



ترسيخ

ترسيخ منح أفضل إجازة مدفوعة الأجر وتوفير الدعم في أماكن العمل لإجراءات هامة لتمكين الرضاعة الطبيعية.



تحفيز

الجهود لتحسين ظروف العمل وتقدير الدعم المناسب للرضاعة الطبيعية.



نشر

متطلبات الوالدين العاملين بشأن الرضاعة الطبيعية والوالدية في أماكن العمل بين الناس .



الاشتراك

مع الأفراد والمجموعات المنظمة لتعزيز التعاون لدعم الرضاعة الطبيعية في أماكن العمل.

التحالف العالمي لتشجيع الرضاعة الطبيعية (WABA) | لأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية 2023

تمكين الرضاعة الطبيعية

يحدث فرقاً للوالدين العاملين

شكر وتقدير:

يتوجه التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية بالشكر لكل من:

المساهمون:

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

المراجعون:

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

فريق التحرير:

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan

التصميم والتخطيط:

Chuah Pei Ching

المستشار:

Felicity Savage

المصمم:

C-Square Sdn Bhd

	شكر وتقدير
4	ملخص
7	الرسائل الرئيسية
10	وجهات نظر الوالدين حول الجمع بين الرضاعة الطبيعية والعمل
17	تأثير المدة والاستفادة من إجازة الأمومة/الوالدية على الرضاعة الطبيعية
20	احتياجات الوالدين العاملين لتمكينهم من الرضاعة الطبيعية
23	تحسين إجازات الأمومة والأبوة وإجازة الوالدين والرضاعة الطبيعية للوالدين العاملين
24	الحكومة/ واضعي السياسات
25	أصحاب العمل ونقابات العمال
26	القطاع الصحي
26	الوالدين
27	المجتمع المحلي والمناصرين

الرضاعة الطبيعية

تعتبر أحد أفضل الاستثمارات في صحة الأطفال والنساء وبقائهم على قيد الحياة.

الرضاعة الطبيعية تعتبر أحد أفضل الاستثمارات في صحة الأطفال والنساء وبقائهم على قيد الحياة. إن تكلفة عدم الرضاعة الطبيعية لها آثار هائلة على مستوى الفرد والأسرة والمجتمع. لقد كان على المرأة في جميع المجتمعات في كل مكان وعلى مر التاريخ أن تدير مسؤولياتها المتضاربة لرعاية أطفالها والعمل بأجر. نجد أن النساء في العديد من المجتمعات يدبرن أمورهن من خلال تقاسم مهامهن ودعم بعضهن البعض وغالباً ما يساعدن أفراد الأسرة الآخرين مثل الجدات. وفي الوقت الحاضر، أصبح للرجال دور أكثر فاعلية ويتحملون جزء من المسؤولية، وبالتالي يحتاج كلا الوالدين إلى الدعم.

منذ عام 1919، قامت منظمة العمل الدولية بتحسين ظروف العمل للنساء والأطفال. إذ تنص اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية الأمومة لعام 1919 (رقم 3) على أنه لا يجوز للمرأة أن تعمل خلال الأسابيع الستة الأولى بعد الولادة، ويسمح لها باستراحتين لمدة نصف ساعة لكل مرة يومياً لإرضاع طفلها. ومنذ ذلك الحين، أُعتمدت اتفاقيتين إضافيتين لمنظمة العمل الدولية تركزان تحديداً على حماية الأمومة في مكان العمل: اتفاقية عام 1952 (رقم 103)، التي تسمح بإجازة لا تقل عن 12 أسبوعاً واتفاقية عام 2000 (رقم 183)، التي تسمح بما لا يقل عن 14 أسبوعاً. كما أُعتمدت التوصيات التالية في نفس السنوات: رقم 95، في عام 1952، التي توصي بإجازة لمدة 14 أسبوعاً، ورقم 191، في عام 2000، والتي توصي بإجازة لمدة 18 أسبوعاً، وفي كلاهما وردت توصيات عن فترات الراحة والمرافق المختلفة. بينما تمنح إجازة الوالدية بعد انقضاء فترة الأمومة.

وحتى الآن، لم يصادق على اتفاقية حماية الأمومة لعام 2000 (رقم 183) سوى 43 بلداً على الصعيد العالمي. وأدرجت جميع البلدان تقريباً بعض إجازات الأمومة في قوانينها ولكن هناك تباين كبير بين البلدان إذ نجد أنه فقط 18 دولة استوفت أو تجاوزت توصية منظمة العمل الدولية رقم 191 والتي توصي بمعيار إجازة أمومة مدتها 18 أسبوعاً.

سوى
43
بلداً

كما تشير الدراسات إلى أن الدعم العاطفي والعملي الذي يقدمه الآباء للأمهات، مثل المساهمة في المهام المنزلية ورعاية الأطفال الأكبر سناً، يساهم في نجاح الرضاعة الطبيعية.



إن رعاية المولود الجديد مسؤولية مشتركة يتحملها كلا الوالدين وبالتالي تأتي أهمية حق حصول الآباء على إجازة الأبوة لتعزيز مشاركتهم بشكل أكبر في مسؤولياتهم لرعاية المواليد. وتشير تقارير منظمة العمل الدولية بأن 115 بلداً فقط من أصل 185 بلداً تمنح إجازة الأبوة. ولكن هذه الاستحقاقات في معظم البلدان لا تزال غير كافية ومحدودة. استحقاقات الإجازة الوالدية، التي تسمح للوالدين برعاية أطفالهم بعد انتهاء إجازة الأمومة والأبوة، هي الأقل شيوعاً ولا تُمنح إلا في 68 دولة فقط. منح الإجازة الوالدية للأمهات يؤدي إلى تحسين صحة الطفل لأنها تمكن الأمهات من زيادة وتيرة الرضاعة الطبيعية وإيضاً تيسر الإجازة الوالدية عندما يأخذها الآباء، مشاركة الآباء في رعاية الأسرة بشكل أكبر، مما يعزز تقاسم مسؤوليات الرعاية بين الوالدين ويقلل العبء على الأمهات اللاتي يأخذن عادة النصيب الأكبر.

القيود المفروضة في مكان العمل على النساء تظل السبب الأكثر شيوعاً لعدم الرضاعة الطبيعية أو التوقف عنها في وقت أبكر مما توصي به منظمة الصحة العالمية أو مما ترغب به النساء أنفسهن. وحتى مع وجود إجازة أمومة ووالدية كافية، فإن الافتقار إلى الدعم للرضاعة الطبيعية في مكان العمل يمكن أن يقوض الرضاعة الطبيعية. نجد أنه حوالي 70 دولة لا تمنح الأمهات العاملات الحق في فترات راحة للرضاعة الطبيعية، وتسمح معظم هذه البلدان بفترات استراحة لمدة ستة أشهر فقط على الرغم من التوصية بالرضاعة الطبيعية لمدة عامين أو أكثر.

إن العاملين الذين يعملون في المجال غير الرسمي يحتاجون إلى الاهتمام بشكل خاص لأن استحقاقات إجازة الأمومة والأبوة لا تزال متعذرة للكثير منهم لا ...



هناك حاجة إلى تحسين فرص الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر وغيرها كتوفير مرافق للرضاعة الطبيعية داخل مكان العمل وخارجه. بالإضافة إلى ذلك، يحتاج الآباء إلى تخصيص إجازة أبوة لهم مع منحهم الحق في الحصول على الإجازة الوالدية، والتي تعني تخصيص فترة إجازة يتم تقاسمها بين الوالدين. والغرض من ذلك هو ضمان تقاسم الآباء في رعاية الأطفال والمسؤوليات المنزلية بشكل منصف مع الأمهات وتقليص فجوة عدم المساواة بين الجنسين.

يركز #الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية 2023 على الرضاعة الطبيعية والعمل. ويهدف إلى إظهار تأثير الإجازة مدفوعة الأجر ودعم مكان العمل ومعايير الرضاعة الطبيعية كما يراها الآباء أنفسهم. وإن الفئات المستهدفة، بما في ذلك الحكومات وواضعي السياسات والقطاعات الصحية وأرباب العمل والمجتمعات والآباء، سيرون أن لديهم أدواراً حاسمة في تمكين الأسر وضمان استمرار توفير بيئة صديقة للرضاعة الطبيعية أثناء المحافظة على اتزان الحياة المهنية في فترة ما بعد الجائحة.



الرسائل الرئيسية



تحتاج جميع الأمهات العاملات إلى إجازة أمومة كافية إذا أردن ممارسة الرضاعة الطبيعية المثل. ويجب أن تتمتع الأمهات بفترات راحة مناسبة ودعمًا للرضاعة الطبيعية ومرافق مخصصة في أماكن العمل لعصر الحليب وتخزينه.

بالنسبة لطفلها الثاني، حصلت لطيفة على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 3 أشهر ومددت إجازة نصف مدفوعة الأجر لمدة 3 أشهر أخرى. كانت إجازة الأمومة مفيدة جداً لها لأنها كانت قادرة على الاستمتاع بالرضاعة الطبيعية مباشرة وكان لديها الوقت الكافي لعصر حليبها وتخزينه دون مطالب مرهقة من عملها. (الكويت)

ساعدت إجازة الأمومة لونغيلاني على الرضاعة الطبيعية لمدة ثلاثة أشهر فقط، وتمكنت من شفط كمية كافية من الحليب تكفي لشهر واحد. لم تحصل لونغيلاني على فترات راحة للرضاعة الطبيعية أو الدعم في مكان عملها. ولم تكن قادرة على شفط حليبها في العمل وكان لديها أقران غير داعمين. (زمبابوي)



الرضاعة الطبيعية عمل جماعي ويحتاج كلا الوالدين إلى المعلومات والدعم المناسب لأداء أدوارهما. ويمكن أن يتيح الحصول على إجازة الأبوة وإجازة الوالدية الملائمتين للآباء على وقت لتقاسم المسؤوليات المنزلية وتقديم دعم كاف لتمكين الأمهات من الرضاعة الطبيعية.

عقيلة وأحمدي يريان أن الأمهات بحاجة إلى تثقيف أنفسهن بشكل كافٍ لمعرفة ما يجب القيام به حتى تتمكن من الرضاعة الطبيعية بشكل مريح وبنجاح. كما يجب على الآباء مساعدة الأمهات بكل طريقة ممكنة. (ماليزيا)

أتاحت الإجازة الوالدية لغوستاف الفرصة للتعرف على طفله مع كارين وأيضاً لتخفيف العبء عليها عن طريق الاهتمام بالأعمال المنزلية حتى تتمكن من التركيز على الرضاعة الطبيعية. (السويد)



مكان العمل الداعم يتضمن توفير استحقاقات الأمومة/الأبوة للوالدين مما يتيح استمرار الرضاعة الطبيعية وبالتالي تحسين صحة الطفل. ويؤدي هذا إلى تقليل التغيب عن العمل وتعزيز الإنتاجية في العمل وهو أمر مفيد لأصحاب العمل أيضاً.

تؤكد لونجيلاني أنه يجب تقديم المزيد من الدعم والتشجيع لوالدي الرضيع في كل مكان. (زمبابوي)

تعتبر كيمبرلي محظوظة نظراً لوجود مشرف رائع في عملها يؤكد على أن الأسرة لها الأولوية. وهي تنصح الأمهات الجدد بالتخلي بالمرونة واللفظ مع أنفسهن عند عودتهن إلى العمل وفهم أنه قد لا يتم ما تم التخطيط له كل يوم. (استراليا)



تففيذ سياسات إجازة الأمومة والإجازة الوالدية، يمكن أن يساهم في تحسين الرضاعة الطبيعية. وهناك حاجة لتوجيه الموارد للمناصرة والرصد والتقييم وإنفاذ السياسات التي تعزز وتحمي وتدعم الرضاعة الطبيعية وحقوق الوالدين والأطفال.

يسمح أحمدي بصفته رئيس الممرضين، للموظفات لديه بالحصول على استراحة للرضاعة الطبيعية كلما احتجن إليها. (ماليزيا)

لم يكن لدى لوز غرفة للرضاعة الطبيعية في مكان عملها مما جعلها تدافع عن إنشاء غرفة للرضاعة الطبيعية وتقديم الاستشارات المجانية للرضاعة الطبيعية في مكان عملها. (الإكوادور)



يحتاج الوالدان إلى الدعم من جميع أفراد المجتمع لتمكين الرضاعة الطبيعية. لذا يلزم إنشاء سلسلة دافئة لدعم الرضاعة الطبيعية تشمل قطاع الصحة وأماكن العمل والمجتمع المحلي.

تعتقد لطيفه أن جميع أماكن العمل والأماكن العامة يجب أن يكون فيها مكان مخصص للأمهات المرضعات لعصر حليب الثدي أو شفطه وتخزينه أو للرضاعة الطبيعية المباشرة إذا لزم الأمر. (الكويت)

أكد لوز وألفونسو أن الوالدين يعتبران مفتاح لنمو طفلها وتطوره. في حين أن معظم الاحتياجات يمكن تليتها من قبل الأم، إلا أنها تحتاج أيضاً إلى دعم أسرتها، ومن الناحية المثالية زوجها للتغلب على تحديات الأمومة خلال هذه الفترة خصوصاً بالنسبة للمرأة التي تعمل أو تدرس. (إكوادور)

وجهات نظر الوالدين حول الجمع بين الرضاعة الطبيعية والعمل



“



حصلت كارين وغوستاف من **السويد** على إجازة والدية مدتها 22 شهراً لكلا الوالدين. على الرغم من حصولهما على راتب مخفض للوالد الذي يبقى في المنزل، إلا أنه كان كافياً للحفاظ على نفس مستوى المعيشة. لم تكن هناك شروط مسبقة للحصول على الإجازة الوالدية. في السويد، يلتزم أصحاب العمل بموجب القانون بمنح إجازة للآباء الذين يريدون أن يكونوا في المنزل مع أطفالهم الصغار. مع توفر الإجازة الوالدية السخية في السويد، بقي الزوجان في المنزل معاً خلال الأسبوعين الأولين بعد الولادة. وهذا جعل بداية الرضاعة الطبيعية ناجحة وسلسة للغاية. لم تكن هناك مشكلة في الرضاعة الطبيعية بشكل حصري خلال الأشهر الستة الأولى. كما أتاحت الإجازة الوالدية لغوستاف الفرصة للتعرف على الطفل مع كارين وساهمت أيضاً في تخفيف العبء عن طريق الاهتمام بالأعمال المنزلية حتى تتمكن كارين من التركيز على الرضاعة الطبيعية. إنهم ممتنون جداً لأنهم لم يضطروا أبداً إلى الكفاح من أجل الجمع بين الرضاعة الطبيعية والعمل وذلك بفضل نظام التأمين السخي للوالدين في السويد.



“

لونجيلاني وبيكيساني من **زيمبابوي**، ابنتهما الصغرى تبلغ من العمر 12 شهراً. حصلت لونجيلاني على إجازة أمومة مدتها 98 يوماً، لكن بيكيساني الذي يعمل في جنوب إفريقيا لم يحصل على إجازة أبوة. ساعدت إجازة الأمومة لونجيلاني على الرضاعة الطبيعية لمدة ثلاثة أشهر فقط، وتمكنت من شفط كمية كافية من الحليب تكفي لشهر واحد. لم تحصل لونجيلاني على فترات راحة للرضاعة الطبيعية أو الدعم في مكان عملها. لم تكن قادرة على شفط حليبها في العمل وكان لديها أقران غير داعمين. هي تعتقد أن على زملائها ورؤسائها أخذ الرضاعة الطبيعية على محمل الجد ودعم الرضاعة الطبيعية في مكان العمل. ويجب على أصحاب العمل السماح بالرضاعة الطبيعية بغير شروط ولا تكليف طالما لا يعيق ذلك أداءها في العمل. لم يكن بيكيساني قادراً على إعانة لونجيلاني دون الحصول على إجازة الأبوة، لأنه يعمل في بلد آخر. تأمل لونجيلاني أن تكون جميع أماكن العمل مجهزة بغرف للرضاعة الطبيعية وتسمح بفترات استراحة للرضاعة الطبيعية. وتؤكد أنه ينبغي تقديم المزيد من الدعم والتشجيع للأمهات المرضعات في كل مكان، خاصة عندما يعمل الآباء بعيداً عن المنزل.





عقيلة وأحمدي متخصصين في مجال الرعاية الصحية من **ماليزيا**. لديهما أربعة أطفال تتراوح أعمارهم بين ثمانية وستة وأربع سنوات، وأصغرهم يبلغ تسعة أشهر. تمكنت عقيلة من رضاعة جميع أطفالها رضاعة طبيعية خالصة، إضافة إلى كونها مرضعة بديلة لطفلين آخرين. على الرغم من حقيقة أن زوجها يعمل في نوبات عمل، إلا أنهما كانا قادرين على دعم بعضهما البعض. ذلك أن عقيلة حصلت على 90 يومًا إجازة أمومة مدفوعة الأجر وحصل أحمدي على 7 أيام إجازة أبوة. عقيلة وأحمدي تمكنا من الحصول على إجازتهما بسهولة كما كان ممكن لعقيلة طلب إجازة أخرى بنصف أجر أو غير مدفوعة الأجر من مسؤول القسم بعد انتهاء إجازة الأمومة. وأتاح تواجدها في المنزل الوقت المناسب لتخزين كمية كافية من الحليب تحسباً لفترة عودتها إلى العمل. وبعد عودتها للعمل كان سهل عليها الحصول على فترات استراحة للرضاعة الطبيعية. وكانت قادرة على شفط حليبها في أي غرفة متاحة. وأحمدي بصفته رئيساً للمرضين يسمح، للموظفات بالحصول على استراحة للرضاعة الطبيعية كلما احتجن إليها. وتؤكد عقيلة على أهمية التزود بالمعرفة حول كيفية الرضاعة الطبيعية. أحمدي يريد الاستمرار في دعم عقيلة ويعتبر ذلك من مسؤولياته كزوج. حيث استخدم إجازة الأبوة لرعاية الأطفال الأكبر سنًا ولمساعدة عقيلة في الطبخ وتنظيف المنزل. هو يشعر أنه من الأفضل لو يتم زيادة مدة إجازة الأبوة عن 7 أيام. عقيلة وأحمدي يعتقدان أن الوالدان بحاجة إلى تثقيف أنفسهم بشكل كافٍ لمعرفة ما يجب القيام به حتى تتمكن الأمهات من الرضاعة الطبيعية بشكل مريح بنجاح. يحتاج الزوج إلى مساعدة الأم ومساندتها بكل طريقة ممكنة.



“

كيمبرلي أم لطفلين من **أستراليا**. حصلت على إجازة مدفوعة الأجر لمدة 12 شهرًا وتمكنت من الحصول عليها بسهولة. سمحت لها الإجازة بمواصلة الرضاعة الطبيعية لفترة أطول وقضاء وقت إضافي في المنزل مع أبنائها قبل العودة إلى العمل بدوام كامل. لقد عملت مع مديرتها قبل وقت طويل من إجازتها لتأمين مساحة خاصة للرضاعة الطبيعية في مكان العمل والحصول على فترات استراحة لشطف الحليب عند عودتها إلى العمل. كان لديها حق الوصول إلى غرفة الرضاعة الطبيعية المريحة كل مرة كانت بحاجة إلى استراحة. كانت محظوظة بوجود مشرف رائع وداعم يعطي الأسرة الأولوية. هي تنصح الأمهات الجدد بالتحلي بالمرونة والطف مع أنفسهن عند عودتهن إلى العمل وفهم أنه قد لا يتم ما تم التخطيط له كل يوم. وأنهن بحاجة إلى مواصلة العمل مع المشرف والتحدث عما إذا كن قادرات على ذلك. في كثير من الأحيان، يقوم المشرف بإجراء تعديلات، بحيث يمكن للأمهات الاستمرار في إرضاع أطفالهن. تشعر كيمبرلي بأنها محظوظة وفخورة لأنها كانت قادرة على إرضاع طفليها الصغيرين والاستمرار في إرضاعهما حتى عندما عادت إلى العمل بدوام كامل كمكافح للنيران، وكان الأمر يستحق هذا العناء تمامًا.





لطيفه طبيبة أطفال من **الكويت** وأم لطفلين رضعا رضاعة طبيعية، صبي يبلغ من العمر 7 سنوات وفتاة تبلغ من العمر 30 شهرًا. لقد أرضعتهما حصريًا لمدة ستة أشهر تلتها التغذية التكميلية مع استمرار الرضاعة الطبيعية حتى سن 12 شهرًا. بالنسبة لطفلها الأول، حيث كانت طبيبة مقيمة ولم تحصل إلا على إجازة أمومة مدتها 30 يومًا بدون فترات استراحة للرضاعة الطبيعية في العمل. كان الأمر يمثل تحديًا لها خلال الأشهر القليلة الأولى عند عودتها إلى العمل، لكن عائلتها كانت تدعمها كثيرًا. فقامت بشفط حليبها لتخزنه في المنزل لإطعام طفلها، وإذا انتهى الحليب المشفوط، يحضر زوجها طفلها إليها في مقر العمل. وبالنسبة لطفلها الثانية، حصلت على 3 أشهر إجازة أمومة مدفوعة الأجر بالكامل ومددت 3 أشهر أخرى بإجازة نصف مدفوعة الأجر. لقد كانت إجازة الأمومة مفيدة جدًا لها لأنها كانت قادرة على الاستمتاع بالرضاعة الطبيعية مباشرة وكان لديها الوقت الكافي لشفط حليبها وتخزينه دون مطالب مرهقة من عملها. كان التحدي الأكبر الذي واجهته هو عدم وجود مكان خاص ومناسب في العمل لشفط الحليب يوفر الخصوصية والراحة اللازمة للحفاظ على الإدرار. أيضًا، لم يكن هناك حضانة أو رعاية نهائية للأطفال. وهي ممتنة لزوجها الداعم الذي اعتنى بطفلها أثناء غيابها في العمل رغم أنه لم يحصل إلا على إجازة أبوة ليوم واحد فقط وهو يوم الولادة. وهي تعتقد أن جميع أماكن العمل والأماكن العامة يجب أن يكون بها مكان خاص للأمهات المرضعات لشفط وتخزين حليب الأم أو الرضاعة الطبيعية مباشرة إذا لزم الأمر.






ألفونسو ولوز محاضران وأولياء أمور لطفلين يبلغا من العمر 6 أعوام وعامين من **الإكوادور**. بالنسبة لطفلهما الأول، كان يحق للوز الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر مدتها 84 يومًا بعد الولادة، ثم استراحة للرضاعة الطبيعية لمدة ساعتين يوميًا في مناوبة العمل التي مدتها 8 ساعات وذلك لمدة 12 شهرًا. أما ألفونسو فلقد حصل على إجازة أبوة لمدة 10 أيام. وبالنسبة لطفلهما الثاني، حصلت لوز على إجازة أمومة لمدة 3 أشهر بعد الولادة ولها الحق في استراحة للرضاعة الطبيعية مدتها ساعتان يوميًا في مناوبة العمل التي مدتها 8 ساعات بعد إجازة الأمومة حتى يبلغ الطفل 15 شهرًا. كانت

الرضاعة الطبيعية تحديًا نظرًا لانفصال لوز عن رضيعها قبل أن يصبحا مستعدين من الناحية الفسيولوجية للطعام عن الرضاعة الطبيعية. ومع ذلك، فقد استمرت لوز في الرضاعة الطبيعية بنجاح. فرضع الأكبر سنًا حتى سن 3 سنوات و 6 أشهر ويستمر الطفل الثاني في الحصول على الرضاعة الطبيعية. لم يكن لدى لوز غرفة للرضاعة الطبيعية في العمل مما جعلها تحث على إنشاء غرفة لدعم الرضاعة الطبيعية في مكان عملها. ويوجد حاليًا في مكان عملها غرفة لدعم الرضاعة الطبيعية وتقديم استشارات مجانية للرضاعة الطبيعية للموظفين والطلاب في المؤسسة. على الرغم من أنها لم تستفد من ذلك، إلا أن المؤسسة استجابت إلى مطالبها لتهيئة هذه البيئة الداعمة. لسوء الحظ، لقد تلقت إحباطًا وانتقادات بدلاً من الاستحسان من أقرانها. ولكن حفزت تجارب الأبوة والتحديات التي واجهتها لوز وألفونسو على دعم الأزواج الآخرين. وُلد طفلهما الثاني أثناء تفشي فيروس كوفيد-19، حيث كان العمل عن بعد له دور في تأخير انفصالها عن طفلها، وتمكنت من توفير الرضاعة الطبيعية له دون انفصال حتى بلغ عمر 10 أشهر. أكد لوز وألفونسو أن الوالدين هما مفتاح نمو الطفل وتطوره. في حين أن معظم الاحتياجات يمكن تلبيتها من قبل الأم، إلا أن الأم تحتاج إلى دعم أسرتها، خصوصاً زوجها للتغلب على تحديات الأمومة خلال هذا الوقت وخاصة بالنسبة للمرأة التي تعمل أو تدرس.





تأثير المدة والاستفادة من
إجازة الأمومة/الوالدية على
الرضاعة الطبيعية

ارتفع عدد البلدان المستوفية للمعايير الأساسية لاتفاقية عام 2000 (رقم 183) من 72 في عام 2014 إلى 83 في عام 2022. ومع ذلك، فإن 10% فقط من البلدان استوفت حالياً المعيار الموصى به في توصية حماية الأمومة رقم 191. ولا توجد دول في إفريقيا أو أوقيانوسيا مستوفية لهذا المعيار. يبدو أنه لا يزال هناك تباين كبير بين البلدان والمناطق.

لا يزال هناك العديد من التحديات من أجل جعل الإجازة الوالدية أمراً مسانداً لدعم الرضاعة الطبيعية. بعض الوالدين غير قادرين على الحصول على أنواع مختلفة من الإجازات، أو أن المبلغ المدفوع لا يسمح بحياة كريمة في بعض البلدان. ولقد تبين منذ فترة طويلة وجود علاقة بين الإجازة القصيرة غير مدفوعة الأجر بعد الولادة وانخفاض معدلات الرضاعة الطبيعية. غالباً ما تعود المرأة العاملة في القطاعات الرسمية إلى العمل مبكراً أو تستفيد بالكامل من إجازة الأمومة الممنوحة لها قبل بلوغ الطفل عمر ستة أشهر، وغالباً ما يؤثر ذلك على الرضاعة الطبيعية الحصرية.

في بعض الأحيان، تقوم النساء بدلاً من ذلك بوظائف أخرى لزيادة الدخل. ومن منظور العدالة الصحية، فإن الوظائف التي لا تدفع أجراً كافياً للمعيشة أو الوظائف غير الرسمية قد تشكل عوائق إضافية أمام الرضاعة الطبيعية. وتكون نتيجة تلك الظروف غير العادلة هي الاختلافات في الرضاعة الطبيعية بحسب العرق والانتماء وعوامل مكان السكن، على سبيل المثال. وغالباً ما تتعرض النساء اللواتي يطالبن بحقهن في فترات استراحة الرضاعة الطبيعية لضغط خفي من صاحب العمل أو الزملاء لعدم المطالبة بحقوقهن.

ولا يقتصر تأثير مدة إجازة الأمومة على معدلات الرضاعة الطبيعية فحسب، بل يؤثر أيضاً على مستوى الأجر، حيث يؤدي ارتفاع الأجر إلى زيادة احتمال الحصول على الإجازة وطول مدتها، وهو أمر إيجابي للرضاعة الطبيعية. يجب وضع تدابير لضمان عدم تأثر الترقى الوظيفي للمرأة العاملة سلبيًا عند تمديد إجازة الأمومة، ولا تُجبر العاملات ولا الشركات على تحمل جميع التكاليف المالية لتطبيق هذه التدابير - يجب على صانعي السياسات النظر في البرامج التكميلية التي تبسر الرضاعة الطبيعية أثناء مشاركة النساء في سوق العمل، على سبيل المثال من خلال تعزيز تطبيق السياسات التي تشجع الرضاعة الطبيعية في العمل، كتوفير مرافق الرعاية النهارية للأطفال أو غرف الرضاعة الطبيعية.

بينما قد يتيح القطاع غير الرسمي للنساء أخذ أطفالهن معهن إلى العمل، إلا أن معظم الأماكن العامة والأسواق غير مواتية لذلك، أو غير صديقة للوالدين. وبسبب انعدام إجازات الأبوة أو عدم كفايتها، لا يستطيع الآباء دعم الرضاعة الطبيعية في الأيام الأولى للرضع حديثي الولادة. ومع غياب حماية الحكومة لكافة الأشخاص الذين يختارون الرضاعة الطبيعية، ستكون المنطقة التي يعيش فيها الفرد هي مقياس لنية الرضاعة الطبيعية ومدتها في الغالب.



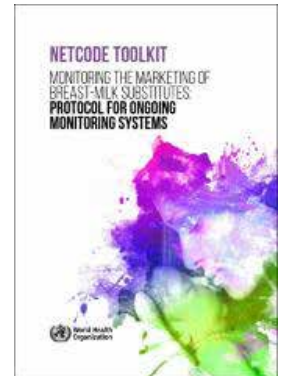
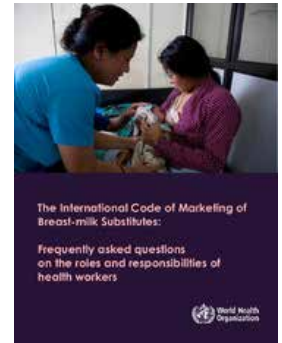
يحتاج الوالدين
العاملين إلى تمكينهم
من الرضاعة الطّبيعية



تحتاج جميع الأمهات العاملات، في القطاعات الرسمية وغير الرسمية، إلى الحصول على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة 6 أشهر على الأقل وإجازة أبوة لأزواجهن لمدة 15 يومًا لممارسة الرضاعة الطبيعية الخالصة لمدة ستة أشهر. يحتاج الوالدان أيضاً إلى وقت كاف عقب الولادة من أجل تأسيس ودعم الرضاعة الطبيعية. كذلك يحتاجون إلى معلومات حول مميزات الرضاعة الطبيعية وحقوقهم للرضاعة الطبيعية، بالإضافة إلى حقهم في الحصول على إجازة أمومة/أبوة. تعد إجازة الأمومة ذات أهمية كبيرة من أجل تمكين الرضاعة الطبيعية المبكرة الخالصة والاستمرار بها. حيث أن الحصول على إجازة أمومة لوقت أطول مرتبط بـ **انخفاض معدل وفيات الرضع في الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض**. فهناك انخفاض بمعدل ثمان وفيات بين الرضع لكل 1000 مولود حي مقابل كل شهر حماية أمومة إضافي.

ستتيح إجازة الوالدية شمول الآباء في دعم الرضاعة الطبيعية مما سيؤدي إلى المساواة بين الجنسين بصورة أكبر، كما سيساعد على حماية النساء من التمييز في المسار الوظيفي. إذا ما تلقى الوالدين الدعم من أرباب العمل عند عودتهم إلى العمل، فمن المرجح أن يكونوا قادرين على ضمان استمرار أطفالهم الرضع والصغار في الرضاعة الطبيعية.

إن التشريعات التي توفر حماية الأمومة لجميع النساء الحوامل والمرضعات العاملات أمر لا غنى عنه لدعم احتياجاتهن واختياراتهن. تحتاج هؤلاء النساء إلى الإجازة الوالدية لفترة معقولة لمساعدتهن للجمع بين العمل والرضاعة الطبيعية. فضلاً عن ذلك، هناك حاجة أيضاً لحماية النساء والعائلات من الممارسات التسويقية الجائرة التي تنتهجها شركات صناعة الحليب الصناعي التجاري وذلك من خلال تبني وتطبيق المدونة الدولية لتسويق بدائل حليب الأم التابعة لمنظمة الصحة العالمية.



إن توفر **غرف مناسبة للرضاعة الطبيعية**، ومرافق للتخزين، وفترات استراحة للرضاعة الطبيعية، وإمكانية الوصول للأطفال عند عودة الأم للعمل، قد يساعد الأمر على الاستمرار في الرضاعة الطبيعية للمدة التي تختارها. سياسات أماكن العمل الصديقة للعائلات تجذب المزيد من النساء إلى القوة العاملة وتقلل القيود على وقتهن، مما يزيد الدخل القومي ويعود بالفائدة على الاقتصاد الوطني. ويعد توفير غرف للرضاعة الطبيعية في مكان العمل وفترات راحة للرضاعة الطبيعية تدخلات منخفضة التكلفة من شأنها أن تحسن الرضاعة الطبيعية، والأداء الوظيفي، وعدم تسرب الموظفين.

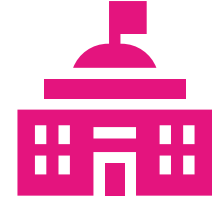
يحتاج كلا الوالدين العاملين إلى ترتيبات عمل مرنة، قدر الإمكان، من أجل تمكين الأمهات من الرضاعة، ولكي يساعد الآباء في العناية بالطفل ودعم الرضاعة الطبيعية. كما يحتاجان إلى ضمان الحماية الوظيفية وعدم التعرض للتمييز الوظيفي في بيئة داعمة للرضاعة الطبيعية.

ينبغي أن تتلقى الأمهات العاملات المشورة بشأن الرضاعة الطبيعية والدعم خلال فترتي ما قبل الولادة وما بعدها وذلك من أجل بناء الثقة والمهارات التي تمكنهن من الرضاعة الطبيعية ومواجهة التحديات. ومن الممكن تقديم هذا الدعم من خلال المعنيين بصحة العاملين في مكان العمل.



تحسين إجازات الأمومة والأبوة
والإجازة الوالدية والرضاعة
الطبيعية للوالدين العاملين





الحكومة / واضعي السياسات

تحسين تغطية تشريع إجازات الأبوة والإجازة الوالدية لتمكين الآباء من المشاركة بشكل كامل.

سن قوانين لإتاحة إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ستة أشهر على الأقل لجميع الموظفين عن طريق تمويل القطاع العام.

العمل على إنفاذ مقترح حماية الأمومة كبنود ضمن بنود سياسة العمل لدى أصحاب العمل.

تطوير أنظمة لتمويل حماية الأمومة والأبوة في القطاع غير الرسمي والعاملين لحسابهم الخاص.

اجعل توفير غرف للرضاعة الطبيعية في أماكن العمل التي توظف النساء شرطاً قانونياً مع ضمان حق الأمهات في أخذ فترة استراحة للرضاعة لمدة 24 شهراً على الأقل.

تعزيز [المبادرات](#) الشخصية الهادفة إلى دعم الرضاعة الطبيعية بين الأمهات في أماكن العمل الرسمية وغير الرسمية.

الدعوة إلى تحويل أماكن العمل والأماكن العامة إلى أماكن صديقة للأسرة، على سبيل المثال، السماح بالرضاعة الطبيعية في الأماكن العامة مثل المطاعم والأماكن الترفيهية.

الطلب من شركات التأمين الصحي تغطية خدمات دعم الرضاعة الطبيعية داخل مكان العمل وخارجه، ومساعدتهم على فهم الفوائد الصحية من عمل ذلك.

إنشاء وتسهيل وضع برنامج لاعتماد المرافق الصديقة للرضاعة الطبيعية في أماكن العمل.

العمل على إنفاذ ورصد تنفيذ المدونة الدولية لتسويق بدائل حليب الأم بانتظام.

توفير المرونة للوالدين من أجل اتخاذ القرار بشأن كيف ومتى يمكنهم أخذ إجازات أخرى بعد انتهاء إجازة الأمومة.



الحكومة/ واضعي السياسات

امنح إجازة أبوة للآباء.

اضمن حصول الأمهات العاملات على إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ستة أشهر على الأقل.

تأكد من أن الوالدين لديهما معلومات واضحة بشأن حقهما بالإجازات، واطرح لهما كيفية عمل الترتيبات للتقديم للإجازات والحصول على المرتب، ومن الشخص المخول بإدارة هذا الأمر.

وفر غرف مخصصة للرضاعة الطبيعية مع إتاحة فترات راحة مناسبة للرضاعة أو شفط الحليب. مع توفير المساعدة المؤهلة للأمهات في مقر العمل لشفط وتخزين حليب الأم، ولدعم الرضاعة الطبيعية عمومًا.

عرض جداول عمل مرنة وخيارات للعمل عن بعد للأمهات الموظفات خلال أول عامين بعد الولادة إن أمكن.

توفير أو دعم وجود مرافق لرعاية الطفل تكون قريبة من مكان العمل إن أمكن.

التأكد من عدم تعرض الآباء والأمهات الذين يتمتعون بالإجازة الوالدية إلى التمييز الوظيفي.

السعي لتسجيل مكان العمل الخاص بك كمكان عمل صديق للرضاعة الطبيعية معترف به، وانشر مزايا هذه الممارسة.

إشراك الموظفين والمجموعات النقابية عند تطوير السياسات، والتأكد من فهمهم للممارسات الصديقة للأسرة وحماية الأمومة وإجازات الأبوة والوالدية.

ينبغي أن تدعو المجموعات النقابية إلى إعطاء إجازات لمدة أطول وأن تراقب استخدام الإجازات.

ينبغي للعاملين بالصحة المهنية أن يولوا اهتمامًا بحماية الأمومة وإجازات الأبوة والوالدية، وأن يحرصوا على الحفاظ على الرضاعة الطبيعية بوصفها قضية مهنية هامة.



القطاع الصحي

يجب أن يساعد العاملون بالصحة المسؤولين عن رعاية الوالدين الذين ينتظران مولودًا ويدعمونهم قبل الولادة وبعدها من أجل التخطيط لإجازاتهما لتمكين الرضاعة الطبيعية الخالصة والمستمرة.

تحدثوا مع المسؤول في العمل في أقرب وقت ممكن حول الإجازة الوالدية/الأبوة/الأمومة والخطط للرضاعة الطبيعية في مكان العمل.



الوالدين

ضعوا خطة للعودة للعمل مناسبة لكما ولطفلكما.

تفاوضوا بشأن شروط العودة إلى العمل للحفاظ على استمرار القدرة على الرضاعة الطبيعية.

تقديم الدعم للأم المرضعة لتأسيس الرضاعة الطبيعية والمحافظة عليها قبل العودة إلى العمل وأثناءها وبعدها في كل مرة يعود فيها أحدكما للعمل.



المجتمع المحلي والمناصرين

تشجيع الدول للعمل على تحسين تشريعات حماية الأمومة والوالدية وفقاً لأدوات حماية الأمومة المتوفرة كحد أدنى ويفضل أن تكون إجازة الأمومة مدفوعة الأجر ولمدة ستة أشهر.

الدعوة إلى تطبيق الإجازة الوالدية في قطاع العمل غير الرسمي أيضاً، ومساعدة الأشخاص المعنيين على إيجاد طرق لتطبيقها في القطاعات المختلفة.

إعلام أصحاب العمل بضرورة الاستثمار في دعم الرضاعة الطبيعية في أماكن العمل الخاصة بهم والفائدة التي تعود عليهم من توفير حماية الأمومة حيث أنها من الممكن أن تزيد من إنتاجية الوالدين العاملين.

تشجيع أصحاب العمل والآخرين الذين رأوا فوائد الإجازة الوالدية في مكان عملهم على نشر ذلك للعامة وأن يوصوا الآخرين بتطبيقها.

الدعوة إلى توفير غرف مخصصة للرضاعة الطبيعية في مكان العمل، وفترات استراحة للرضاعة الطبيعية، وساعات عمل مرنة للوالدين.

التوجه إلى مسؤولي الحكومة ومساعدتهم على فهم قيمة الرضاعة الطبيعية الخاصة، وإجازة الأمومة والوالدية المطولة، وأماكن العمل الصديقة للرضاعة الطبيعية في القطاعات العامة والخاصة، وسؤالهم عما يمكنهم فعله للمساعدة.

تنظيم مجموعات لدعم الرضاعة الطبيعية للوالدين العاملين لمساعدتهم على مناقشة كيفية إرضاع أطفالهم الرضع وإعطاء الدعم العاطفي والمساعدة العملية لبعضهم البعض.

إلهام الآباء لإنشاء مجموعات للآباء، ليتمكنوا من مشاركة تجاربهم ونصائحهم حول كيفية دعم شريكات حياتهم في رعاية الطفل والرضاعة الطبيعية.

حشد تأييد المجتمعات المدنية ذات الصلة للاستمرار في الدعوة إلى حق الوالدين في الحصول على إجازة مدفوعة الأجر.

ملاحظة حول حقوق الطبع والنشر: يؤكد التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية على أن جميع الحقوق القانونية وحقوق الملكية الفكرية خاضعة لاتفاقية برن وتشمل شعارات الأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية ومواد الحملة. وتخضع حقوق الطبع والنشر لسياسة الاستخدام العادل، مع الإسناد المناسب إلى التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية. ولا يجوز استخدام الشعارات والمواد بأي طريقة تضر بسمعة التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية أو مكانته، أو كليهما بصورة مباشرة أو غير مباشرة، سواء بالمحتوى أو السياق أو الارتباط. ويجب الحصول دائماً على موافقة كتابية مسبقة قبل استخدام المواد والشعارات في أي نشاط تجاري أو اعتمادات/تعديلات (يُرجى إرسال بريد إلكتروني إلى wbw@waba.org.my). ولا يجوز استخدام المواد والشعارات في أي فعالية، أو نشاط، أو كليهما برعاية الشركات المصنّعة لبدائل الرضاعة الطبيعية، أو زجاجات الإرضاع، أو الحلقات أو الشركات المؤرّعة أو المسوّقة لها أو بدعمها أو تنظيمها. لمزيد من المعلومات، انظر الأسئلة الشائعة عبر الموقع www.worldbreastfeedingweek.org للعمل.

التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية هو شبكة عالمية من الأفراد والمنظمات مكرسة لحماية الرضاعة الطبيعية، وتعزيزها، ودعمها في جميع أنحاء العالم بناءً على إعلان إنوتشني، وعشر روابط لرعاية المستقبل، والاستراتيجية العالمية المشتركة بين منظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة لتغذية الرضع وصغار الأطفال. يعتبر التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية مركزاً استشارياً لدى منظمة الأمم المتحدة للطفولة وهو منظمة غير حكومية تشغل مكانة استشارية خاصة لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة. ينسق التحالف العالمي للعمل من أجل الرضاعة الطبيعية الحملة السنوية للأسبوع العالمي للرضاعة الطبيعية.

