовы оказать содействие, а не замешать.

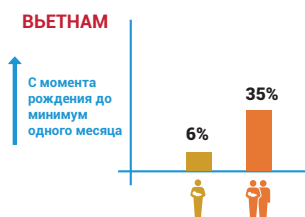
Нормы отцовства меняются. Многие отцы являются не только семейными добытчиками, но и принимают непосредственное участие в уходе за ребенком и оказывают помощь матери, что является важным для развития детей. Гендерно-равноправное родительство предполагает, что отцы являются равноправными участниками родительской команды, что полезно как детям, так и родителям.

Иногда отцам тяжело участвовать в родительстве. Отцам

чаще поручают роль няньки, а не воспитателя. Службы опеки и здравоохранения детей часто игнорируют или исключают из своего общения отцов и не информируют их о беременности, родах, уходе за детьми и поддержке грудного вскармливания. Ограничение или отсутствие отцовского отпуска приводит к сокращению времени, которое отцы могут провести со своими партнершами и детьми, чтобы научиться быть родителями.

Однако, обучение возможно и для отцов. Они могут научиться стратегиям совместного родительства для поддержки грудного вскармливания, научиться прислушиваться к желаниям и нуждам матерей. Парам необходимо договориться о целях грудного вскармливания и поддерживать общение друг с другом, особенно в моменты проблем со вскармливанием. Отцы/партнеры могут узнать больше о грудном вскармливании, обеспечить эмоциональную поддержку, разделить обязанности по дому, заботиться и играть со своими детьми.

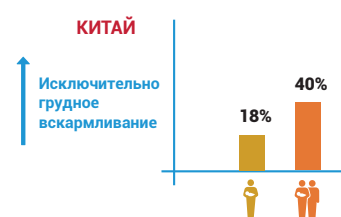
ФАКТЫ



Во **Вьетнаме**, экспериментальная группа обучила отцов работать вместе с матерями в **родительской команде**, чтобы улучшить **показатели грудного вскармливания**. 35% младенцев в экспериментальной группе находились только на грудном вскармливании в течение месяца, в то время как для группы, где отцы не принимали участия, этот показатель составлял 6%¹⁶.



В **Канаде** экспериментальная группа совместного родительства обучила **пары** работать сообща, чтобы достичь совместно поставленных родительских результатов. В итоге 97% младенцев **продолжали находиться на грудном вскармливании** не менее 12 недель в сравнении с контрольной группой (88%)¹⁷.



В **Китае** экспериментальная группа, в которой **отцов** обучили участвовать в принятии решения о грудном вскармливании и его поддержке достигла показателя 40% младенцев, находящихся **исключительно на грудном вскармливании**, а в контрольной группе было (18%)¹⁸.



Hospital San Antonio © WBW2014



Namatovu © WBW2012

ДЕЙСТВУЙТЕ

Давайте все вместе создадим среду для поддержки, которая мотивирует родителей и способствует грудному вскармливанию. Некоторые способы достижения этой цели:



Должностные и ответственные лица

1. Внедрить глобальные рекомендации и национальные программы, которые содействуют развитию гибких и семейно-ориентированных рабочих мест для поддержки грудного вскармливания.
 2. Развивать модель финансирования материнского и отцовского отпуска, которая не требовала бы от работодателей нести полный груз финансовой ответственности за оплату отпуска. Обеспечить приоритет затрат из общественных средств на поддержку мероприятий, способствующих грудному вскармливанию и выплат родителям.
 3. Содействовать развитию инструментов для привлечения отцов (например, ресурсных веб-сайтов) которые можно было бы адаптировать и использовать глобально в программах поддержки грудного вскармливания.
 4. Обеспечить отцовский отпуск, который позволил бы матерям кормить грудью в течение 6 месяцев и содействовал бы участию отцов/партнеров в уходе за детьми и домашней работе, обеспечивая гендерно-равноправное родительство.
 5. Внедрить непередаваемый родительский отпуск для родителей, включая отцов/партнеров, в течение младенчества, чтобы обеспечить поддержку грудного вскармливания.
- Обеспечить, чтобы родительский и отцовский отпуск не влиял негативно на существующее материнское пособие по уходу за детьми.
6. Следить за соответствующими нормами, развивать и внедрять планы действий, чтобы включить работников неформального сектора в политику поддержки материнства и грудного вскармливания.
 7. Ратифицировать и внедрить МОТ C183 — Конвенцию о защите материнства 2000 года и R191 в качестве минимальных стандартов.
 8. Изучить, как грудное вскармливание может быть защищено соответствующими Конвенциями и Рекомендациями МОТ. Например, C156 — Конвенция о работниках с семейными обязательствами, 1981 г.; C184 — Конвенция о безопасности и охране здоровья в сельском хозяйстве, 2001 г.; C102 — Конвенция о социальной безопасности, 1952 г. (Минимальные стандарты).
 9. Обеспечить полную реализацию и контроль за выполнением Международного кодекса по маркетингу продуктов искусственного вскармливания и соответствующих резолюций Международной ассамблеи здравоохранения (ВАЗ).



Активисты

1. Создать действующую цепь поддержки грудного вскармливания, объединяющую заинтересованные группы и поставщиков медицинских услуг.
2. Демонстрировать успешные модели политики, способствующей гендерно-равноправному родительству и грудному вскармливанию.
3. Работать с правительствами для пересмотра и улучшения национальных законов в сфере защиты материнства и отцовства для поддержки оптимального грудного вскармливания. Обеспечить, чтобы работники неформального сектора и другие незащищенные группы также признавались и защищались национальными законами.
4. Сотрудничать с профсоюзами и работодателями для внедрения семейно-ориентированных рабочих мест путем создания таких вспомогательных средств, как ясли, комнаты для кормления и гибкие рабочие часы.
5. Использовать СМИ и общественные платформы для проведения информационно-разъяснительной работы о том, как женщины могут совмещать продуктивную и репродуктивную функции, включая кормление грудью.
6. Сотрудничать с исследователями для сбора данных о влиянии защиты материнства и отцовства на грудное вскармливание и распространять эту информацию.
7. Пропагандировать поддержку внедрения на рабочих местах мест для кормления, оплачиваемых перерывов на кормление и гибких рабочих условий для поддержки грудного вскармливания.
8. Увеличить доступ к программам, учитывающим культурные особенности, которые помогают матерям, отцам/партнерам и семьям работать сообща как команда по обеспечению грудного вскармливания.



Родители

1. Во время беременности запрашивать информацию об оптимальном грудном вскармливании у местных акушеров, докторов и специалистов по лактации.
2. Проинформировать отца/партнера и родственников о целях грудного вскармливания, чтобы они могли оказывать поддержку.
3. Узнать, какая практическая помощь может понадобиться во время вскармливания и попросить отцов/партнеров и членов семьи о поддержке.
4. Присоединиться к группе поддержки, чтобы получить ответы на вопросы о возникающих трудностях.
5. Обсудить с партнером способы распределения и управления материнским или отцовским отпуском и рабочие моменты с тем, чтобы обеспечить исключительное грудное вскармливание в течение первых 6 месяцев.
6. Использовать время материнского или отцовского отпуска для внедрения грудного вскармливания и планирования возвращения на работу.
7. Просить работодателей и профсоюзы о поддержке грудного вскармливания на рабочем месте.
8. Сотрудничать с коллегами и профсоюзами для ведения информационно-разъяснительной работы о правах матерей, отцов и грудного вскармливания на рабочем месте.

Давайте работать сообща, чтобы объединить родителей и обеспечить грудное вскармливание сейчас и навсегда!



Всемирный альянс действий в поддержку грудного вскармливания (World Alliance for Breastfeeding Action, WABA) — это всемирная сеть лиц и организаций, созданная для защиты, продвижения и поддержки грудного вскармливания по всему миру на основе Инночентийской декларации, 10 путей к взращиванию будущего и Глобальной стратегии ВОЗ/ЮНИСЕФ по кормлению детей грудного и раннего возраста. WABA имеет консультативный статус в ЮНИСЕФ и является НГО со специальным консультативным статусом в Экономическом и социальном совете ООН (ЭСС ООН). WABA координирует проведение ежегодной кампании Неделя всемирного грудного вскармливания. WABA тесно сотрудничает со многими организациями и отдельными лицами. Нашими партнерами в этом мероприятии являются: Академия медицины грудного вскармливания (ABM), Всемирная ассоциация по защите детского питания (IBFAN), Международная ассоциация консультантов по лактации (ILCA), La Leche League International (LLL), Детский фонд Организации объединенных наций (ЮНИСЕФ), Всемирная организация здравоохранения (ВОЗ) и некоторые другие международные организации.

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia (Малайзия) | Тел: 60-4-658 4816 | Факс: 60-4-657 2655 | Электронная почта: wba@waba.org.my
Веб-сайт: www.waba.org.my