



Informare

le persone su cosa pensano i genitori circa l'allattamento e la genitorialità



Radicare

il concetto che per poter allattare servono congedo retribuito e sostegno sul posto di lavoro



ALLATTAMENTO E LAVORO

**tutelare entrambi
fa la differenza
per le famiglie**



Allearsi

con i soggetti e gli enti per aumentare la collaborazione e il sostegno all'allattamento sul posto di lavoro



Attivare

l'azione per migliorare le condizioni lavorative e garantire un effettivo supporto all'allattamento

RINGRAZIAMENTI

La WABA tiene a ringraziare le seguenti persone:

Autori

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

Revisori

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

Équipe di redazione

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan

Grafica

Chuah Pei Ching

Consulenza

Felicity Savage

Design

C-Square Sdn Bhd

Il MAMI ringrazia per la traduzione Renata Lo Iacono

INDICE

RINGRAZIAMENTI

Sommario	4
Messaggi chiave	7
Idee dei genitori per conciliare allattamento e lavoro	10
Fruizione e durata del congedo e relativo impatto in termini di allattamento	17
Misure da adottare sul posto di lavoro	20
Estensione del congedo parentale, di maternità e di paternità per i genitori lavoratori	23
Governi e decisori	24
Datori di lavoro e sindacati	25
Settore sanitario	26
Genitori	26
Comunità e altri soggetti	27

L'ALLATTAMENTO

è uno dei migliori investimenti per la salute e la sopravvivenza dei bambini e delle donne.

Il mancato allattamento ha enormi implicazioni a livello individuale, familiare e sociale. Nel corso della storia, in tutte le società, le donne hanno dovuto conciliare le responsabilità derivanti dal prendersi cura dei figli e dal dover lavorare per vivere. In molte comunità, se la cavano grazie al sostegno reciproco, dividendosi i compiti, spesso aiutate da altri membri della famiglia, come le nonne. Al giorno d'oggi, gli uomini partecipano in maniera sempre più attiva, pertanto entrambi i genitori hanno bisogno di sostegno.

Già nel 1919, l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) intervenne al fine di migliorare le condizioni lavorative per donne e bambini. La Convenzione n. 3 del 1919 sulla protezione della maternità stabiliva che le donne non devono lavorare nelle prime 6 settimane dal parto e devono avere due permessi di mezz'ora al giorno per allattare. Da allora, sono state adottate altre due convenzioni riguardanti specificamente la protezione della maternità sul posto di lavoro: la n. 103 del 1952, che prende in considerazione un congedo non inferiore a 12 settimane, e la n. 183 del 2000, che parla di un congedo non inferiore a 14 settimane. Negli stessi anni sono state adottate delle raccomandazioni – la n. 95 del 1952 e la n. 191 del 2000 – che fanno riferimento rispettivamente a 14 e a 18 settimane di congedo, oltre che ai permessi e a varie altre misure. Al termine della maternità, dovrebbe essere previsto il congedo parentale.

solo
43
Paesi

Ad oggi, solo 43 Paesi hanno ratificato la Convenzione n. 183 del 2000 sulla protezione della maternità. Quasi tutti i Paesi hanno inserito nelle loro leggi un congedo di maternità, ma ci sono grandi oscillazioni e [solo 18 Paesi](#) soddisfano o superano lo standard di 18 settimane previsto dalla Raccomandazione 191.

Gli studi dimostrano che il sostegno emotivo e pratico offerto dai padri alle madri, partecipando alla cura dei figli e della casa, contribuisce al successo dell'allattamento.



Prendersi cura di un neonato è responsabilità di tutti i genitori, da qui l'importanza del diritto al congedo di paternità per promuovere un maggiore coinvolgimento dei padri. L'OIL riferisce che 115 Paesi su 185 offrono il congedo di paternità, ma nella maggior parte dei paesi la copertura è esigua e la durata è scarsa.

Il congedo parentale, che consente ai genitori di prendersi cura dei figli alla scadenza del congedo di maternità e paternità, è una misura meno diffusa, prevista solo in [68 Paesi](#).

Quando fruito dalle madri, è correlato a una migliore salute dei bambini, in quanto consente di aumentare la frequenza dell'allattamento. Se fruito dai padri, facilita una maggiore partecipazione di questi ultimi nella cura della famiglia, promuovendo così la condivisione delle responsabilità di assistenza tra genitori e riducendo il carico per le madri, che di solito si assumono la quota maggiore.

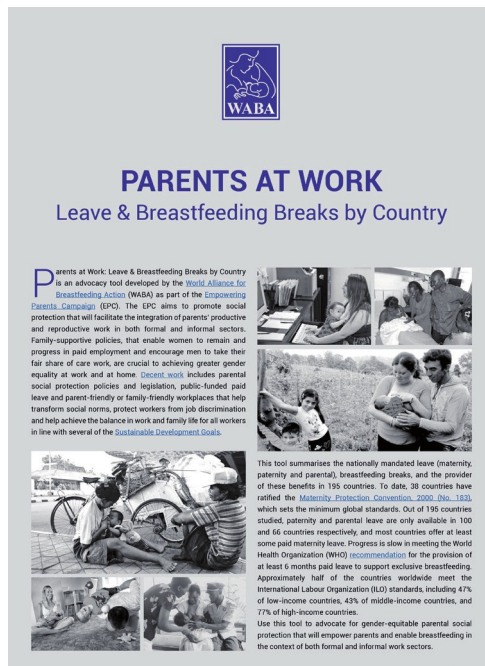
Le limitazioni sul posto di lavoro rimangono la ragione più comune per cui le donne non allattano affatto oppure smettono prima di quanto raccomandato dall'OMS o di quanto esse stesse desiderino. Anche in presenza di congedi di maternità e parentali adeguati, la mancanza di sostegno sul posto di lavoro può compromettere l'allattamento.

Circa [70 Paesi](#) non prevedono il diritto ai permessi per allattare e la maggior parte di essi li concede solo per 6 mesi, nonostante l'allattamento sia raccomandato per due anni o più.

Bisogna occuparsi in particolar modo dei soggetti che lavorano in contesti irregolari, i più vulnerabili, che hanno più difficoltà ad accedere ai congedi.

Occorre migliorare l'accesso delle donne al congedo di maternità retribuito e ad altri servizi relativi all'allattamento, sia all'interno che all'esterno del luogo di lavoro. Inoltre, i padri hanno bisogno di un congedo paterno specifico, e dovrebbe essere previsto un congedo parentale da suddividere tra i due genitori o partner, allo scopo di garantire che questi ultimi condividano equamente la cura dei figli e le responsabilità domestiche, riducendo il divario di genere.

La campagna #SAM2023 si concentra sull'equilibrio tra l'allattamento e l'occupazione professionale. L'obiettivo è mostrare l'effetto dei congedi retribuiti, del sostegno sul posto di lavoro e delle prassi genitoriali emergenti in materia di allattamento. I destinatari, ovvero i governi, i decisori politici, il settore sanitario, i datori di lavoro, le comunità e i genitori, devono essere consapevoli di avere un ruolo critico nel dare potere alle famiglie e nel promuovere ambienti favorevoli all'allattamento all'interno dell'equilibrio vita-lavoro post-pandemia.



PARENTS AT WORK
Leave & Breastfeeding Breaks by Country

Parents at Work: Leave & Breastfeeding Breaks by Country is an advocacy tool developed by the World Alliance for Breastfeeding Action (WABA) as part of the Empowering Parents Campaign (EPC). The EPC aims to promote social protection that will facilitate the integration of parents' productive and reproductive work in both formal and informal sectors. Family-supportive policies, that enable women to remain and progress in paid employment and encourage men to take their fair share of care work, are crucial to achieving greater gender equality at work and at home. **Parents at Work** includes parental social protection policies and legislation, public-funded paid leave and parent-friendly or family-friendly workplaces that help transform social norms, protect workers from job discrimination and help achieve the balance in work and family life for all workers in line with several of the Sustainable Development Goals.

This tool summarises the nationally mandated leave (maternity, paternity and parental), breastfeeding breaks, and the provision of these benefits in 195 countries. To date, 30 countries have ratified the *Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*, which sets the minimum global standards. Out of 195 countries studied, paternity and parental leave are only available in 100 and 66 countries respectively, and most countries offer at least some paid maternity leave. Progress is slow in meeting the World Health Organization (WHO) recommendation for the provision of at least 6 months paid leave to support exclusive breastfeeding. Approximately half of the countries worldwide meet the International Labour Organization (ILO) standards, including 47% of low-income countries, 43% of middle-income countries, and 77% of high-income countries. Use this tool to advocate for gender-equitable parental social protection that will empower parents and enable breastfeeding in the context of both formal and informal work sectors.



Messaggi chiave



Le madri lavoratrici hanno bisogno di un adeguato congedo di maternità per poter allattare in maniera ottimale. Hanno diritto a permessi, sostegno sul posto di lavoro e spazi idonei per allattare e spremere e conservare il latte.

Il congedo di maternità ha permesso a Lungelani di allattare in maniera esclusiva per 3 mesi e spremere una scorta di latte sufficiente per un mese. Al rientro al lavoro non ha avuto permessi per l'allattamento né poteva tirare il latte e non ha ricevuto sostegno neanche dai colleghi. **(Zimbabwe)**

Leggi tutta la storia a pag. 12

Per la sua seconda figlia, Latifa ha usufruito di 3 mesi di congedo di maternità completamente retribuito e di ulteriori 3 mesi di congedo pagato al 50%, che si sono rivelati molto vantaggiosi per lei, perché ha potuto godersi l'allattamento in prima persona e ha avuto il tempo di spremere e conservare il latte senza pressioni provenienti dal lavoro. **(Kuwait)**

Leggi tutta la storia a pag. 15



Allattare è un lavoro di squadra: entrambi i genitori devono essere informati e sostenuti ciascuno per il proprio ruolo. La fruizione di un congedo adeguato consente al genitore che non allatta di avere tempo per occuparsi delle responsabilità familiari e sostenere la madre nell'allattamento.

Il congedo parentale ha dato la possibilità a Gustav di conoscere sua figlia insieme a Karin, nonché di alleggerire il carico occupandosi della casa per lasciare che la madre pensasse all'allattamento. **(Svezia)** *Leggi tutta la storia a pag. 11*

Secondo Aqilah e Ahmadi, occorre procurarsi la giusta informazione per riuscire ad allattare tranquillamente. I partner devono aiutare e assistere la madre in tutti i modi possibili. **(Malesia)** *Leggi tutta la storia a pag. 13*



Adottando pratiche a sostegno dell'allattamento sul posto di lavoro si consente ai genitori di allattare più a lungo, con conseguenti benefici per la salute dei figli, il che fa diminuire le assenze e aumenta la produttività, nell'interesse degli stessi datori di lavoro.

Kimberly è stata fortunata: aveva una capa formidabile, che l'ha sostenuta. Una donna che mette la famiglia al primo posto e incoraggia le neomamme a essere flessibili e generose con sé stesse quando rientrano al lavoro, accettando che non sempre le cose vanno come previsto. **(Australia)**

Leggi tutta la storia a pag. 14

Lungelani sottolinea che i genitori che vogliono allattare vanno incoraggiati e sostenuti maggiormente. **(Zimbabwe)**

Leggi tutta la storia a pag. 12



Le politiche che prevedono il congedo materno e parentale favoriscono l'allattamento. Occorre mobilitare risorse per sollecitare tali politiche e monitorarle, valutarle, applicarle, al fine di promuovere, proteggere e sostenere l'allattamento e i diritti dei genitori e dei bambini.

Luz non disponeva di uno spazio per allattare al lavoro e questo l'ha spinta a impegnarsi per ricavarne uno e offrire sostegno e consulenza gratuita per l'allattamento.
(Ecuador) *Leggi tutta la storia a pag. 16*

Il caposala Ahmadi concede alle sue collaboratrici tutti i permessi necessari per allattare. **(Malesia)**

Leggi tutta la storia a pag. 13



I genitori necessitano del supporto dell'intera società per allattare: della catena calda di sostegno devono far parte il settore sanitario, il mondo del lavoro e la comunità.

Luz e Alfonso sostengono che tutti i genitori sono fondamentali per la crescita dei figli. Se è vero che gran parte dei bisogni viene soddisfatta dalla madre, questa necessita del sostegno dell'intera famiglia, anzi nel periodo della maternità dovrebbe essere preferibilmente il partner a farsi carico dei maggiori sacrifici, specialmente se la donna lavora o studia.
(Ecuador) *Leggi tutta la storia a pag. 16*

Secondo Latifa in tutti i posti di lavoro e i luoghi pubblici dovrebbe esserci uno spazio riservato per allattare e tirare il latte. **(Kuwait)**

Leggi tutta la storia a pag. 15



Idee dei genitori per conciliare allattamento e lavoro

“

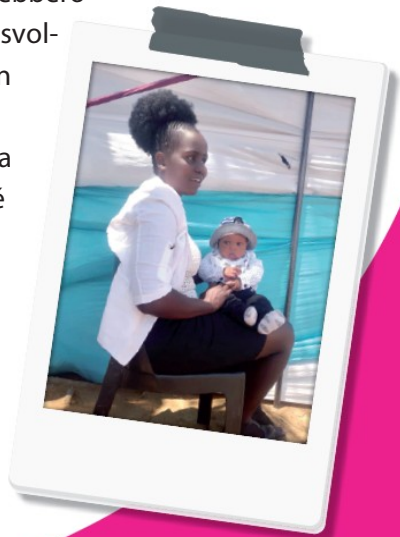


Karin e Gustav, svedesi, hanno usufruito complessivamente di 22 mesi di congedo parentale. Sebbene abbiano subito una riduzione dello stipendio per restare a casa, è stato sufficiente per mantenere il loro tenore di vita. Non erano richiesti prerequisiti per ottenere il congedo: in **Svezia**, i datori di lavoro sono tenuti per legge a concederlo ai genitori che desiderano occuparsi dei figli. La coppia ha potuto rimanere insieme in casa per le prime 2 settimane, con la possibilità di avviare con calma l'allattamento e continuare in maniera esclusiva per 6 mesi senza problemi. Gustav ha potuto conoscere sua figlia insieme a Karin, ma si è anche occupato del resto in modo che quest'ultima potesse pensare ad allattare. I due si sentono fortunati per non aver dovuto affrontare sacrifici per conciliare allattamento e lavoro grazie al generoso congedo parentale previsto dal sistema di assistenza svedese.



“

Lungelani e Bhekisani, in **Zimbabwe**, hanno avuto l'ultima figlia un anno fa. Lei ha usufruito di 98 giorni di congedo di maternità, mentre lui, che lavora in Sudafrica, non ne ha avuto. La maternità ha permesso a Lungelani di allattare in maniera esclusiva per 3 mesi e di spremere latte a sufficienza per una scorta di un mese, ma quando è tornata al lavoro, non aveva permessi per allattare né alcun tipo di sostegno: non poteva tirare il latte e i colleghi non la aiutavano. Avrebbe voluto che i suoi superiori e gli altri dipendenti capissero l'importanza dell'allattamento e la appoggiassero. I datori di lavoro dovrebbero consentire di allattare laddove questo non comprometta lo svolgimento del lavoro. Bhekisani non poteva essere d'aiuto non avendo congedo paterno e lavorando in un altro Paese. Lungelani spera che prima o poi in tutti i posti di lavoro ci sia uno spazio per allattare e i relativi permessi per farlo, perché i genitori dovrebbero essere maggiormente incoraggiati, specialmente quando il padre lavora lontano da casa.





Aqilah e Ahmadi lavorano entrambi nel settore sanitario in **Malesia**. Hanno quattro figli dell'età di 8, 6 e 4 anni, e l'ultima di 9 mesi. Aqilah non solo è riuscita ad allattarli tutti in maniera esclusiva, ma ha anche fatto da balia ad altri due bambini. Il marito lavora su turni, ma sono comunque riusciti a darsi una mano l'un l'altra. Aqilah ha avuto 90 giorni di maternità retribuita e Ahmadi 7 giorni di paternità. È stato facile ottenere i congedi e lei ha potuto richiederne un ulteriore periodo pagato al 50% o non retribuito. Rimanendo in casa, ha avuto anche il tempo di tirare il latte per fare una bella scorta per quando sarebbe tornata a lavorare. Dopo il rientro al lavoro, ha potuto prendere i permessi per allattare senza difficoltà. Spreme il latte in qualsiasi stanza si trovi. Da caposala, Ahmadi fa in modo che le dipendenti prendano i permessi per l'allattamento ogni volta che ne hanno bisogno. Aqilah sottolinea quanto sia importante informarsi per allattare. Ahmadi ci tiene a sostenerla e la considera una sua precisa responsabilità come marito. Ha approfittato del suo congedo per occuparsi degli altri figli e per aiutare la moglie a cucinare e fare le pulizie. Ritiene che la paternità dovrebbe durare più di 7 giorni. Secondo loro due, per riuscire ad allattare tranquillamente è importante informarsi in maniera adeguata, per sapere a cosa si va incontro, ed è importante che i partner aiutino e assistano la madre in tutti i modi possibili.



“

Kimberly vive in **Australia** e ha due figli. Ha ottenuto senza alcuna difficoltà un congedo retribuito di 12 mesi, che le ha permesso di allattare per un bel po' e di passare più tempo in casa con i suoi figli prima di rientrare al lavoro a tempo pieno. Si era preventivamente organizzata con il suo superiore per riservarsi uno spazio tranquillo per allattare al lavoro e per poter fare delle pause per tirare il latte. Ha avuto la fortuna di avere come capo una donna fantastica che la appoggiava e che metteva al primo posto la famiglia, fino al punto da spiegare alle neomamme che, quando rientravano al lavoro, dovevano essere più generose con sé stesse e più elastiche e accettare che le cose sarebbero potute andare in maniera diversa da quanto previsto. È importante avere la possibilità di parlare apertamente con i propri superiori, che magari possono offrire – più facilmente di quanto si immagini – le condizioni affinché le donne possano allattare. Kimberly si sente soddisfatta e fortunata per aver potuto allattare i suoi figli e per aver potuto continuare ad allattare anche a seguito del rientro al lavoro di vigile del fuoco. Ne è certamente valsa la pena.



“



Latifa è una pediatra del **Kuwait** ed è la mamma di due bambini, uno di 7 anni e una di 30 mesi, che sono stati allattati in maniera esclusiva per 6 mesi e anche a seguito dello svezzamento, fino a un anno di età. Quando ha avuto il primo figlio, era specializzanda e ha avuto una maternità di soli 30 giorni senza permessi per l'allattamento. È stata dura i primi mesi di rientro al lavoro, ma ha ricevuto molto aiuto dalla famiglia. Spremeva il latte e lo lasciava a casa in modo che lo dessero al bambino e, se non bastava, il marito le portava il figlio al lavoro. Quando ha avuto la bambina, invece, ha usufruito di 3 mesi di maternità retribuita, che ha esteso di ulteriori 3 mesi di congedo pagato al 50%, un periodo che si è rivelato molto positivo per lei, perché ha potuto godersi l'allattamento in prima persona e ha avuto il tempo di spremere il latte e conservarlo senza pressioni sul lavoro. La maggiore difficoltà è stata quella di non avere un posto riservato, sul luogo di lavoro, per tirare il latte e mantenere la produzione. Non c'erano neanche nidi aziendali. È grata di aver potuto contare su suo marito, che si occupava della bambina mentre lei lavorava, sebbene quest'ultimo abbia avuto un solo giorno di congedo di paternità, quello della nascita. Secondo lei, in tutti i posti di lavoro e i luoghi pubblici dovrebbe essere previsto uno spazio riservato alle donne che allattano per poter spremere, tirare e conservare il latte o allattare direttamente se necessario.





“

Alfonso e Luz sono due docenti universitari dell'**Ecuador** e hanno due figli di 6 e 2 anni. Per il primo figlio lei ha avuto diritto a 84 giorni di maternità retribuita e a un anno di permessi per l'allattamento di 2 ore su turni di 8 ore. Alfonso ha avuto 10 giorni di paternità. Dopo il secondo parto, Luz ha preso 3 mesi di maternità e, fino ai 15 mesi della bambina, ha usufruito degli stessi permessi per l'allattamento. È stata dura doversi separare dai figli prima che questi fossero fisiologicamente pronti a essere svezzati. Ma grazie alla sua perseveranza, ha continuato ad allattare: il primo fino a 3 anni e mezzo e la seconda tuttora. Non aveva un posto per allattare in ufficio e si è impegnata per crearlo.

Ha realizzato uno spazio per offrire sostegno all'allattamento e consulenza gratuita alle dipendenti e alle studentesse dell'istituto. Sebbene non ne abbia beneficiato in prima persona, l'istituto ha investito su di lei per la creazione di questa realtà di supporto. Purtroppo il valore di tutto ciò non è stato riconosciuto dai colleghi, che la scoraggiavano e la criticavano. L'esperienza di genitorialità e le difficoltà che hanno vissuto hanno spinto Luz e Alfonso ad aiutare altre coppie. La bambina è nata durante l'ondata di COVID-19 e, grazie al lavoro a distanza, è stato possibile godersi l'allattamento e rimandare la separazione fino ai 10 mesi. Luz e Alfonso sottolineano quanto siano fondamentali entrambi i genitori per la crescita e lo sviluppo dei figli, poiché, sebbene la maggior parte dei bisogni viene soddisfatta dalla madre, questa ha bisogno del sostegno familiare e, soprattutto se studia o lavora, anche il partner dovrebbe farsi carico dei sacrifici della maternità.



A photograph of a woman in a red jacket holding a baby wrapped in a patterned blanket in a hospital room. A man in a blue striped shirt stands next to her, smiling. The background shows a hospital bed and a lamp.

**Fruizione e durata
del congedo
e relativo impatto
in termini
di allattamento**

Il numero di Paesi che soddisfano gli standard di base della Convenzione n. 183 del 2000 è passato dai 72 del 2014 agli 83 del 2022. Ma oggi solo il [10% dei Paesi](#) soddisfa gli standard della Raccomandazione n. 191, di cui nessuno in Africa e in Oceania. C'è ancora un'[ampia oscillazione](#) fra i diversi Paesi.

Ancora molta strada deve essere fatta affinché i congedi parentali siano effettivamente utili a sostenere l'allattamento. In alcuni casi i genitori non hanno diritto a certi tipi di congedo oppure la retribuzione non consente un tenore di vita dignitoso in determinati Paesi. [Da tempo è noto](#) come a un congedo breve e non retribuito siano [associati tassi inferiori](#) di allattamento. Le donne che lavorano nel settore regolare spesso rientrano prima al lavoro o esauriscono completamente il congedo prima dei 6 mesi dei figli, il che si ripercuote sulla durata dell'allattamento esclusivo.

A volte invece cercano altri lavori per aumentare i guadagni. Se prendiamo in considerazione il principio di uguaglianza in tema di salute, vediamo che i risultati in termini di allattamento dipendono da diversi fattori: l'etnia, il luogo in cui si vive, il fatto di poter contare su un salario minimo e di avere o meno un lavoro regolare. Spesso le donne che vorrebbero i permessi per allattare subiscono la sottile pressione del datore di lavoro o dei colleghi a non rivendicare i propri diritti.

Non è solo la durata del congedo che influisce sui tassi di allattamento, ma anche l'aspetto remunerativo: è più probabile che a prendere il congedo, e a prenderlo per più tempo, siano coloro che hanno [uno stipendio più alto](#), con conseguenze positive per l'allattamento. Al fine di garantire che l'estensione della maternità non influisca sulla progressione di carriera, andrebbero messe in atto misure protettive i cui costi finanziari non dovrebbero ricadere interamente né sulle lavoratrici né sulle aziende.

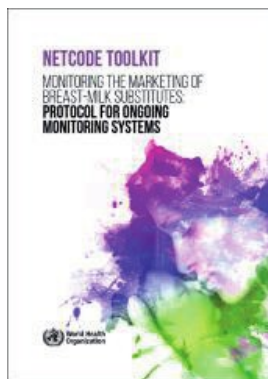
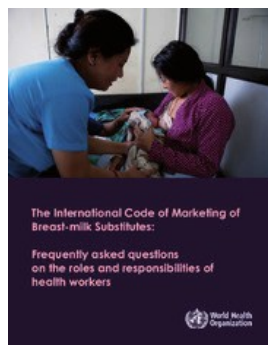
Dovrebbero essere i decisori politici a favorire l'allattamento per le donne inserite nel mercato del lavoro, ad esempio promuovendo l'adozione di politiche aziendali che incoraggino l'allattamento sul posto di lavoro, con la predisposizione di spazi appositi e di nidi aziendali.

Mentre in alcuni contesti lavorativi è possibile portare con sé i bambini, nella maggior parte dei luoghi di lavoro pubblici non c'è questa possibilità o comunque non c'è apertura in tal senso. I padri sono impossibilitati a sostenere l'allattamento nei primi giorni di vita dei figli per via dell'assenza o dell'inadeguatezza del congedo di paternità. In mancanza di una tutela statale delle persone che vogliono allattare, la decisione dell'allattamento stesso e la sua durata spesso dipendono strettamente dal paese in cui si vive.



A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black office chair. She is breastfeeding her baby, who is wearing a red and white patterned onesie. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, another person is seated at a desk, and there are framed pictures on the wall. The overall setting appears to be an office or a professional environment.

Misure da adottare sul posto di lavoro



Per poter allattare in maniera esclusiva per 6 mesi, tutte le donne che lavorano, nel settore regolare come in quello irregolare, pubblico o privato, devono avere almeno 6 mesi di maternità pagata e i padri almeno 15 giorni di paternità. Dopo il parto, i genitori hanno bisogno di tempo per avviare e consolidare l'allattamento, vanno informati sui benefici dell'allattamento e sui loro diritti.

Il congedo è decisivo per avviare precocemente l'allattamento e portarlo avanti in maniera esclusiva. Più lungo è il congedo inferiori sono i [tassi di mortalità infantile](#) nei Paesi a basso e medio reddito. A ogni mese di maternità tutelata si associa una riduzione di circa 8 decessi su 1.000 nati vivi.

Grazie al congedo parentale i padri/partner possono sostenere attivamente l'allattamento e ciò va in direzione di una maggiore equità di genere e contribuisce a proteggere le donne dalle discriminazioni nella carriera lavorativa. Se al rientro al lavoro i genitori ricevono l'appoggio dei datori di lavoro, hanno maggiori probabilità di riuscire a proseguire l'allattamento con i figli.

Condizione imprescindibile affinché ciò si realizzi è la presenza di una legislazione che garantisca la tutela della maternità per le donne in gravidanza e allattamento, per rispondere alle loro esigenze, permettere loro di attuare le proprie scelte e conciliare allattamento e lavoro. Occorre inoltre proteggere le famiglie dalle aggressive pratiche di marketing dell'industria della formula attraverso l'adozione e l'applicazione del [Codice internazionale](#) sulla commercializzazione dei sostituti del latte materno dell'OMS.



Affinché le donne possano continuare ad allattare per il tempo desiderato anche quando rientrano al lavoro, bisogna mettere a disposizione [spazi idonei per allattare](#) e conservare il latte, permessi e nidi aziendali. Con politiche lavorative attente ai bisogni delle famiglie aumenta il numero delle lavoratrici, le donne hanno più tempo, migliora il reddito pro capite e ne traggono vantaggio le economie nazionali. L'offerta di permessi e spazi per allattare è un intervento a basso costo a fronte di vantaggi importanti sotto il profilo dell'allattamento, della prestazione professionale e del mantenimento del rapporto di lavoro.

È importante che entrambi i genitori abbiano la possibilità di concordare sul lavoro condizioni flessibili al fine di permettere alle madri di allattare e ai partner di sostenerle contribuendo alla cura dei figli. Bisogna garantire la protezione del lavoro contro le discriminazioni in un contesto favorevole all'allattamento.

In particolare, le madri lavoratrici dovrebbero essere assistite nell'allattamento sia nel periodo prenatale che in quello postnatale, allo scopo di rinforzare la fiducia nelle proprie competenze per riuscire ad allattare affrontando le difficoltà. A occuparsi di questi aspetti dovrebbero essere gli uffici preposti alle questioni sanitarie.

Estensione del congedo parentale, di maternità e di paternità per i genitori lavoratori



Approvare leggi che prevedano congedi di maternità retribuiti di almeno 6 mesi per tutte le dipendenti finanziati da fondi pubblici.

Estendere la copertura dei congedi parentali e di paternità per consentire la piena partecipazione dei padri.

Approntare sistemi di finanziamento per garantire la tutela della maternità e della paternità per i lavoratori autonomi e del settore irregolare.

Fare in modo che la protezione della maternità diventi una questione politica da prendere seriamente in considerazione da parte dei datori di lavoro.

Prevedere per legge spazi dedicati all'allattamento sui luoghi di lavoro per le donne, garantendo il loro diritto ai permessi per allattare per almeno 24 mesi.

Promuovere [iniziative](#) per il personale al fine di sostenere l'allattamento sia nel settore regolare che in quello irregolare.

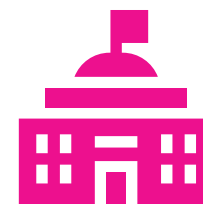
Stimolare la realizzazione di ambienti family-friendly nei luoghi di lavoro e nei luoghi pubblici, normalizzando l'allattamento in pubblico, ad esempio a mensa e negli spazi relax.

Ideare programmi di certificazioni da assegnare alle aziende per l'allattamento.

Chiedere alle compagnie assicurative di coprire i servizi di sostegno all'allattamento dentro e fuori i luoghi di lavoro, illustrando loro i relativi benefici che ne deriverebbero in termini di salute.

Accordarsi in maniera elastica con i genitori per la fruizione di ulteriori congedi al termine della maternità.

Rendere esecutive le prassi previste dal Codice internazionale sulla commercializzazione dei sostituti del latte materno.



**Governi
e decisori**



Datori di lavoro e sindacati

Garantire alle madri almeno 6 mesi di congedo di maternità retribuito.

Offrire il congedo di paternità ai padri.

Illustrare ai genitori i diritti relativi ai congedi e assisterli nella fruizione degli stessi a livello amministrativo e al fine di ottenere i pagamenti.

Predisporre [spazi idonei per l'allattamento](#) e concedere le pause necessarie per allattare o spremere il latte. Mettere a disposizione assistenza qualificata nelle sedi aziendali affinché le donne possano tirare e conservare il latte e in generale per sostenerle.

Realizzare o appaltare nidi aziendali o nelle vicinanze.

Concedere alle madri orari flessibili o possibilità di telelavoro nei due anni successivi al parto.

Distinguersi come azienda accreditata per l'adozione di pratiche favorevoli all'allattamento e pubblicizzarne i vantaggi.

Garantire che i genitori che prendono il congedo non subiscano discriminazioni.

Far partecipare gli impiegati e i sindacati alla stesura delle politiche e renderli consapevoli dell'importanza di adottare prassi family-friendly e di tutela della maternità.

I sindacati dovrebbero impegnarsi per ottenere congedi più lunghi e verificare che vengano usufruiti.

I dipartimenti di salute del lavoro devono occuparsi della tutela della maternità e dei congedi parentali e considerare l'allattamento una questione fondamentale nel contesto occupazionale.

Il personale sanitario che assiste i genitori in attesa deve sostenerli sia nel periodo prenatale che in quello postnatale e programmare i congedi in modo da portare avanti l'allattamento esclusivo e prolungarlo.



Settore sanitario

Discutere il prima possibile con il datore di lavoro del congedo parentale, di maternità e di paternità, nonché delle modalità per portare avanti l'allattamento sul posto di lavoro.

Concordare le condizioni di rientro al lavoro per non interrompere l'allattamento.

Elaborare un piano per il rientro al lavoro che contempra le esigenze di genitori e figli.



Genitori

Sostenere le madri nell'avvio e nella prosecuzione dell'allattamento, prima, durante e dopo il periodo di rientro al lavoro dei genitori.



Comunità e altri soggetti

Incoraggiare i Paesi a impegnarsi per potenziare la tutela della genitorialità secondo le misure previste dall'OIL, a partire dagli standard minimi e preferibilmente per un congedo di maternità retribuito di almeno 6 mesi.

Promuovere l'estensione del congedo parentale anche al settore irregolare e aiutare le persone a concretizzarlo effettivamente in diverse situazioni.

Spiegare ai datori di lavoro che bisogna investire nel sostegno all'allattamento e che loro stessi ne possono trarre vantaggio in termini di aumento della produttività dei genitori.

Richiedere permessi e spazi per allattare e orari di lavoro flessibili per i genitori.

Invitare i datori di lavoro e in generale quelli che hanno beneficiato dei vantaggi del congedo parentale a pubblicizzarlo e a raccomandarlo a tutti.

Rivolgersi ai funzionari statali e spiegare loro il valore dell'allattamento esclusivo, del prolungamento del congedo di maternità e paternità e della possibilità di avere luoghi di lavoro favorevoli all'allattamento nel settore pubblico come in quello privato, richiedendo un loro concreto intervento in proposito.

Organizzare gruppi di sostegno all'allattamento per i genitori lavoratori per dare la possibilità di discutere delle pratiche di allattamento e condividere supporto emotivo e assistenza pratica.

Mobilitare la società a farsi portavoce della rivendicazione del diritto dei genitori lavoratori al congedo retribuito.

Spingere gli uomini a creare gruppi di padri per condividere esperienze e suggerimenti per sostenere le madri nella cura dei figli e nell'allattamento.

www.worldbreastfeedingweek.org

AVVISO DI COPYRIGHT: la WABA fa valere tutti i diritti legali e di proprietà intellettuale previsti dalla Convenzione di Berna sui loghi e sui materiali della SAM. Tale copyright è condizionato a un uso corretto, che prevede la dovuta attribuzione alla WABA. Loghi e materiali non possono essere utilizzati in alcuna maniera che possa danneggiare direttamente o indirettamente la reputazione della WABA, né a livello di contenuto, né per il contesto, né per associazione. Per utilizzare loghi e materiali in qualsiasi attività commerciale o per modificarli e adattarli va sempre richiesta preventivamente l'autorizzazione scritta (all'indirizzo wbw@waba.org.my). Loghi e materiali non possono essere utilizzati in alcuna attività o manifestazione sponsorizzata, supportata o organizzata da ditte che producono, distribuiscono o commercializzano sostituti del latte materno, biberon e ciucci. Per ulteriori informazioni, consultare le FAQ su www.worldbreastfeedingweek.org.



La WABA, World Alliance for Breastfeeding Action (Alleanza mondiale per interventi a favore dell'allattamento), è una rete di soggetti ed enti 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. In Italia la SAM è coordinata dal MAMI, Movimento Allattamento Materno Italiano OdV.

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