



Potere ai genitori per favorire l'allattamento

Oggi e per il futuro!



WABA | SETTIMANA MONDIALE PER L'ALLATTAMENTO 2019
1-7 OTTOBRE 2019



www.worldbreastfeedingweek.org

INTRODUZIONE

L'allattamento è uno dei migliori investimenti che si possano fare nell'ottica di salvare vite e promuovere lo sviluppo sanitario, sociale ed economico degli individui e delle nazioni. Sebbene a livello globale i tassi di avvio dell'allattamento siano relativamente elevati ed esistano raccomandazioni internazionali su tale pratica, soltanto il 40% dei bambini di età inferiore ai 6 mesi è allattato in maniera esclusiva e soltanto il 45% prosegue l'allattamento fino ai 24 mesi. Inoltre, esistono ampie oscillazioni dei tassi di allattamento a livello nazionale e locale. Avvicinarsi all'obiettivo dell'allattamento ottimale raccomandato permetterebbe di prevenire oltre 823.000 decessi infantili e 20.000 decessi materni all'anno. Il mancato allattamento è associato a un'intelligenza inferiore e provoca perdite economiche per circa 302 miliardi di dollari all'anno¹. Sono necessarie azioni congiunte per realizzare l'obiettivo dell'Assemblea mondiale della sanità (AMS) di conseguire almeno il 50% di allattamento esclusivo della durata di 6 mesi entro il 2025.

Esistono molte barriere al raggiungimento del cosiddetto allattamento ottimale, e la principale è la mancanza di sostegno per i genitori sul posto di lavoro. L'allattamento è un lavoro di squadra, che richiede informazioni imparziali e basate su evidenze scientifiche e una catena calda di sostegno che crei le condizioni ideali in cui le donne possano allattare. L'allattamento è una prerogativa della madre ma, per avere maggiori possibilità di riuscita, richiede il sostegno di partner, familiari, colleghi e di tutta la comunità nel suo insieme. Dal momento che la pratica dell'allattamento coinvolge la madre e le persone a lei più vicine, è fondamentale estendere a tutte loro gli interventi. Vanno, inoltre, tenute in considerazione in maniera equa le esigenze di entrambi i genitori rispetto all'allattamento. Poter usufruire di una tutela sociale che riconosca la parità tra madri e padri e preveda misure quali congedo retribuito e sostegno sul posto di lavoro contribuirebbe a creare l'ambiente ideale per l'allattamento sia nei contesti lavorativi regolari che in quelli irregolari.

OBIETTIVI



Le ricerche dimostrano che le politiche di congedo di maternità retribuito contribuirebbero a ridurre la mortalità infantile del 13% per ogni mese in più usufruito². Il congedo permette alle donne di riprendersi fisicamente dal parto prima di tornare al lavoro e apporta benefici a breve e lungo termine sulla loro salute fisica, mentale ed emotiva³. Le politiche a garanzia del congedo parentale e di paternità non dovrebbero compromettere i benefici esistenti del congedo di maternità né la disponibilità del congedo stesso, anzi dovrebbero permettere ai padri/partner di dare priorità alle responsabilità familiari, pur conciliandole con le esigenze lavorative. Ciò aumenterebbe in misura significativa il benessere delle famiglie a livello personale ed economico. Per un uomo, avere un congedo di paternità limitato o non averlo affatto significa vedere ridotti il tempo che potrebbe trascorrere in famiglia e la possibilità di costruire relazioni e modelli di genitorialità condivisa. Un padre che usufruisce del congedo può lavorare insieme alla madre al consolidamento di una squadra dedicata alla genitorialità e all'allattamento⁴. Il lavoro di squadra rafforza il ruolo genitoriale e favorisce la riuscita dell'allattamento esclusivo.

Secondo l'Organizzazione internazionale del lavoro (Oil), sono più di 830 milioni le lavoratrici che non dispongono di adeguata tutela della maternità. Su circa 170 paesi studiati, il congedo di paternità e quello parentale sono riconosciuti rispettivamente in 78 e 66 paesi soltanto. La maggior parte dei paesi offre quantomeno il congedo di maternità retribuito. Ma si procede lentamente sulla strada per realizzare la raccomandazione dell'Oms di garantire almeno 6 mesi di congedo retribuito per sostenere l'allattamento esclusivo⁵. Gli standard minimi globali sul congedo di maternità delineati nella Convenzione sulla protezione della maternità Oil C183 2000 e nella Raccomandazione Oil R191 fanno riferimento rispettivamente a 14 e 18 settimane, che sono meno dei 6 mesi auspicati (corrispondenti a 26 settimane). La R191 raccomanda, inoltre, il congedo parentale alla scadenza di quello di maternità. Circa la metà dei paesi del mondo rispetta gli standard Oil, di cui il 47% sono paesi a basso reddito, il 43% a medio reddito e il 77% ad alto reddito. Ciò significa che le condizioni socioeconomiche non costituiscono una barriera per l'offerta del congedo retribuito, se è vero che molti paesi lo garantiscono per 26 settimane o anche più³.

La tutela sociale dei genitori comprende politiche e normative che prevedano il congedo retribuito con finanziamento pubblico, nonché la creazione di ambienti lavorativi compatibili con la genitorialità e attenti alle esigenze delle famiglie. Per rafforzare il ruolo dei genitori e garantire i diritti, dobbiamo farci promotori di (a) politiche e normative di tutela sociale per i genitori, (b) ambienti lavorativi compatibili con la genitorialità nei settori regolari e non, (c) nuove consuetudini sociali e atteggiamenti di rispetto e di attenzione nei confronti di entrambi i genitori. Tali misure favoriscono l'allattamento ottimale, la salute e il benessere, e proteggono dalla discriminazione sul posto di lavoro. Estendere la tutela sociale a entrambi i genitori contribuisce anche al raggiungimento degli Obiettivi di sviluppo sostenibile. Facciamo in modo, insieme, che tutto ciò si realizzi.

AVVISO SUL COPYRIGHT: La WABA fa valere tutti i diritti previsti dalla Convenzione di Berna sui materiali della Sam 2019. Tale copyright è condizionato a un uso corretto, che prevede la dovuta attribuzione alla WABA. I materiali possono essere utilizzati per la celebrazione della Sam e per altre attività legate alla protezione, alla promozione e al sostegno dell'allattamento. I materiali non possono essere in alcun modo modificati né utilizzati a danno della reputazione della WABA, né a livello di contenuto, né per il contesto, né per associazione. Per utilizzare i materiali in qualsiasi attività commerciale va sempre richiesta l'autorizzazione. I materiali non possono essere utilizzati in alcuna attività sponsorizzata da ditte che producono o distribuiscono sostituti del latte materno, accessori correlati (quali biberon e ciucci) e alimenti complementari.

RINGRAZIAMENTI: la WABA tiene a ringraziare le seguenti persone:

Autori: Aapta Garg, Alyson McColl, Bianca Stumbitz, Duncan Fisher, Jennifer Cashin, John Rempel, Lynn Rempel, Ruti Levitov, Wessel van den Berg
Revisori: 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 Kyenkya-Isabirye, Marina Ferreira Rea, Michele Griswold, Paige Hall Smith, Prashant Gangal, Roger Mathisen, Rufaro Madzima, Rukhsana Haider, Taru Jindal and Zaharah Sulaiman

Equipe di redazione: Amal Omer-Salim, Revathi Ramachandran
Impaginazione: Nisha Kumaravel, Chuah Pei Ching
Consulente: Felicity Savage
Designer: C-Square Sdn Bhd
Per la stampa: Jutaprint

BIBLIOGRAFIA: Vedere Inserto

IL MAMI RINGRAZIA PER LA TRADUZIONE IN ITALIANO: Chiara Frangipane, Renata Lo Iacono, Francesca Mileti, Martine Moretti e Mara Panozzo. **E PER LA GRAFICA:** Eleonora Amenta e Clarissa Arnone.



POLITICHE E NORMATIVE DI TUTELA SOCIALE PER I GENITORI

Le politiche di tutela sociale dei genitori possono rivelarsi fondamentali nel favorire l'allattamento, in quanto rappresentano un aspetto importante del modo in cui viene suddiviso il lavoro di cura e contribuiscono a modificare le consuetudini sociali. La tutela della genitorialità affronta una delle principali barriere all'allattamento, che è la mancanza di sostegno sul posto di lavoro. Le misure di tutela comprendono, fra le varie cose, congedo retribuito con finanziamenti pubblici per entrambi i genitori, politiche di flessibilità sul posto di lavoro che consentano di attuare la pratica genitoriale in genere e di allattamento in particolare, nonché programmi di sussidio sovvenzionati dallo Stato per i genitori e le famiglie. Sostenere i genitori sul posto di lavoro grazie al congedo di maternità, di paternità e parentale retribuito con fondi pubblici è un prerequisito per l'allattamento ottimale.

Per modificare le consuetudini sociali, è necessario aumentare l'accesso delle donne ai servizi sanitari, sensibilizzare la comunità sulle disparità persistenti e coinvolgere gli uomini e i ragazzi nel sostegno delle esigenze e dei diritti femminili.

Le attuali politiche di tutela sociale si rivelano spesso inadeguate. Nei casi in cui sono in vigore, si rivolgono principalmente alle donne, dando per scontato che siano le uniche coinvolte nella cura dei figli e contribuendo ad appesantire il carico di lavoro di tipo assistenziale non pagato per le donne stesse. Secondo la scheda informativa degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Onu Donne, le donne svolgono lavoro di tipo domestico e assistenziale non retribuito pari a 2,6 volte quello svolto dagli uomini. Le politiche di tutela dei diritti di maternità, oltre a garantire una distribuzione più equa del carico assistenziale, sono determinanti per raggiungere un maggiore livello di parità e responsabilizzazione di entrambi i genitori. L'equa suddivisione delle mansioni consentirebbe di riconoscere il contributo unico che dà la donna con l'allattamento, rendendo quest'ultimo compatibile con il lavoro e facendo in modo che i partner si facciano carico di una quota maggiore degli altri compiti legati all'assistenza dei figli. Bisognerebbe incentivare gli uomini a usufruire del congedo e ripartire le responsabilità di cura dei bambini tra i due genitori in maniera paritaria. Garantire tutela sociale rafforza la consapevolezza dei genitori, e diffondere tale consapevolezza farà aumentare la richiesta di politiche a favore dell'allattamento e di programmi che aiutino le donne e i loro partner a conciliare la cura genitoriale con il lavoro.

DATI



Una quota compresa tra il 50 e il 60% delle famiglie residenti nei paesi a basso reddito non ha accesso a sussidi⁶.



Soltanto il 10% circa dei paesi fra America, Asia orientale e Pacifico, Medio Oriente e Nord Africa offre benefici di assistenza all'infanzia⁶.



Estendere il congedo retribuito e le strategie innovative per abbattere le barriere culturali può incidere notevolmente sulla durata del congedo di paternità di cui usufruiscono gli uomini⁷.



I figli degli uomini che fruiscono del congedo parentale hanno più probabilità di essere allattati a 2, 4 e 6 mesi⁸.



Paul Carter @ WBW2012



Nazziwa @ WBW2012



AMBIENTI LAVORATIVI COMPATIBILI CON LA GENITORIALITÀ NEI SETTORI REGOLARI E NON

CONTESTI LAVORATIVI REGOLARI

Il congedo parentale retribuito rappresenta un vantaggio per bambini, famiglie, datori di lavoro ed economia. Nessun genitore dovrebbe essere costretto a scegliere tra il sostentamento economico della propria famiglia e la possibilità di dare ai propri figli le cure e il nutrimento migliori. Gli ambienti di lavoro attenti alle esigenze delle famiglie garantiscono il congedo parentale retribuito dopo la nascita o l'adozione di un figlio, ma anche misure in termini di tempo, spazi e sostegno per consentire alle madri di allattare tranquillamente e, più in generale, ai genitori di prendersi cura dei figli anche dopo il rientro al lavoro. Laddove non sia possibile adottare tali misure, le madri necessitano di tempo e di uno spazio privato con tutto l'occorrente per allattare o tirare e conservare il latte. La presenza di nidi aziendali o nelle vicinanze dai costi accessibili, unitamente alla flessibilità oraria, permette di proseguire l'allattamento, dando la possibilità a entrambi i genitori di allevare al meglio i propri figli e contribuendo alla riduzione dello stress a favore del benessere di tutta la famiglia. Studi recenti dimostrano che il congedo di maternità retribuito e le misure a favore dell'allattamento sul posto di lavoro influiscono positivamente sui tassi di allattamento e su altri esiti di salute, nonché sul miglioramento della situazione economica e sulla riduzione della mortalità infantile.

DATI



Il **rientro al lavoro** della madre dopo la nascita dei figli è una delle cause principali sia di integrazione precoce con formule artificiali sia di interruzione precoce dell'allattamento a livello globale⁹.



Molte delle **aziende principali al mondo** offrono **congedi parentali più equi e generosi** e adottano politiche attente alle esigenze delle famiglie, ricavandone benefici in termini di costi e di immagine¹⁰.



Nei paesi in via di sviluppo con un'economia in difficoltà, le aziende private possono incrementare il proprio sostegno aderendo a **programmi nazionali a tutela della maternità**¹¹.



Vanessa @ WBW2015

CONTESTI LAVORATIVI IRREGOLARI

Per tutelare la maternità sul posto di lavoro i vari paesi si sono concentrati principalmente sul rafforzamento delle leggi nazionali. Tuttavia, più della metà della forza lavoro globale (61,2%) è impiegata in contesti non regolari e sfugge quindi a tali misure. Il lavoro irregolare è ormai diffuso ovunque, soprattutto nei paesi a basso e medio reddito, e in particolare fra le donne, più esposte al rischio di povertà rispetto agli uomini. Basti pensare all'Africa, dove quasi il 90% delle donne che lavorano è impiegato in contesti irregolari, il che significa che soltanto una lavoratrice su dieci ha diritto al congedo retribuito, così come avviene in Asia, laddove a livello mondiale si registra un rapporto pur sempre basso di una lavoratrice su quattro. Inoltre, è stata riscontrata la tendenza delle donne che non usufruiscono di congedo retribuito o che beneficiano di uno scarso sussidio di maternità a tornare al lavoro molto prima del previsto, a volte anche a pochi giorni dal parto, per motivi di necessità. In contesti simili, possono essere tante le barriere all'allattamento: dalla distanza casa-lavoro, agli orari di lavoro prolungati senza interruzioni e perfino alla pericolosità degli ambienti lavorativi. In linea generale, inoltre, si tende a ignorare il fatto che favorire l'allattamento influisce positivamente sulle imprese, sulle lavoratrici e sulle famiglie.

DATI



Più della metà della forza lavoro globale (61,2%) è impiegata in **contesti irregolari** in qualità di lavoratori autonomi (in proprio), collaboratori domestici, agricoli, migranti stagionali, occasionali o temporanei¹².



In Africa **quasi il 90% delle donne occupate lavora in contesti irregolari**, percentuale che scende al 64,1% nell'Asia-Pacifico e al 61,8% negli Stati Arabi¹³.



Esistono **sistemi a basso costo** per sostenere le donne incinte e le neomamme operanti **nei settori non regolari**, quali ad esempio riorganizzare le mansioni, adattare gli orari lavorativi e sostenere l'allattamento e i servizi informali di assistenza all'infanzia¹⁴.



Berlina Nugroho @ WBW2008



NUOVE CONSUETUDINI SOCIALI E ATTEGGIAMENTI DI RISPETTO E DI ATTENZIONE NEI CONFRONTI DI ENTRAMBI I GENITORI

Allattare è una prerogativa della madre. Ciò nonostante, è quando il padre/partner fa l'appoggio e si occupa in maniera attiva del bambino, che si ha un miglioramento dell'esperienza di allattamento e del rapporto tra i genitori. In tal modo, inoltre, il padre ha l'occasione di creare un rapporto più stretto con i figli, i cui benefici si riscontrano nella crescita di questi ultimi. Come compagni di squadra in uno sport giocato a due, la donna e il partner che vivono la genitorialità in maniera equa devono osservarsi, comunicare, sapersi adattare l'uno all'altra e avere fiducia reciproca. È altrettanto importante che, di fronte alle necessità, siano disponibili a collaborare piuttosto che farsi carico del compito da svolgere sostituendo l'altro.

La paternità e le sue regole stanno oggi mutando. Molti uomini non sono più solo responsabili di sostenere la famiglia economicamente ma si occupano anche concretamente della compagna e dei bambini, cosa fondamentale per la loro crescita. Un approccio alla genitorialità che veda il padre come un alleato con pari diritti e doveri è positivo sia per i genitori che per i figli.

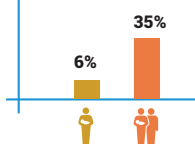
A volte, i padri si scontrano con difficoltà che ostacolano il loro coinvolgimento: spesso sono visti più come babysitter che come veri responsabili della cura dei bambini. I servizi sociali e sanitari, del resto, spesso si dimenticano di loro e non li coinvolgono nelle attività informative su gravidanza, parto, cura del neonato e sostegno all'allattamento. Dopo la nascita, spesso gli uomini non possono usufruire di congedi o ne hanno uno molto breve, cosa che limita il tempo che possono trascorrere con la compagna e con i bambini e che possono sfruttare per imparare a fare i genitori.

Ma la possibilità di imparare c'è. Si possono acquisire strategie di co-genitorialità mirate al sostegno dell'allattamento e attente ai desideri e ai bisogni della madre. È necessario che la coppia stabilisca insieme gli obiettivi di allattamento e comunichi con efficacia, soprattutto quando insorgono difficoltà nell'allattamento stesso. Il partner può informarsi, fornire sostegno emotivo, responsabilizzarsi nella cura della casa, occuparsi dei bambini e giocare con loro.

DATI

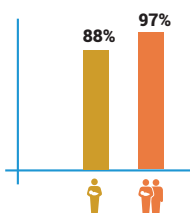
VIETNAM

Allattati per almeno un mese



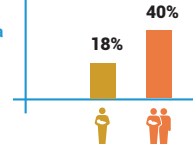
CANADA

Allattati per almeno 12 settimane



CHINA

Allattati in maniera esclusiva



In **Vietnam**, è stato realizzato un progetto volto a insegnare ai papà a lavorare **in squadra con la compagna** per migliorare gli esiti di allattamento. Il 35% dei bambini del gruppo di intervento è stato **allattato in maniera esclusiva per almeno un mese**, rispetto al 6% dei bambini il cui papà non era coinvolto¹⁵.

In **Canada**, un progetto di co-genitorialità ha insegnato alle **coppie** a collaborare per raggiungere obiettivi di genitorialità definiti insieme. Il 97% dei bambini delle famiglie partecipanti è stato **allattato per almeno dodici settimane**, rispetto all'88% del gruppo di controllo¹⁶.

In **Cina**, un intervento destinato a **coinvolgere maggiormente i papà** nelle decisioni relative all'allattamento e nel sostegno concreto all'allattamento stesso ha permesso al 40% dei bambini partecipanti di essere **allattato in maniera esclusiva**, rispetto al 18% del gruppo di controllo¹⁷.



Hospital San Antonio @ WBW2014



Namatovu @ WBW2012

ENTRIAMO IN AZIONE

Creiamo, insieme, un ambiente solidale che dia potere ai genitori e favorisca l'allattamento.
Ecco che cosa fare concretamente.



Responsabili politici

1. Adottare linee guida globali e politiche nazionali volte a promuovere ambienti di lavoro flessibili e attenti alle esigenze delle famiglie per sostenere l'allattamento.
2. Sviluppare un modello per il finanziamento pubblico del congedo di maternità e parentale per sgravare i datori di lavoro dal versamento integrale dell'indennità, e inserire gli interventi a favore dell'allattamento e dei diritti dei genitori fra le priorità della spesa pubblica.
3. Promuovere strumenti per coinvolgere i padri (per esempio un sito con risorse online) che possano adattarsi ai vari contesti per essere utilizzati nei programmi a favore dell'allattamento in tutto il mondo.
4. Prevedere congedi parentali che consentano alle madri di allattare in maniera esclusiva per sei mesi e promuovano il coinvolgimento dei partner nella cura dei figli e nel lavoro domestico, nello spirito di una genitorialità condivisa.
5. Far sì che tutti i genitori usufruiscano del congedo parentale, rendendolo non trasferibile e impedendo che il congedo di paternità comprometta i benefici del congedo di maternità esistenti, affinché i padri siano coinvolti nella vita dei figli e possano sostenere concretamente l'allattamento.
6. Monitorare le politiche attinenti, sviluppare e attuare piani d'azione che estendano ai lavoratori irregolari le misure a tutela della maternità e a sostegno dell'allattamento.
7. Ratificare e attuare, quali standard minimi, la Convenzione sulla protezione della maternità OIL C183 2000 e la Raccomandazione R191.
8. Riflettere su possibili modalità per integrare la tutela dell'allattamento in altre convenzioni e raccomandazioni OIL appropriate, quali per esempio la C156 (Convenzione sui lavoratori con responsabilità familiari, 1981), la C184 (Convenzione sulla sicurezza e la salute nell'agricoltura, 2001) e la C102 (Convenzione sulla norma minima di sicurezza sociale, 1952).
9. Garantire l'attuazione integrale del Codice internazionale sulla commercializzazione dei sostituti del latte materno e delle risoluzioni dell'AMS pertinenti, con relativo monitoraggio.



Sostenitori

1. Creare una catena calda di sostegno all'allattamento mettendo in relazione gruppi alla pari e professionisti del settore sanitario.
2. Far conoscere i modelli politici di promozione della genitorialità condivisa e dell'allattamento che hanno avuto buona riuscita.
3. Lavorare con i governi per rivedere e migliorare le leggi nazionali in materia di tutela sociale della maternità e della genitorialità per sostenere l'allattamento ottimale, facendo in modo che tali leggi riconoscano e tutelino anche i lavoratori irregolari e gli appartenenti ad altri gruppi vulnerabili.
4. Impegnarsi insieme a organizzazioni sindacali e datori di lavoro per creare ambienti lavorativi favorevoli all'allattamento, mediante la predisposizione di servizi di supporto quali asili nido, spazi appositi per l'allattamento e orari flessibili.
5. Diffondere la consapevolezza, attraverso i media e le piattaforme comunitarie, sulle modalità in cui le donne possono conciliare il lavoro produttivo con quello riproduttivo, di cui fa parte l'allattamento.
6. Collaborare con i ricercatori per raccogliere e divulgare le evidenze sull'impatto della tutela della maternità e della genitorialità sull'allattamento.
7. Richiedere sul posto di lavoro sostegno concreto all'allattamento attraverso la creazione di servizi per l'allattamento, pause retribuite per allattare e organizzazione flessibile del lavoro.
8. Migliorare l'accesso a programmi, creati in base alle particolarità delle culture locali, che aiutino le madri, i padri/partner e le famiglie a svolgere un lavoro di squadra per favorire l'allattamento.



Genitori

1. Durante il periodo prenatale, informarsi presso un'ostetrica, un medico o una consulente per l'allattamento su come portare avanti l'allattamento in modo ottimale.
2. Rendere partecipi degli obiettivi di allattamento il padre e la famiglia, in modo che possano essere di supporto.
3. Identificare il tipo di aiuto pratico che potrebbe rendersi necessario e chiedere collaborazione al partner e ai membri della famiglia.
4. Frequentare un gruppo di sostegno alla pari per confrontarsi in merito alle difficoltà affrontate.
5. Stabilire con il partner in che modo ripartire e gestire il congedo di maternità o parentale e l'organizzare del lavoro in modo da rendere possibile l'allattamento esclusivo nei primi sei mesi.
6. Sfruttare il periodo del congedo di maternità o parentale per consolidare l'allattamento e organizzarsi per il rientro al lavoro.
7. Chiedere ai datori di lavoro e alle organizzazioni sindacali sostegno all'allattamento sul posto di lavoro.
8. Collaborare con colleghi e sindacati per far valere i diritti in tema di maternità, genitorialità e allattamento sul posto di lavoro.

**Impegniamoci, insieme, per dare potere ai genitori
e favorire l'allattamento, oggi e per il futuro!**



La WABA, World Alliance for Breastfeeding Action (Alleanza mondiale per interventi a favore dell'allattamento), è una rete di soggetti e organizzazioni che si occupano della protezione, della promozione e del sostegno dell'allattamento in tutto il mondo, in base alla Dichiarazione degli Innocenti, ai Ten Links for Nurturing the Future e alla Strategia Globale per l'Alimentazione dei Neonati e dei Bambini OMS/UNICEF. La WABA è una ONG con status consultivo presso l'UNICEF e status consultivo speciale presso il Consiglio Economico e Sociale dell'Onu. Coordina la campagna annuale della Settimana mondiale per l'allattamento. Lavora a stretto contatto con numerosi soggetti e organizzazioni a livello internazionale, fra cui: l'Academy of Breastfeeding Medicine (ABM), l'International Baby Food Action Network (IBFAN), l'Associazione Internazionale dei Consulenti Professionali in Allattamento (ILCA), La Leche League International (LLL), il Fondo delle Nazioni Unite per l'Infanzia (UNICEF) e l'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS).

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | Tel: 60-4-658 4816 | Fax: 60-4-657 2655 | Email: wba@waba.org.my | Web: www.waba.org.my