



Проинформировать

людей о перспективах для работающих родителей в части грудного вскармливания и выполнения родительских обязанностей



Установить

оптимальный оплачиваемый отпуск и поддержку на рабочем месте в качестве важных инструментов для создания условий для грудного вскармливания

БАВА | МЕЖДУНАРОДНАЯ НЕДЕЛЯ ГРУДНОГО ВСКАРМЛИВАНИЯ 2023



**Создание
возможностей
для грудного
вскармливания:
Изменить жизнь
работающих
родителей**



Привлечь

физических и юридических лиц для интенсификации сотрудничества и оказания поддержки грудного вскармливания на работе



Активизировать

действия по улучшению рабочих условий и соответствующей поддержки грудному вскармливанию

НАША БЛАГОДАРНОСТЬ:

WABA благодарит:

Авторы

Decalie Brown, Dexter Chagwena, Elien Rouw, Elisabeth Kylberg, JP Dadhich, Khalid Iqbal, Maryse Arendt, Michele Griswold, Mona Alsumaie, Nair Carrasco, Nomajoni Ntombela, Rafael Perez-Escamilla, Zaharah Sulaiman

Рецензенты

Fatmata Fatima Sesay, Hiroko Hongo and LLLI team, Jenifer Cashin and Alive & Thrive team, Kathy Parry, Larry Grummer-Strawn, Prashant Gangal, Rufaro Madzima

Редакционная коллегия

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan

Дизайн и верстка

Chuah Pei Ching

Консультант

Felicity Savage

Дизайнер

C-Square Sdn Bhd

Содержание

Наша Благодарность	
Краткое содержание	4
Ключевые положения	7
Перспективы родителей по совмещению грудного кормления и работы	10
Влияние продолжительности и использования отпуска по беременности и родам/по уходу за ребенком на грудное вскармливание	17
Потребности работающих родителей в обеспечении грудного вскармливания должны быть удовлетворены	20
Улучшение условий предоставления отпусков по беременности и родам, по причине отцовства и по уходу за ребенком и грудного вскармливания для работающих родителей	23
Правительство/директивные органы	24
Работодатели и профсоюзы	25
Сектор здравоохранения	26
Сообщество и защитники	26
Родители	27

Грудное вскармливание

— это одна из лучших инвестиций в здоровье и жизнеспособность женщин и детей.

Цена отказа от грудного вскармливания приводит к огромным последствиям на уровне индивидуума, семьи и общества. Женщины всех обществ во все времена вынуждены были брать на себя конфликтующие между собой обязанности по заботе о своих детях и осуществлению трудовой деятельности. Во многих сообществах женщины справляются с работой путем делегирования своих обязанностей, поддержки друг друга, часто им помогают другие члены семьи, например бабушки. В наше время мужчины берут на себя больше обязанностей, поэтому оба родителя нуждаются в поддержке.

Уже в 1919 году Международная организация труда (МОТ) улучшила условия работы для женщин и детей. Конвенция МОТ об охране материнства 1919 года (№ 3) определяет, что женщина не должна работать в первые шесть недель после родов и имеет право на два получасовых перерыва для кормления ребенка. С тех пор были приняты еще две Конвенции МОТ, касающиеся охраны материнства на рабочем месте: Конвенция 1952 года (№ 103), разрешающая отпуск не менее чем на 12 недель, и Конвенция 2000 года (№ 183), разрешающая отпуск не менее чем на 14 недель. Рекомендации были приняты в тех же годах: № 95 1952 года, рекомендующая 14 недель отпуска, и № 191 в 2000 году, рекомендующая 18 недель отпуска, также обе конвенции предусматривали различные перерывы и льготы. Родительский отпуск по уходу за ребенком должен предоставляться по окончании отпуска по беременности и родам.

Только
43
стран

Только 43 стран ратифицировали Конвенцию МОТ об охране материнства 2000 года (№ 183). Почти все страны включили право на отпуск по беременности и родам в свое законодательство, но между ними есть большие различия, и [только 18 стран соответствуют или превосходят Рекомендации МОТ 1919 года касательно 18-недельного стандартного отпуска.](#)

Исследования показывают, что психологическая и практическая поддержка отцов матерям, например помощь по хозяйству и участие в уходе за ребенком, способствует успешному грудному вскармливанию.



Забота о новорожденном является общей обязанностью обоих родителей, поэтому важность права отца на отпуск в связи с отцовством способствует более широкому вовлечению отцов в выполнение обязанностей по уходу за ребенком. По подсчетам МОТ 115 из 185 стран предлагают отцам отпуск в связи с отцовством. Но в большинстве стран эти права остаются недостаточными, и их охват низкий. Права родителей на отпуск по уходу за ребенком, которые позволяют родителям осуществлять уход за своими детьми после истечения отпуска по беременности и родам и отпуска в связи с отцовством, не так распространены и закреплены в законодательстве лишь [68 стран](#). Отпуск по уходу за ребенком для матерей способствует улучшению здоровья ребенка, так как в этом случае частота грудного вскармливания возрастает. Отпуск по уходу за ребенком для отцов также способствует более активному участию отцов в заботе о семье, что способствует распределению обязанностей по уходу между родителями и снижению нагрузки на матерей, которые обычно берут на себя большую часть обязанностей.


Ограничения на рабочем месте являются наиболее распространенной причиной, по которой женщины либо никогда не кормят ребенка грудью, либо прекращают грудное вскармливание раньше, чем это рекомендовано ВОЗ, или чем они сами этого хотят. Даже в случае надлежащих отпуска по беременности и родам и отпуска по причине отцовства недостаток условий для грудного вскармливания на рабочем месте может помешать грудному вскармливанию. Законодательство около 70 стран не предоставляет право на перерыв для грудного вскармливания, и в большинстве из этих стран разрешаются перерывы лишь на 6 месяцев, несмотря на рекомендованную длительность грудного вскармливания 2 года или дольше.

Работники, занятые в теневом секторе экономики, особенно уязвимы и нуждаются во внимании, потому что отпуск по беременности и родам и отпуск в связи с отцовством являются недоступными для многих из них ...

Существует потребность в улучшении доступа к оплачиваемому отпуску по беременности и родам и другим услугам, касающихся грудного вскармливания, для женщин как внутри, так вне рабочего места. Кроме того, отцам требуется специальный отпуск по причине отцовства, а также должен предоставляться отпуск по уходу за ребенком, что значит выделение периода отпуска, который должен быть разделен между двумя родителями или партнерами. Цель — обеспечить равное распределение обязанностей по уходу за ребенком и хозяйству и сокращение гендерного разрыва.

#WBW2023 будет посвящена вопросам грудного вскармливания и занятости/работы. Неделя нацелена на то, чтобы показать эффект от оплачиваемого отпуска, поддержки на рабочем месте и формирующихся в настоящее время норм по грудному вскармливанию и их видения родителями. Целевая аудитория, в том числе правительство, директивные органы, работодатели, сообщества и родители, будет вовлечена и будет играть ключевую роль в укреплении семей и поддержке среды, благоприятной для грудного вскармливания в рабочей среде после пандемии.





Ключевые положения



Все работающие матери нуждаются в надлежащем отпуске по беременности и родам, если они планируют практиковать оптимальное грудное вскармливание. Им должны предоставляться соответствующие перерывы, условия на рабочем месте и поддержка для кормления грудью, а также для сцеживания и хранения грудного молока.

Отпуск по беременности и родам помог Лунгелани кормить ребенка исключительно грудью в течение 3 месяцев, и она смогла сцедить достаточно молока для кормления в течение месяца. Лунгелани не предоставляли на работе перерывы для кормления грудью или не оказывали поддержку. Она не могла сцеживать молоко на работе, и ее коллеги не оказывали поддержку. **(Зимбабве)** *Read more on page 12*

После рождения второго ребенка Латифа получила 3 месяца полностью оплачиваемого отпуска по беременности и родам, который потом был расширен еще на 3 месяца наполовину оплачиваемого отпуска. Отпуск по беременности и родам хорошо повлиял на нее, так как она смогла спокойно кормить грудью и у нее было достаточно времени для сцеживания и хранения грудного молока без стресса на ее рабочем месте. **(Кувейт)** *Read more on page 15*



Грудное вскармливание — это командная работа, и оба родителя нуждаются в информации и поддержке в своих разных ролях. Доступ к адекватному отпуску по причине отцовства и отпуску по уходу за ребенком позволяет партнеру, не осуществляющему грудное вскармливание, заняться делами по хозяйству или оказать другую поддержку, в то время как мать кормит ребенка грудью.

Отпуск по уходу за ребенком предоставил Густаву возможность лучше узнать своего ребенка вместе с Карин, а также снять заботы по ведению хозяйства с плеч матери, чтобы она могла сконцентрироваться на грудном вскармливании. **(Швеция)** *Read more on page 11*

Аквила и Ахмади полагают, что в вопросах грудного вскармливания нужно заниматься самообразованием, для того, чтобы знать как осуществлять процесс. Партнеры должны помогать матерям любым возможным для них образом. **(Малайзия)** *Read more on page 13*



Благоприятная обстановка на рабочем месте, которая включает предоставление прав по уходу за ребенком матерям/отцам, будет способствовать длительному грудному вскармливанию, что, в свою очередь, благоприятно отразится на здоровье ребенка. Это приводит к снижению количества прогулов и повышению производительности труда, что выгодно и работодателям.

Кимберли повезло работать с потрясающим и отзывчивым руководителем, для которого семья была на первом месте. Она советует молодым мамам быть гибкими и мягкими по отношению к себе, когда они возвращаются из декретного отпуска на работу и понимать, что не каждый день все может пойти по плану. **(Австралия)** *Read more on page 14*

Лунгелани подчеркивает, что больше поддержки и инициативы должно быть по отношению к кормящим матерям в мире. **(Зимбабве)** *Read more on page 12*



Когда реализуются политики по предоставлению отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком, это может улучшить ситуацию с грудным вскармливанием. Существует потребность в мобилизации ресурсов по защите, контролю, оценке и внедрению политик, которые способствуют, защищают и поддерживают грудное вскармливание и права родителей и детей.

У Луз не было помещения на работе, где она бы могла кормить грудью, что заставило ее выступить за создание помещения для поддержки грудного вскармливания, а также бесплатных консультаций по вопросам грудного вскармливания на рабочем месте. **(Эквадор)** *Read more on page 16*


Ахмади как главный медбрат разрешает своему персоналу делать перерывы на грудное вскармливание, когда потребуется. **(Малайзия)** *Read more on page 13*



Родители нуждаются в поддержке всего общества, чтобы иметь возможность грудного вскармливания. Должна быть организована Теплая цепь поддержки грудного вскармливания, включая сектор здравоохранения, рабочее место и сообщество.

Луз и Альфонсо подчеркнули, что каждый родитель — это ключ к росту и развитию ребенка. В то время, как большинство потребностей могут быть удовлетворены матерью, самой матери требуется поддержка ее семьи, лучше всего ее партнера, для преодоления трудностей материнства в этот период, особенно для женщины, которая работает или учится. **(Эквадор)** *Read more on page 16*

По мнению Латифы все рабочие и общественные места должны иметь частное место для кормящих матерей, чтобы сцеживать, откачивать и хранить грудное молоко или непосредственно кормить ребенка, когда потребуется. **(Кувейт)** *Read more on page 15*



**Перспективы родителей
по совмещению грудного
кормления и работы**

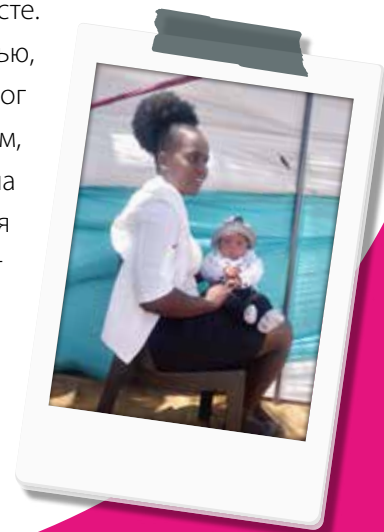


У Карин и Густава из **Швеции** совместно было 22 месяца отпуска по уходу за ребенком. Несмотря на то, что они получали урезанное жалование из-за того, что один родитель оставался дома, его хватало для поддержки того же уровня жизни. Для получения отпуска по уходу за ребенком родителям не было никаких предварительных условий. В Швеции работодатели обязаны предоставлять отпуск родителям, которые хотят быть дома со своими маленькими детьми. При наличии хорошо оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком в Швеции пара осталась дома вместе в течение двух первых недель. Благодаря этому, начало грудного кормления прошло спокойно и мягко. Первые шесть месяцев не было никаких проблем с кормлением исключительно грудью. Отпуск по уходу за ребенком предоставил Густаву возможность лучше узнать своего ребенка вместе с Карин, а также снять заботы по ведению хозяйства с плеч матери, чтобы она могла сконцентрироваться на грудном вскармливании. Они очень благодарны тому, что они никогда не должны были бороться за возможность совмещать грудное кормление и работу, благодаря шведской системе страхования родителей с щедрыми пособиями.





Лунгелани и Бекисани из **Зимбабве**. Их самой младшей дочери 12 месяцев. Лунгелани получила 98 дней отпуска по беременности и родам, но Бекисани, который работает в Южной Африке не получил отпуска в связи с отцовством. Отпуск по беременности и родам помог Лунгелани кормить ребенка исключительно грудью в течение 3 месяцев, и она смогла сцедить достаточно молока для кормления в течение месяца. Лунгелани не предоставляли на работе перерывы для кормления грудью или не оказывали поддержку. Она не могла сцеживать молоко на работе, и ее коллеги не оказывали поддержку. Она считает, что коллеги и начальство должны были серьезно отнестись к грудному вскармливанию и предложить соответствующую поддержку на рабочем месте. Работодатели должны разрешить свободное кормление грудью, если это не влияет на трудоспособность. Бекисани не мог поддержать Лунгелани во время отпуска с связи с отцовством, так как работает в другой стране. Лунгелани надеется, что на рабочих местах появятся комнаты и перерывы для кормления грудью. Она подчеркивает, что кормящим родителям следует оказывать больше поддержки и содействия, особенно если отцы работают вне дома.





Акила и Ахмади — медицинские работники из **Малайзии**. У них четверо детей восьми, шести и четырех лет, самому младшему из которых девять месяцев. У Акилы получилось не только кормить исключительно грудью всех своих детей, но и быть кормилицей еще для двоих. Несмотря на то, что ее супруг работает по сменам, им удавалось поддерживать друг друга. У Акилы был 90-дневный отпуск по беременности и родам, у Ахмади — 7 дней отпуска с связи с отцовством. Акила и Ахмади легко получили свои отпуска, и после окончания отпуска по беременности и родам Акила попросила у руководителя своего отделения дополнительный отпуск с половинной оплатой или за свой счет. Нахождение дома позволило Акиле сцеживать достаточное количество молока, чтобы вернуться на работу. С момента возвращения она легко могла делать перерывы для грудного вскармливания. Она сцеживает молоко в любом доступном помещении. Ахмади как главный медбрат разрешает своему персоналу делать перерывы на грудное вскармливание, когда потребуется. Акила подчеркивает важность приобретения знаний о грудном вскармливании. Ахмади будет и в дальнейшем поддерживать Акилу и считает это своей обязанностью как мужа. Он использовал свой отпуск в связи с отцовством для ухода за старшими детьми и помощи Акиле в приготовлении пищи и уборке дома. Он считает, что было бы лучше, если бы отпуск в связи с отцовством составлял более 7 дней. Акила и Ахмади полагают, что в вопросах грудного вскармливания нужно заниматься самообразованием, для того, чтобы знать как осуществлять процесс. Партнеры должны помогать матерям любым возможным для них образом.

“

Кимберли — мать двоих детей из **Австралии**. В общей сложности у нее был оплаченный 12-месячный отпуск, который она легко получила. Отпуск позволил ей дольше продолжать грудное вскармливание и провести дополнительное время дома с ее сыновьями, прежде чем вернуться к работе на условиях полной занятости. Она заранее договорилась со своим руководителем о том, что по возвращении на работу ей будет выделено отдельное рабочее место, и она сможет делать перерывы для сцеживания молока. У нее был доступ к удобной комнате для кормления грудью, когда ей требовался перерыв. Ей повезло, что у нее был замечательный и благожелательный руководитель, для которого семья была на первом месте. Она советует молодым мамам быть гибкими и мягкими по отношению к себе, когда они возвращаются из декретного отпуска на работу и понимать, что не каждый день все может пойти по плану. Они должны продолжать работать с работодателем и, если есть возможность, высказывать свое мнение. Чаще всего работодатель идет навстречу, чтобы матери продолжали кормить своих детей грудью. Кимберли считает, что ей повезло и гордится тем, что она смогла кормить своих маленьких мальчиков и продолжала это делать, когда вернулась на работу на условиях полной занятости в качестве пожарного, и это того стоило.





Латифа — педиатр из **Кувейта**, мать двоих детей на грудном вскармливании: 7-летнего мальчика и 30-месячной девочки. Она кормила их обоих исключительно грудью в течение шести месяцев, затем ввела дополнительное питание и продолжала кормление грудью до 12 месяцев. При рождении первого ребенка она работала врачом-резидентом и получила только 30 дней отпуска по беременности и родам без перерывов на грудное вскармливание на работе. В первые месяцы после возвращения на работу ей пришлось нелегко, но семья ее очень поддержала. Она сцеживала молоко, чтобы оставить его дома для кормления ребенка, а если сцеженное молоко заканчивалось, муж привозил ребенка к ней на работу. При рождении второго ребенка она получила 3-месячный полностью оплаченный отпуск по беременности и родам и еще 3 месяца с половинной оплатой. Отпуск по беременности и родам хорошо повлиял на нее, так как она смогла спокойно кормить грудью и у нее было достаточно времени для сцеживания и хранения грудного молока без стресса на ее рабочем месте. Самой большой проблемой для нее было отсутствие на работе подходящего укромного места для комфортного сцеживания молока для поддержания его запасов. Кроме того, не было ни яслей, ни детского сада для младенцев. Она благодарна своему мужу, который заботился о ребенке, пока она была на работе, несмотря на то, что он получил только один день отпуска в связи с отцовством в день рождения. Она считает, что на всех рабочих местах и в общественных зданиях должно быть уединенное место для кормящих грудью матерей, где они могут сцедить и сохранить молоко или, при необходимости, покормить грудью.






Альфонсо и Луз — преподаватели и родители двоих детей 6 и 2 лет из **Эквадора**. При рождении первого ребенка Луз имела право на оплачиваемый отпуск по беременности и родам после рождения ребенка продолжительностью 84 дня, а затем перерывы на кормление грудью по 2 часа в день при 8-часовом рабочем дне в течение 12 месяцев. Альфонсо получил 10 дней отпуска в связи с отцовством. С рождением второго ребенка Луз получила 3-месячный отпуск по беременности и родам. После отпуска по беременности и родам перерыв для грудного вскармливания составлял 2 часа в день при 8-часовом рабочем дне в течение 15 месяцев. Грудное вскармливание было трудной

задачей, поскольку они были разъединены до того, как дети психологически были готовы к отлучению от грудного вскармливания. Тем не менее, она упорно продолжала кормить грудным молоком. Старший ребенок находился на грудном вскармливании до 3 лет 6 месяцев, а второй продолжает получать грудное молоко. На работе у Луз не было места для грудного вскармливания, что побудило ее выступить за создание такого помещения. В настоящее время у нее на работе есть комната для грудного вскармливания и бесплатные консультации по кормлению грудью для сотрудников и студентов учебного учреждения. Хотя она не получила от этого выгоды, учебное заведение вложило средства для создания такой поддерживающей среды. К сожалению, со стороны коллег она получила больше неодобрения и критики, чем поддержки. Опыт родительства и другие проблемы, с которыми столкнулись Луз и Альфонсо, побудили их оказывать поддержку другим парам. Второй ребенок родился во время вспышки COVID-19, и работа из дома отсрочила отлучение от груди, поэтому Луз кормила ребенка грудью, пока ему не исполнилось 10 месяцев. Луз и Альфонсо подчеркнули, что каждый родитель — это ключ к росту и развитию ребенка. В то время, как большинство потребностей могут быть удовлетворены матерью, самой матери требуется поддержка ее семьи, лучше всего ее партнера, для преодоления трудностей материнства в этот период, особенно для женщины, которая работает или учится.





Влияние продолжительности и использования отпуска по беременности и родам/по уходу за ребенком на грудное вскармливание

Число стран, отвечающих основным стандартам Конвенции 2000 года (№ 183), увеличилось с 72 в 2014 году до 83 в 2022 году. Однако в настоящее время только [10% стран](#) соответствуют рекомендованному стандарту R191. Ни одна страна Африки и Океании не соответствует этому стандарту. [По-видимому, в разных странах и регионах существуют значительные различия.](#)

Существует еще много проблем с тем, чтобы сделать отпуск по уходу за ребенком полезным для поддержки грудного вскармливания. Некоторые родители не имеют права на различные виды отпусков, или их оплата в некоторых странах не позволяет обеспечить достойную жизнь. [Давно признана](#) связь между коротким неоплачиваемым отпуском по уходу за ребенком и низкой продолжительностью грудного вскармливания. Женщины, работающие в официальном секторе, часто рано возвращаются на работу или полностью используют свой отпуск по беременности и родам до достижения ребенком шести месяцев, что часто негативно сказывается на грудном вскармливании.

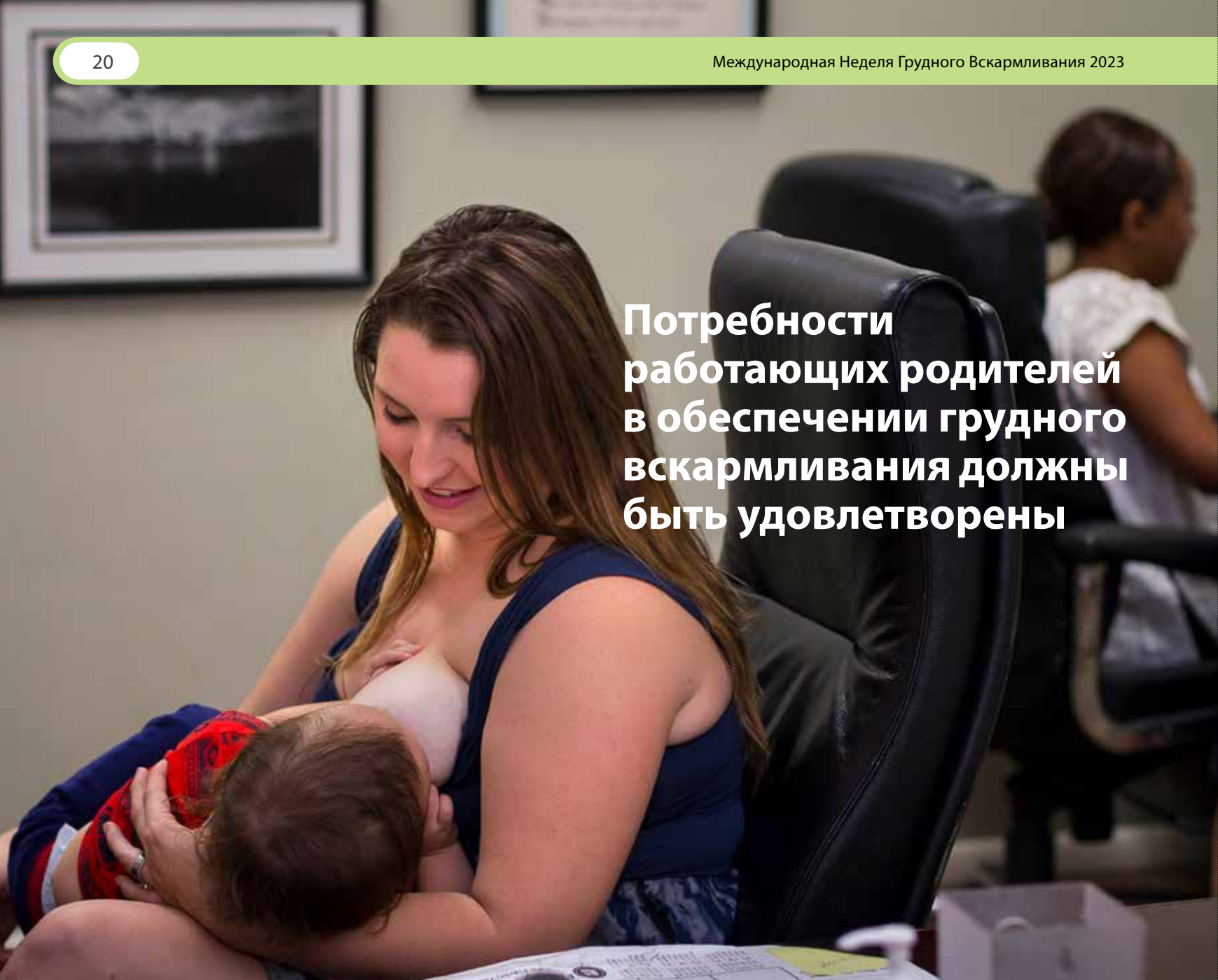
Иногда женщины берутся за другую работу, чтобы увеличить свой доход. С точки зрения перспективы в обеспечении равенства в вопросах здравоохранения работа, не обеспечивающая прожиточный минимум, или неофициальная занятость создают дополнительные препятствия для грудного вскармливания. Результатом несправедливых условий являются, например, различия в грудном вскармливании, обусловленные расой, этнической принадлежностью или факторами соседства. Женщины, требующие соблюдения своего права на перерывы для грудного вскармливания, часто подвергаются скрытому давлению со стороны работодателя и коллег, направленному на то, чтобы они не требовали такого права.

На продолжительность грудного вскармливания влияет не только продолжительность отпуска по беременности и родам, но и уровень оплаты труда, при этом [более высокая оплата приводит к увеличению вероятности использования отпуска и его продолжительности](#), что положительно сказывается на грудном вскармливании. Необходимо предусмотреть меры защиты, чтобы продление отпуска по беременности и родам не сказывалось негативно на карьерном росте

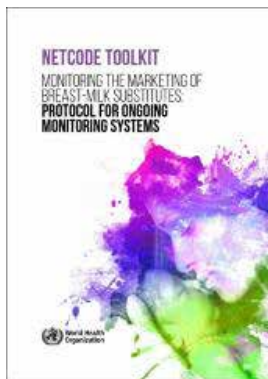
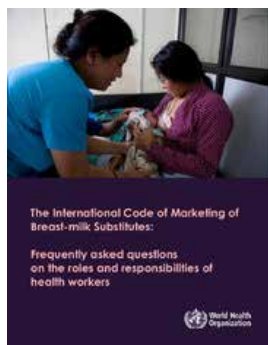
женщин, и чтобы ни сотрудницы, ни компании не были вынуждены нести все финансовые расходы, связанные с созданием такой схемы. Директивным органам стоит рассмотреть дополнительные программы, которые будут способствовать грудному вскармливанию во время участия женщин на рынке труда, например, путем содействия реализации политики компании, поощряющей грудное вскармливание на работе, такой как создание детских садов или комнат для грудного вскармливания.

В то время как женщины в неофициальном секторе могут брать своих детей с собой на предприятия или работу, большинство общественных мест и рынков не поддерживают данную инициативу. Отсутствие отпуска в связи с отцовством не позволяет отцам поддерживать грудное вскармливание в первые дни жизни своих новорожденных детей. Без государственной защиты всех людей, решивших кормить грудью, правительство региона часто самостоятельно определяет необходимость и продолжительность грудного вскармливания.



A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black office chair and breastfeeding her baby. The baby is wearing a red and white patterned hat. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, another person is seated in a similar chair, and there are framed pictures on the wall.

**Потребности
работающих родителей
в обеспечении грудного
вскармливания должны
быть удовлетворены**



Чтобы практиковать исключительно грудное вскармливание в течение шести месяцев, всем работающим матерям, как в официальном, так и в неофициальном секторах, государственном и частном, необходимо предоставить оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 6 месяцев и отпуск в связи с отцовством продолжительностью не менее 15 дней. После родов у родителей должно быть время, чтобы наладить и поддерживать грудное вскармливание. Им нужна информация о преимуществах грудного вскармливания и об их правах на грудное вскармливание, а также о праве на отпуск по беременности и родам/уходу за ребенком. Отпуск по беременности и родам имеет решающее значение для обеспечения раннего, исключительного и продолжительного грудного вскармливания. Более длительный отпуск по беременности и родам связан со [снижением младенческой смертности в странах с низким и средним уровнем дохода](#). Каждый месяц дополнительной охраны материнства приводит к сокращению почти на восемь случаев младенческой смертности на 1000 живорождений.

Отпуск по уходу за ребенком позволяет привлечь отцов/ партнеров к поддержке грудного вскармливания и приведет к большему гендерному равенству и поможет защитить женщин от дискриминации в сфере карьеры. Если работодатели окажут поддержку родителям, когда они вернутся на работу, они, скорее всего, смогут обеспечить продолжение грудного вскармливания своих младенцев и детей младшего возраста.

Законодательство, обеспечивающее охрану материнства для всех работающих беременных и кормящих женщин, является обязательным для удовлетворения их потребностей и выбора. Им нужен разумный отпуск по уходу за ребенком и помощь в совмещении грудного вскармливания и работы. Кроме того, существует также необходимость защитить женщин и семьи от



хищнической маркетинговой практики со стороны производителей коммерческих молочных смесей путем принятия и обеспечения соблюдения Международного свода правил по сбыту заменителей грудного молока ВОЗ.

Как только мать возвращается на работу, предоставление [гигиенических помещений для грудного вскармливания](#), складских помещений, перерывов на грудное вскармливание и доступа к уходу за детьми может помочь ей продолжать грудное вскармливание так долго, как она пожелает. Политика на рабочем месте, ориентированная на интересы семьи, привлекает больше женщин к трудовой деятельности и сокращает временные ограничения для женщин, увеличивая доход на душу населения и принося пользу национальной экономике. Предоставление комнат для грудного вскармливания на рабочем месте и перерывов для кормления — это недорогостоящие мероприятия, которые могут улучшить условия для грудного вскармливания, производительность труда, а также помочь в процессе удержания сотрудников.

Обоим работающим родителям, по возможности, требуются гибкие условия труда, позволяющие матерям кормить грудью, а партнерам — помогать с уходом за детьми и поддерживать грудное вскармливание. Им понадобятся гарантии от дискриминации при приеме на работу и защита рабочих мест в условиях, благоприятствующих грудному вскармливанию.

Работающие матери, в частности, должны получать консультации и поддержку по грудному вскармливанию как в дородовой, так и в послеродовой период, чтобы укрепить свою уверенность и навыки, позволяющие им кормить грудью перед лицом трудностей. Эта поддержка могла бы быть оказана или сделана доступной департаментами здравоохранения на рабочих местах.

Улучшение условий предоставления отпусков по беременности и родам, по причине отцовства и по уходу за ребенком и грудного вскармливания для работающих родителей



Принять законы, предусматривающие предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам продолжительностью не менее шести месяцев всем работникам за счет средств государственного сектора.

Улучшить законодательство в части предоставления отпуска в связи с отцовством и отпуска по уходу за ребенком с тем, чтобы отцы были полностью вовлечены.

Разработать системы финансирования охраны материнства и отцовства для неофициального сектора и самозанятых работников.

Работать над обеспечением охраны материнства в качестве одного из направлений политики работодателей.

Сделать законодательным требованием предоставление комнат для грудного вскармливания на рабочих местах, где работают женщины, с гарантированным правом на перерывы для грудного вскармливания не менее чем на 24 месяца.

Продвигать [инициативы](#) персонала по поддержке грудного вскармливания среди матерей как на официальных, так и на неофициальных рабочих местах.

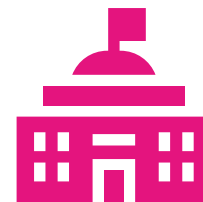
Рекомендовать создание благоприятных условий для семьи на рабочих местах и в общественных местах, например, разрешая грудное вскармливание в общественных местах, таких как столовые и зоны отдыха.

Создать и способствовать продвижению пакет аккредитации для рабочих мест, ориентированный на грудное вскармливание.

Сделать запрос в медицинские страховые компании об оплате услуг по поддержке грудного вскармливания на рабочем месте и за его пределами, помогая им понять его преимущества для здоровья.

Предоставить родителям гибкость в принятии решения, как и когда брать другие отпуска после окончания отпуска по беременности и родам.

Принять и обеспечить соблюдение Международного свода правил по сбыту заменителей грудного молока посредством регулярного контроля.



**Правительство/
директивные
органы**



Работодатели и профсоюзы

Гарантировать матерям оплачиваемый отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее шести месяцев

Обеспечить возможность предоставления отцам отпуска в связи с отцовством

Убедиться, что информация о праве на отпуск понятна родителям, и объяснить, как оформить их и получать выплаты, а также кто этим управляет.

Обеспечить подходящие [помещения для грудного вскармливания](#) и предоставить достаточно времени для сцеживания грудного молока или кормления грудью. Предоставить квалифицированную помощь матерям на рабочем месте для сцеживания и хранения грудного молока, а также для поддержки грудного вскармливания в целом.

По возможности организовать или выделить субсидии на размещение учреждений по уходу за детьми рядом с рабочим местом

Предложить работающим матерям гибкий график работы и, по возможности, варианты удаленной работы в течение первых двух лет после родов.

Зарегистрировать свое рабочее место как аккредитованное рабочее место, благоприятствующее грудному вскармливанию, и рассказать о преимуществах этой практики.

Обеспечить отсутствие дискриминации при приеме на работу в отношении матерей или отцов, которые берут отпуск по уходу за ребенком.

Привлекать сотрудников и профсоюзные группы к разработке политики и убедиться, что они понимают практику, благоприятствующую семье, и принципы охраны материнства, а также, что такое отпуск в связи с отцовством и отпуск по уходу за ребенком.

Профсоюзные группы должны выступать за более длительный отпуск и контролировать его использование.

Медицинские работники, занимающиеся гигиеной труда, должны рассматривать охрану материнства, предоставление отпуска в связи с отцовством и отпуска по уходу за ребенком, а также сохранение грудного вскармливания как важную профессиональную задачу.

Медицинские работники, наблюдающие будущих родителей, должны поддерживать и помогать им в дородовой и послеродовой периоды планировать свой отпуск таким образом, чтобы обеспечить исключительное и продолжительное грудное вскармливание.

Поговорите со своим работодателем как можно раньше об отпуске по беременности и родам/в связи с отцовством/уходу за ребенком и планах по грудному вскармливанию на рабочем месте.

Обсудите условия вашего возвращения на работу, чтобы сохранить вашу возможность кормить грудью.

Составьте план возвращения на работу, который будет удобен для вас и вашего ребенка.

Помогите кормящей матери наладить и поддерживать грудное вскармливание до, во время и после возвращения каждого из вас на работу.



**Сектор
здравоохранения**



Родители



Сообщество и защитники

Стимулировать страны работать над улучшением охраны материнства и родительских прав в соответствии с документами по охране материнства как минимум и предпочтительно в течение шестимесячного оплачиваемого отпуска по беременности и родам.

Выступать за то, чтобы отпуск по уходу за ребенком применялся также в неофициальном секторе занятости, и помогать людям находить способы его применения в различных ситуациях.

Информировать работодателей о необходимости инвестиций в программы поддержки грудного вскармливания на их рабочих местах и о выгодах для них самих от обеспечения охраны материнства, поскольку это может повысить производительность работающих родителей.

Выступать за создание комнат для грудного вскармливания на рабочем месте, перерывы на грудное вскармливание и гибкий график работы для родителей.

Поощрять работодателей и других лиц, которые убедились в преимуществах отпуска по уходу за ребенком там, где они работают, публиковать и рекомендовать его другим.

Обратиться к государственным чиновникам и помогите им понять ценность исключительно грудного вскармливания, продленного отпуска по беременности и родам и в связи с отцовством, а также рабочих мест, благоприятствующих грудному вскармливанию, в государственном и частном секторах и спросите их, чем они могли бы помочь.

Организовать группы поддержки грудного вскармливания для работающих родителей, помогая им обсуждать, как кормить грудью своих детей, и оказывать друг другу эмоциональную поддержку и практическую помощь.

Мобилизовать соответствующие гражданские общества для продолжения пропаганды права работающих родителей на оплачиваемый отпуск.

Вдохновлять отцов создавать группы отцов, чтобы они могли делиться опытом и советами о том, как поддержать своего партнера в уходе за детьми и грудном вскармливании.

www.worldbreastfeedingweek.org

УВЕДОМЛЕНИЕ ОБ АВТОРСКИХ ПРАВАХ: WABA отстаивает все законные права и права на интеллектуальную собственность в соответствии с Бернской конвенцией в отношении логотипов Всемирной недели грудного вскармливания и материалов кампании. Эти объекты авторского права надлежит добросовестно использовать с соответствующей ссылкой на WABA. Логотипы и материалы не должны использоваться каким-либо образом, который прямо или косвенно наносит ущерб репутации и/или позиции WABA, будь то по содержанию, контексту или ассоциации. Перед использованием логотипов и материалов в какой-либо коммерческой деятельности или внесением изменений/модификаций всегда требуется предварительное письменное согласие (электронная почта: wbw@waba.org.my). Логотипы и материалы не должны использоваться на каких-либо мероприятиях и/или мероприятиях, спонсируемых, поддерживаемых или организуемых компаниями, производящими, распространяющими или продающими заменители грудного молока, бутылочки для кормления или соски. Смотрите часто задаваемые вопросы на www.worldbreastfeedingweek.org для получения более подробной информации.



Всемирный альянс действий за грудное вскармливание (WABA) — это мировая сеть частных лиц и организаций, деятельность которых направлена на защиту, продвижение и поддержку грудного вскармливания во всем мире на основе Деклараций Инноченти, Десяти принципов воспитания будущего (Ten Links for Nurturing the Future) и Глобальной стратегии ВОЗ/ЮНИСЕФ по кормлению младенцев и детей младшего возраста. WABA имеет консультативный статус при ЮНИСЕФ и является НПО со специальным консультативным статусом при Экономическом и Социальном Совете Организации Объединенных Наций (ЭКОСОС). WABA координирует ежегодную кампанию Всемирной недели грудного вскармливания.

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | **Email:** wbw@waba.org.my | **Web:** <https://waba.org.my>