



تمكين الوالدين و إتاحة الرضاعة الطبيعية

الآن ومن أجل المستقبل!



مقدمة

الرضاعة الطبيعية مجهود مشترك. وبحاجة لمعلومات صحيحة مبنية على تجارب علمية وغير متحيزة، إلى جانب دعم حميم مستمر من أجل توفير بيئة تمكن الأمهات من ممارسة الرضاعة الطبيعية على أفضل وجه. ورغم أن الرضاعة من اختصاصات الأم، إلا أنه يمكن تحسين معدلات الرضاعة الطبيعية بدعم حثيث من الآباء وأفراد الأسرة وبيئات العمل والمجتمعات. وبما أن الرضاعة تؤثر على الأم وداعمتها المقربون إليها، فمن الضروري تبني أسلوب شامل. مراعاة احتياجات الجنسين فيما يتعلق بالرضاعة الطبيعية، يمكننا تقديم النصح الملائم للجميع. كما يمكن خلق بيئة داعمة لتمكين الرضاعة الطبيعية عن طريق الحماية الاجتماعية المنصفة للجنسين، والتي تشمل إجازة مدفوعة الراتب وبيئة عمل داعمة سواء في قطاعات العمل الرسمية وغير الرسمية.

الرضاعة الطبيعية أحد أفضل الاستثمارات لتجنب الوفيات وتحسين الصحة، والنمو الاجتماعي والاقتصادي للأفراد والمجتمعات. وعلى الرغم من أن معدلات مبادرات الرضاعة الطبيعية العالمية مرتفعة نسبياً، وعلى الرغم من التوصيات العالمية، فإن 40% فقط من الأطفال دون سن 6 أشهر يتلقون الرضاعة الطبيعية الحصرية و45% يستمرون في الرضاعة الطبيعية حتى سن 24 شهراً. كما أن هناك اختلافات كبيرة في معدلات الرضاعة الطبيعية إقليمياً وداخل الدولة الواحدة. ويمكن لزيادة الرضاعة الطبيعية للمعدل الموصى به أن تحول دون وفاة أكثر من 823000 و20000 أم كل عام. بينما يرتبط ترك الرضاعة الطبيعية بانخفاض مستوى الذكاء ويتسبب في خسائر اقتصادية تقدر بـ 302 مليار دولار سنوياً¹. وتقتضي الحاجة بذل جهود متضافرة لتحقيق هدف جمعية الصحة العالمية في رفع نسبة الرضاعة الطبيعية الحصرية لمدة ستة أشهر إلى 50% على الأقل بحلول عام 2025. ولكن ثمة عوائق كثيرة، من أهمها افتقار بيئة العمل الداعمة للأمهات والآباء.

الأهداف



إعلام

الناس عن الصلة بين الحماية الاجتماعية المنصفة للجنسين للوالدين والرضاعة الطبيعية



ترسيخ

القيم الصديقة للوالدين والمعايير الاجتماعية المنصفة للجنسين على كافة المستويات لدعم الرضاعة الطبيعية



التواصل

مع الأفراد والمنظمات لزيادة التأثير



تكثيف

العمل على تحقيق الحماية الاجتماعية المنصفة بين الجنسين للوالدين لتعزيز الرضاعة الطبيعية

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، أكثر من 830 مليون امرأة عاملة لا تحصلن على حماية أمومة كافية. ضمن تقريبا 170 دولة درست، تتوفر إجازات الأبوة والوالدين في 78 و66 دولة فقط، على التوالي. وعلى الرغم من أن معظم الدول تتبج إجازة أمومة محدودة مدفوعة الأجر على الأقل، إلا أن التقدم ما زال بطيء للوصول لتوصيات منظمة الصحة العالمية التي تهدف لإتاحة 6 أشهر إجازة أمومة مدفوعة الأجر لتمكين الرضاعة الطبيعية الحصرية⁵. المعيار العالمي الأدنى لإجازة الأمومة، حسب اتفاقية حماية الأمومة ILO183C عام 2000 وبند (R191) من توصيات منظمة العمل الدولية، هو 14 و18 أسبوعاً على التوالي، أي أنه أقل من الستة أشهر الموصى بها (أو 26 أسبوعاً). كما يوصي بند R191 بإجازة والدية بعد انتهاء إجازة الأمومة. ما يقارب نصف دول العالم تستوفي توصيات منظمة العمل الدولية المعيارية، وتشمل 47% من بلدان ذات دخل منخفض، و 43% من بلدان ذات دخل متوسط و 77% من بلدان ذات دخل مرتفع. ذلك يدل على أن الحالة الاجتماعية والاقتصادية لا تمنع إمكانية إتاحة الإجازة مدفوعة الأجر، حيث أن العديد من الدول تمنح 26 أسبوعاً أو أكثر⁶.

تبين الدراسات أن سياسات إجازات الأمومة مدفوعة الأجر تساعد على تقليل وفيات الأطفال الرضع بنسبة 13% لكل شهر إضافي لإجازة الأمومة². إجازة الأمومة مدفوعة الأجر تساعد الأم على التعافي بعد الولادة وقيل العودة للعمل مما يساهم في تعزيز صحة الأم الجسدية والعقلية والنفسية على المدى القريب والبعيد³. يجب على سياسة العمل التي تضمن حصول الموظفين على إجازة والدية أو أبوية لا تؤثر على إجازة الأمومة السابق توفرها وفوائدها. بل يجب أن تمكن هذه السياسات الآباء من وضع المسؤوليات العائلية في المقدمة دون التقصير في متطلبات العمل. ويضمن ذلك زيادة الاستقرار الذاتي والاقتصادي لعائلاتهم. إن الإجازات الأبوية المحدودة أو المعدومة تؤدي إلى تقليل الوقت الذي يقضيه الآباء مع عائلاتهم من أجل بناء العلاقات والأنماط التي تسهل المساواة بين الوالدين في المسؤوليات. الآباء الذين يحصلون على إجازة يمكنهم مشاركة العمل مع الأمهات ليكونا فريقاً واحداً في رعاية الأبناء والرضاعة⁴، العمل كفريق واحد يحفز الآباء والأمهات ويمكن الرضاعة الطبيعية الحصرية.

تشمل الحماية الاجتماعية الوالدية سياسات تضمن الإجازات مدفوعة الأجر والممولة من القطاع العام، وقوانين، وبيئات عمل صديقة للوالدين والعائلة. ولتمكين الوالدين وضمان حقوقهما نسعى لضمان (أ) السياسات والتشريعات التي تحقق الحماية الاجتماعية للوالدين (ب) أماكن عمل صديقة للوالدين في القطاعين الرسمي وغير الرسمي، (ج) المعايير الاجتماعية المنصفة للجنسين والصديقة للوالدين. تساعد هذه الإجراءات على تعزيز الرضاعة الطبيعية المثلى، إلى جانب الصحة كما تحمي الأشخاص من التمييز في أماكن العمل. كما تعزز أهداف التنمية المستدامة الحماية الاجتماعية المنصفة بين الجنسين للوالدين. فلنعمل معاً على تحويل هذا الأمل إلى واقع.

بيان حقوق الملكية: تؤكد WABA منظمة التحالف العالمي لتشجيع الرضاعة الطبيعية أن جميع الحقوق محفوظة حسب اتفاق بيرن لجميع المواد المقدمة في أسبوع الرضاعة العالمي 2019. يخضع استخدام البيانات لسياسة الاستخدام العادل مع ذكر الملكية لمنظمة التحالف العالمي لتشجيع الرضاعة الطبيعية بوضوح. يمكن استخدام المواد للاحتفال بأسبوع الرضاعة الطبيعية العالمي وأنشطة أخرى تهدف لحماية الرضاعة الطبيعية ونشرها ودعمها. لا يُسمح بتغيير المواد بأي حال من الأحوال، أو استعمالها بطرق تضر بسمعة التحالف العالمي لتشجيع الرضاعة الطبيعية، سواء بتغيير المحتوى أو السياق أو بالاترابط. يجب الحصول على موافقة قبل استخدام المواد لأي نشاط تجاري. لا يسمح باستخدام هذه المواد في أي فعالية تحت رعاية شركات مصنعة أو ممولة لحليب الأطفال الاصطناعي، أو الأدوات التابعة له مثل الرضاعات والحلمات، والأطعمة الكاملة.

فريق التحرير : أمل عمر سالم ، ريفاتي راماتشاندران.
التصميم والتنسيق : نيشا كومار اقل، تشوا بي تشينغ.
المستشار : فيليبستي سافاج
تصميم : C-Square Sdn Bhd
طباعة : جوتابرينت

شكر وعرفان: يود التحالف العالمي لتشجيع الرضاعة الطبيعية شكر كل من:
المساهمون : أينا قارج، اليسون مكلول، بيناكا ستومبيتر، دونكان فيشر، جنيفر كاسين، جون رمبل، لين رمبل، روتي ليفتوف، وسل فان دن بيرغ.
المراجعين : أن باتيجي، أنور فضل، بيتي ستيركن، ديفيد كلارك، إيلين رو، فرينني جوي، هيروكو هونجو، حسين تاريمو، إيرما تشافاريا دي مازا، إرونم تاكي، جينيفر مورين، جوهانا بير غرمان، جي بي داديش، كاتي باري، لورنس غرومر ستراون، لي كلاسين، ماريز أرندت، ميشيل جريسولد، بيغ هول سميث، برانشات غانغال، روجر ماثيسون، روفارو ماندزيمبا، روخسانا حيدر، تارو جندال، زهرا سليمان.



القيم الصديقة للوالدين والمبادئ الاجتماعية المنصفة للجنسين

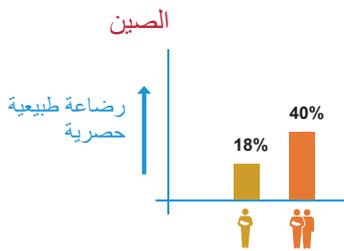
وأحيانا يصعب على الآباء المشاركة، إذ يُنظر للآب في كثير من الأحيان كجليس للطفل بدلاً من مقدم رعاية أساسي. في كثير من الأحيان يُنحى الآباء أو يتم تجاهلهم من قِبل الخدمات الصحية والاجتماعية المقدمة للأطفال ولا يتم تبليغهم بطرق دعم الحمل، أو الولادة أو رعاية المولود أو الرضاعة الطبيعية. إن الإجازات الأبوية المحدودة تقلل الوقت الذي يمكن أن يقضيه الآباء مع الزوجة والمولود لتعلم كيفية ممارسة دورهم كأباء.

ولكن، بإمكان الآباء أن يتعلموا. حيث يمكن تعليمهم أساليب لمشاركة المسؤوليات الوالدية بما يوفر للأم احتياجاتها ومطالبها من أجل دعم الرضاعة الطبيعية. من الضروري اتفاق الزوجين على أهداف الرضاعة الطبيعية والتحاور الجيد، خاصة عند مواجهة صعوبات أثناء الرضاعة الطبيعية. بإمكان الآباء التزود بالمعلومات عن الرضاعة الطبيعية، وتوفير الدعم العاطفي، ومشاركة أعباء المنزل، إلى جانب رعاية الوليد وملاعبته.

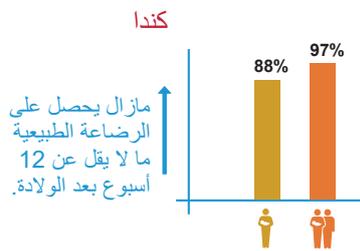
الرضاعة الطبيعية من اختصاصات الأم. لكن عندما يدعم الآباء الرضاعة الطبيعية ويبنون علاقة متفاعلة مع رضيعهم، نجد تحسناً في الرضاعة الطبيعية والعلاقات الوالدية. إضافة إلى ذلك، تتكون علاقة وثيقة بين الآباء والموليد، وينمو ويتطور الوليد بسرعة أكبر. فمثلهم كمثل الشريكان في فريق رياضي مكون من شخصين، فإن الأمهات والآباء في الفريق الوالدي المنصف بين الجنسين عليهما أن يراقبا بعضهما وأن يتوصلا ويعدلا ويتقنا ببعضهما. إضافة إلى ذلك، فعليهما أن يكونا على أتم الاستعداد لمساعدة الآخر عند الحاجة، وتجنب العمل بشكل فردي.

لقد تغيرت النماذج المتعارف عليها للآباء. فالكثير من الآباء لا يقتصر دورهم على كونهم العائل للعائلة، بل نجدهم يتشاركون مع الأم مباشرة في رعاية الأطفال، وهو أمر هام لنمو الأبناء. رعاية الأبناء المنصفة بين الجنسين والتي تشمل الآباء بصفتهم شركاء في الفريق الوالدي تعود بالفوائد على الأبناء والوالدين.

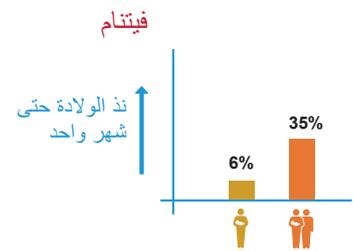
حقائق



في الصين، إحدى التدخلات تمت من خلال تثقيف الآباء للمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بممارسات الرضاعة الطبيعية ودعمها أدت إلى أن 40% من الرضع حصلوا على رضاعة طبيعية حصرية، مقارنة بمجموعة الضبط فقط (18%)¹⁸.



في كندا، قامت إحدى التدخلات المبنية على المشاركة بين الوالدين بتعليم الأزواج العمل بالتعاون مع الأمهات للوصول لمخرجات مشتركة اتفقا عليها مسبقاً. نتيجة لذلك، 97% من الأطفال الرضع استمروا في الحصول على الرضاعة الطبيعية لمدة أدناها 12 أسبوعاً، مقارنة مع مجموعة الضبط فقط (88%)¹⁷.



في فيتنام، إحدى التدخلات كان من شأنها تعليم الآباء كيفية العمل مع الأمهات كفريق والدي وذلك لتحسين مخرجات الرضاعة الطبيعية. 35% من الرضع في مجموعة التدخل حصلوا على رضاعة طبيعية حصرية لمدة شهر واحد مقارنة بنسبة 6% فقط من الرضع الذين لم يشترك آباءهم في البرنامج¹⁶.





أماكن العمل الصديقة للوالدين في كل من القطاعات الرسمية وغير الرسمية

القطاع غير الرسمي

تمحورت معظم الجهود المبذولة عالمياً في مجال حماية الأمومة في أماكن العمل حول تعزيز التشريعات في الدول محلياً. ولكن، أكثر من نصف القوى العاملة عالمياً (61.2%) يكسبون معيشتهم في القطاع الاقتصادي غير الرسمي، والذين لا تشملهم تلك التشريعات. العمل غير الرسمي منتشر في كل مكان، إلا أنه أكثر انتشاراً في الدول متدنية ومتوسطة الدخل وخاصة بين النساء، حيث تكون النساء أكثر عرضة للفقر من الرجال. في إفريقيا، حوالي 90% من النساء العاملات يعملن في القطاع غير الرسمي. كما أن امرأة واحدة فقط من بين كل 4 نساء حول العالم، وواحدة فقط من بين كل 10 نساء في إفريقيا وآسيا، تحصل على إجازة أمومة مدفوعة الأجر. النساء اللاتي لا تحصلن على إجازات مدفوعة الأجر، والأسوأ من ذلك اللاتي يحصلن على أجر زهيد، يعدن للعمل بعد وقت وجيز من الولادة أحياناً فقط بضعة أيام بسبب الحاجة. تواجه العاملات في القطاع غير الرسمي صعوبات كثيرة تعيق الرضاة الطبيعية، مثل بعد المسكن عن مكان العمل، وطول ساعات العمل دون فترات راحة، بالإضافة لمحيط عمل عالي الخطورة. كذلك بصفة عامة هناك عدم دراية بمدى فائدة دعم الرضاة الطبيعية للشركات والعاملين وعائلاتهم.

القطاع الرسمي

الإجازات الوالدية مدفوعة الأجر تعود بالفائدة على الأطفال والعائلات ورؤساء العمل، والاقتصاد. يجب ألا يضطر الآباء والأمهات إلى الاختيار بين إعالة عائلاتهم مادياً وبين تقديم أفضل غذاء ورعاية ممكنة لطفلهم. أماكن العمل الصديقة للوالدين تقدم إجازات مدفوعة الأجر بعد الولادة أو التبني بالإضافة لتقديم ما يلزم الأمهات من وقت ومكان ملائم ودعم لكي تتمكن من الرضاة الطبيعية المثلى بنجاح، إلى جانب تقديم دعم للوالدين يمكنهم من الاعتناء بأطفالهم بعد العودة للعمل. في حال عدم توفر هذه التسهيلات، تحتاج الأمهات لوقت كاف ومكان مناسب يمكنهن من إرضاع أطفالهن أو شطف الحليب من الثدي وتخزينه. إتاحة مراكز لرعاية الأطفال ذات رسوم مالية بسيطة إما في مكان العمل أو على مقربة منها، إلى جانب المرونة في أوقات العمل، تساعد الأمهات على الاستمرار في إرضاع أطفالهن رضاة طبيعية مما يتيح لكلا الوالدين تقديم أفضل رعاية ممكنة لأطفالهما الصغار. كما أن من شأن هذه الترتيبات التقليل من الضغط النفسي على العائلات وتحسين أحوالهم العامة. بينت بعض الدراسات الحديثة أن إجازات الأمومة مدفوعة الأجر والتسهيلات في أماكن العمل التي تدعم الرضاة الطبيعية تساهم في تحسين معدلات الرضاة الطبيعية والمؤشرات الصحية الأخرى، التي تشمل تحسين الحالة الاقتصادية وتقليل معدل وفيات الأطفال.

حقائق

أكثر من نصف العاملين عالمياً (61.2%) يكسبون معيشتهم في القطاع غير الرسمي بصفة عمل حر (عمل خاص)، مهاجر، خادم، مزارع، أو عاملون بصفة جزئية أو مؤقتة¹³.



في إفريقيا، ما يقارب 90% من النساء العاملات يعملن في القطاع غير الرسمي، أما في آسيا ودول المحيط الهادئ فالنسبة هي 64.1% وفي الدول العربية 61.8%¹⁴.



ثمة طرق غير مكلفة لدعم النساء الحوامل والأمهات الجدد في قطاع العمل غير الرسمي، مثل إعادة ترتيب المهام، وتعديل ساعات العمل ودعم الرضاة الطبيعية وفتح أماكن لرعاية الأطفال بصفة غير رسمية¹⁵.



حقائق

عالمياً، عودة الأم لعمل مدفوع الأجر بعد الولادة أحد الأسباب الأساسية لاستبدال حليب الأم بالحليب الصناعي وإيقاف الرضاة الطبيعية مبكراً¹⁰.



كثير من الشركات الكبرى عالمياً بدأت بتبني تشريعات أكثر إنصافاً تسمح بإتاحة إجازات والدية وافية إلى جانب تشريعات أخرى صديقة للعائلات تعود عليها بعوائد مادية وتمنحها سمعة أفضل¹¹.



في الدول النامية ذات الاقتصاد المتعثر، بإمكان شركات القطاع الخاص تقديم دعم أكثر من خلال المشاركة في البرامج الوطنية لحماية الأمومة¹².



Berlina Nugroho © WBW2008



Vanessa © WBW2015



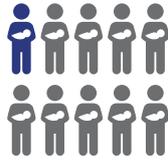
سياسات وتشريعات الحماية الاجتماعية للوالدين

إن سياسات وتشريعات الحماية الاجتماعية للوالدين الحالية في أغلب الأحيان غير كافية. في الأماكن التي تطبق فيها هذه التشريعات تستهدف النساء كمستفيد أول على افتراض أن الإناث فقط من يقدم الرعاية. مما يفاقم مشكلة تقديم الرعاية غير المدفوعة بالنسبة للنساء. أوضح تقرير الأمم المتحدة عن الحقائق المعنية بالنساء أن النساء يقدمون خدمات رعاية منزلية بلا مقابل بنسبة 2.6 مرات أكثر من الرجال. لذا تعتبر السياسات التي تحمي حقوق الأمومة، وتساعد على تقسيم عبء الرعاية بالمساواة، أساسية من أجل الوصول لمساواة بين الجنسين. إن تقسيم العمل بالمساواة بين الجنسين يسلط الضوء على العمل المتميز الذي تقوم به السيدة المرضعة، ويساعد النساء على الجمع بين الرضاعة الطبيعية والعمل، ويحفز الآباء على تحمل قسط أكبر من مسؤولية رعاية الأطفال. يجب تحفيز الرجال على أخذ إجازة أبوة أو إجازة والدية، ومن المفترض أن يتمكن الوالدان من مشاركة مسؤوليات رعاية الأطفال بالتساوي. إن دعم الوالدين من خلال تقديم الحماية الاجتماعية يترتب عليه المطالبة بتشريعات داعمة للرضاعة الطبيعية وبرامج تساعد الأمهات والآباء على الموازنة بين العمل وتقديم الرعاية.

يمكن أن تلعب سياسات وتشريعات الحماية الاجتماعية للوالدين دوراً هاماً في تمكين الرضاعة الطبيعية. لهذه السياسات أهمية كبرى في توزيع مهام الرعاية وتغيير العادات الاجتماعية المتعارف عليها. تتصدى سياسات وتشريعات الحماية الاجتماعية للوالدين لأحد أكبر عوائق الرضاعة الطبيعية، ألا وهي افتقار بيئة العمل الداعمة للأمهات والآباء. تشمل سياسات وتشريعات الحماية الاجتماعية للوالدين، على سبيل المثال لا الحصر، إجازات مدفوعة الأجر من المال العام لكلا الوالدين، وقوانين عمل مرنة تتيح الرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال، إلى جانب برامج التحويلات النقدية الاجتماعية للوالدين والعائلات بتمويل من الدولة. دعم الآباء والأمهات في مكان العمل من خلال إتاحة إجازات الأمومة، والأبوة، والوالدية، والعائلية بدعم من المال العام من أجل إتاحة الرضاعة الطبيعية المثلى. ولتغيير العادات الاجتماعية المتعارف عليها، من الضروري تسهيل وصول المرأة للخدمات الصحية، ورفع وعي المجتمع بمشكلات عدم المساواة الموجودة، بالإضافة لجذب اهتمام الصبيان والرجال وحثهم على دعم احتياجات وحقوق النساء.

حقائق

فقط 10% من الدول في الأمريكتين، وشرق آسيا ودول المحيط الهادي، والشرق الأوسط والشمال الإفريقي تقدم دعماً مادياً لرعاية الأطفال.⁷



50-06% من العائلات في الدول ذات الدخل المتدني لا يحصلون على دعم للدخل.⁷



عندما يأخذ الرجال إجازة أبوة، تكون احتمالية أن يحصل مواليدهم على رضاعة طبيعية أكبر عند عمر شهرين وأربعة أشهر وستة أشهر.⁹



زيادة الإجازات مدفوعة الأجر بالإضافة للاستراتيجيات التي تساعد على كسر الحواجز الاجتماعية، يمكن أن يكون لها أثر كبير على مدة إجازة الأبوة التي يحصل عليها الأب.⁸



Paul Carter © WBW2012



Nazziwa © WBW2012

بادروا

فلنعمل معاً لخلق بيئة داعمة تمكن الآباء والأمهات وتتيح الرضاعة الطبيعية
واليكم بعض الطرق الي تمكنكم من تحقيق ذلك:



متخذي السياسات والقرارات

1. تطبيق الإرشادات والسياسات الدولية والقوانين الوطنية التي تؤيد إنشاء أماكن عمل صديقة للوالدين وداعمة للرضاعة الطبيعية.
 2. إعداد نموذج لتمويل إجازات الأمومة والأبوة من المال العام لا يحتمل رؤساء العمل عبء كامل لتمويل هذه الإجازات. مع ضمان أولوية توجيه الإنفاق العام نحو تدخلات الرضاعة الطبيعية والحقوق المادية للوالدين.
 3. الترويج لأدوات تجذب اهتمام الآباء (مثل موقع على الإنترنت) والتي يمكن استخدامها عالمياً في برامج الرضاعة الطبيعية.
 4. توفير إجازة والدية نتيج للأبوة ممارسة الرضاعة الطبيعية الحصرية لمدة ستة أشهر وتشجع مشاركة الآباء في رعاية الأطفال والأعباء المنزلية، مما يساهم في الوصول للإنصاف بين الجنسين في المسؤوليات الودية.
 5. منح إجازة والدية غير قابلة للنقل لجميع الآباء والأمهات، مما يشمل الآباء أثناء مرحلة رضاعة الطفل وذلك لضمان دعم الرضاعة الطبيعية.
- ضمان حصول الموظفين على إجازة والدية أو أبوية لا تؤثر على إجازة الأمومة السابق تواجدها وفوائدها.
6. مراقبة السياسات المعنية، وإعداد وتطبيق خطط عمل تشمل العاملين في القطاع غير الرسمي ضمن سياسات حماية الأمومة الداعمة للرضاعة الطبيعية.
 7. إقرار وتطبيق بنود اتفاقية حماية الأمومة، 2000، C183 ILO و R191 كحد أدنى للمعايير.
 8. بحث كيفية حماية الرضاعة الطبيعية ضمن اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ILO الأخرى مثل C156 - اتفاقية العاملين ذوي المسؤوليات العائلية، 1981; C184 - اتفاقية السلامة والصحة في مجال الزراعة، 2001; C102 - اتفاقية التأمين الاجتماعي (كحد أدنى للمعايير)، 1952.
 9. التأكد من التنفيذ الكامل للمدونة الدولية لتسويق بدائل حليب الأم، وقرارات جمعية الصحة العالمية ذات الصلة ومتابعة تنفيذها.



المناصرين

1. تصميم سلسلة حميمة لدعم الرضاعة الطبيعية من خلال ربط مجموعات دعم المجتمع بمقدمي الرعاية الصحية.
2. عرض نماذج ناجحة لسياسات تدعم الرعاية الودية والرضاعة الطبيعية المنصفة للجنسين.
3. العمل مع الحكومات من أجل مراجعة وتحسين القوانين الوطنية المعنية بالحماية الاجتماعية للأمومة والودية من أجل دعم الرضاعة الطبيعية المثلى للتأكد من شمول وحماية العاملين في القطاع غير الرسمي والمجموعات المعرضة الأخرى ضمن القوانين الوطنية.
4. التحوار مع نقابات العمال ورؤساء العمل من أجل تطبيق مكان العمل الداعم للرضاعة الطبيعية وذلك بإنشاء أماكن تدعم الرضاعة مثل حضانات الأطفال وغرف للرضاعة الطبيعية وأوقات العمل المرنة.
5. استخدام الإعلام والمنصات الاجتماعية لنشر الوعي عن الطرق التي يمكن للمرأة بها أن تجمع بين العمل والمهام العائلية، بما فيها الرضاعة الطبيعية.
6. التعاون مع الباحثين لجمع الأدلة العلمية التي تبين تأثير الحماية الأبوية وحماية الأمومة على الرضاعة الطبيعية ونشرها.
7. تأييد المطالبة بالدعم في أماكن العمل مثل أماكن مخصصة للرضاعة الطبيعية، وفترات الراحة مدفوعة الأجر، وساعات العمل المرنة لدعم الرضاعة الطبيعية.
8. تسهيل الحصول على برامج مناسبة لتثاقف المجتمع لمساعدة الأمهات، والآباء والعائلات على العمل سوياً كفريق واحد للرضاعة الطبيعية.



الآباء

1. السعي للحصول على معلومات عن الرضاعة الطبيعية المثلى من القابلات والأطباء وأخصائيات الرضاعة أثناء فترة الحمل.
2. ضمان دراية الأب والعائلة بالهدف من الرضاعة الطبيعية لكي يتمكنوا من تقديم الدعم.
3. التعرف على نوع المساعدة العملية التي قد تحتاجها الأمهات في فترة الرضاعة، وطلب الدعم من الآباء وأفراد العائلة.
4. الانضمام إلى مجموعات الدعم المنوفرة في المجتمع التي يمكنها أن تجيب على أسئلتهم بخصوص الصعوبات التي يواجهونها.
5. التفاوض مع شريك الحياة لإيجاد الطرق لتنسيق الحصول على إجازة الأمومة والإجازة الودية بالإضافة لترتيبات العمل لتمكين الرضاعة الطبيعية الحصرية للأشهر الستة الأولى من حياة المولود.
6. استغلال فترة إجازة الأمومة أو إجازة الأبوة من أجل التمكن من عملية إرضاع الطفل رضاعة طبيعية وكذلك في التخطيط للعودة إلى العمل.
7. الطلب من أصحاب العمل والنقابات تقديم الدعم للرضاعة الطبيعية في مكان العمل.
8. العمل مع الزملاء ونقابات العمال في دعم أحقية الأمهات والآباء في ممارسة الرضاعة الطبيعية في مكان العمل.

لنعمل معاً لتمكين الآباء والأمهات وإتاحة الرضاعة الطبيعية، في الحاضر والمستقبل!

إن التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية (وابا) هو شبكة عالمية من الأفراد والمنظمات المعنية بحماية وتعزيز ودعم الرضاعة الطبيعية في جميع أنحاء العالم استناداً إلى "إعلان إينوشنتي"، والخطوات العشر لنتشئة أجيال المستقبل، وكذلك الاستراتيجية العالمية لتغذية الرضع وصغار الأطفال التي تشارك فيها كل من منظمة الصحة العالمية واليونيسيف. ويتمتع تحالف (وابا) بمركز استشاري لدى منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)، كما أنه منظمة غير حكومية لها مركز استشاري خاص لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة (ECOSOC). ويقوم التحالف بتنسيق الحملة السنوية للأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية. ويعمل بشكل وثيق مع العديد من المنظمات والأفراد. شركائنا في هذا الجهد هم: أكاديمية طب الرضاعة الطبيعية (ABM)، الشبكة الدولية لاطعام الأطفال، رابطة استشاريي الرضاعة الدولية، رابطة لاليك العالمية، منظمة الأمم المتحدة لتمويل "الطفولة" (اليونيسيف)، ومنظمة الصحة العالمية (WHO) والعديد من المنظمات الدولية الأخرى.

