

## هفته جهانی تغذیه با شیرمادر سال ۲۰۱۵

### حمایت از مادران شاغل برای تغذیه با شیرمادر و پرورش کودک



سیاست های حمایت مادری (۱) و کار خانواده: علیرغم برخی پیشرفت ها ، در مجموع بیش از ۸۰۰ میلیون زن شاغل یا ۴۱٪، هنوز از حمایت کافی برای ایفای وظایف مادری خود برخوردار نیستند و مرخصی پدران نیز در این ارتباط کافی نیست. آیا نمی توانیم سیاست های حمایتی فراگیرتری که از عدالت جنسیتی بیشتر حمایت کنند را طراحی کنیم ؟

(مدیر کل سازمان بین المللی کار 2015, Guy Ryder, ILO Director-General)

ایجاد توازن بین کار و زندگی خانوادگی شامل تغذیه کودکان با شیرمادر به طور فزاینده ای برای حقوق زنان و نیروی کار پر تحرک، سالم و قوی، و جامعه بهتر ضروری است. امروزه اقتصاد جهانی و شرایط کار به سرعت در حال تغییر است که تا حدودی اثرات مثبت اما بسیاری پیامدهای منفی بر سلامت و معیشت زنان و همچنین کودکان و خانواده های آنان دارد. با ادغام کار مولد و باروری و زندگی زنان و مردان ، همه بخش های جامعه بهره مند می شوند. این مزایا شامل بهره وری، درآمد خانواده و امنیت شغلی، سلامت و رفاه زنان و کودکان ، مزایای بلند مدت کارفرمایان و سلامت اجتماعی و ثبات اقتصادی است. موضوع شعار امسال در مورد حمایت از مادران شاغل همه را مشارکت می دهد. همزمان با بیست و پنجمین سالگرد اعلامیه اینوچنتی ( ۱۹۹۰ ) که در آن ۴ هدف توسط جامعه بین المللی به تصویب رسید ، می توان اذعان نمود که بعد از گذشت بیش از ۲۰ سال ، تمام اهداف به ویژه هدف چهارم یعنی " تصویب قوانین حمایت از حقوق تغذیه با شیرمادر " برای زنان شاغل و ایجاد توانمندی برای اجرای آن به توجه بیشتر نیاز دارد.

شعار هفته جهانی تغذیه با شیرمادر سال ۱۹۹۳ " زنان ، کار و تغذیه با شیرمادر " بود که به منظور اقدام جهانی بوی حمایت از زنان جهت تقویم نمودن تغذیه با شیرمادر و اشتغال اجرا شد . طی ۲۲ سال گذشته تا کنون دستاوردهایی کسب گردیده است مانند: بازنگری کنوانسیون ۱۸۳ سازمان بین المللی کار (ILO) و توصیه شماره

۱۹۱ در مورد حمایت مادری (MP : maternity protection) در سال ۲۰۰۰، که بر اساس آنها حمایت مادری قوی تر شد و کشورهای بیشتری ارتقا مقررات ملی خود را آغاز کردند. همچنین شاهد تعداد بیشتر محیط های کار دوستدار مادر و تغذیه با شیرمادر هستیم.

<sup>۱</sup> MP: maternity protection : این عبارت در این مقاله "حمایت مادری" ترجمه شده است و مفهوم آن حفاظت و حمایتی بیش از مرخصی زایمان است که در صفحه 3 ملاحظه می کنید.

علیرغم این پیشرفت ها، پایش جهانی تغذیه شیرخوار و کودک نشان می دهد که این هدف چهارم اعلامیه اینوچنتی بعنوان چالش برانگیزترین بخش باقی مانده است. علاوه براین، پیشرفت ها برای افزایش حمایت از زنان شاغل بوی تغذیه با شیرمادر در بخش غیر رسمی در حداقل است. اکنون زمان آن است که شناخت کامل، حفاظت و حمایت از کار و مراقبت از تغذیه با شیر مادر برای زنان سراسر جهان انجام گردد.

سال ۲۰۱۵ همچنین سال اتخاذ اهداف توسعه پایدار (Sustainable Development Goals (SDGs) است. اهداف توسعه پایدار باید شامل یک "شاخص تغذیه انحصاری با شیر مادر" برای تحکیم وضعیت تغذیه با شیر مادر در عرصه جهانی تغذیه و سلامت باشد و این شاخص بعنوان نماینده ای برای پایش وضعیت حمایت مادری (MP) در سطح ملی بکار رود.

### اهداف هفته جهانی تغذیه با شیرمادر ۲۰۱۵:

حمایت مادران برای ادغام کار و باروری امری پیچیده و چند سطحی است و نیاز به استراتژی های متنوع و مشارکت شرکای مختلف در برنامه های مشترک دارد. اهداف:

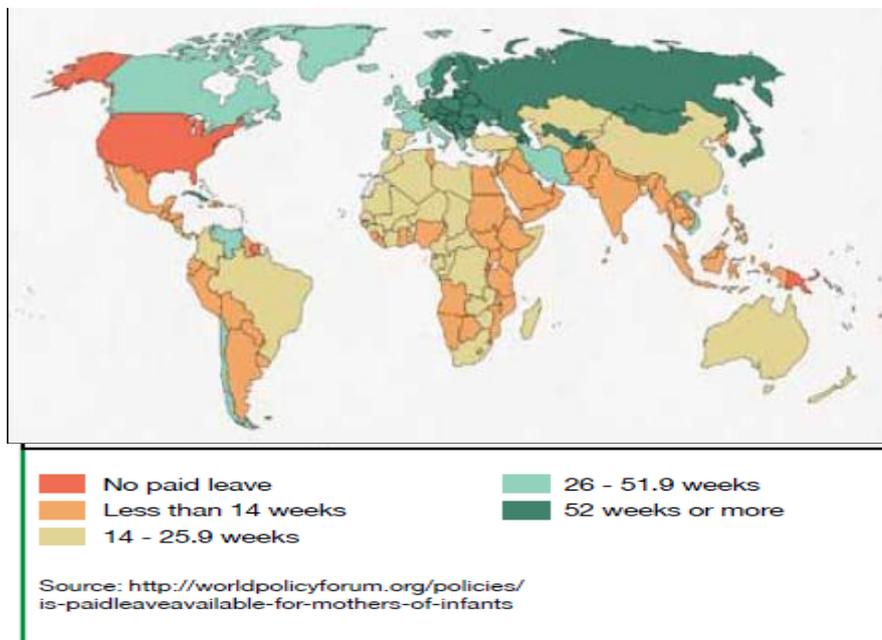
- ۱- حمایت مادران از ابعاد مختلف در تمام بخش ها تا همه جا قادر به کار و شیردهی ایمن و کامل باشند.
- ۲- ترویج اقدامات دوستدار خانواده/ والدین/ کودک/ و مادر و حمایت فعالانه مادران شاغل برای تداوم و تسهیل شیردهی توسط کارفرمایان
- ۳- آگاهی دادن به مردم درباره آخرین حمایت های قانونی جهانی از مادران و افزایش آگاهی ها درباره ضرورت وجود و اجرای قوانین ملی
- ۴- تقویت، تسهیل و نمایش روش های حمایتی برای توانمند سازی مادران شاغل در بخش غیردولتی جهت تغذیه با شیرمادر
- ۵- تعامل با گروه های هدف یعنی اتحادیه های کارگری، سازمان های حقوق کارگری، سازمان های حقوق بشر، بهداشت حرفه ای، گروه های زنان و جوانان برای حفاظت از حقوق شیردهی زنان در محیط کار

### چه کسانی از حمایت مادری در محل کار سود می برند؟

از اقدامات حمایتی مادران در محل کار همگان نفع می برند!

- مادر و کودک سالم تر، شادتر و با آرامش بیشتری هستند و کمتر استرس دارند و از وضعیت بهتر سلامتی در بلند مدت و کوتاه مدت برخوردارند.
- کل خانواده از مزایای حمایتی که مادر به شکل امنیت شغلی، مزایای نقدی، پزشکی و آرامش خاطری که از بودن با نوزاد و تجدید قوای خود کسب می کند، برخوردار می شوند.
- پدر به تساوی از حق فرزند پروری و مرخصی والدین برخوردار می شود.
- کودک کمتر بیمار می شود بنابراین هزینه مراقبت های بهداشتی خانواده و جامعه صرفه جویی می شود و میزان ابتلا و مرگ و میر کودکان پایین تر است.
- کارفرمایان از داشتن نیروی کار راضی و مولد به دلیل غیبت کمتر کارکنان، افزایش وفاداری و جابجایی کمتر آنها بهره مند می شوند. مشاهده شده است که "با اجرای برنامه های شیردهی بازگشت سرمایه ۳ به ۱ خواهد بود".

• دولت‌ها بیشتر طرفدار تساوی زن و مرد شده و با حمایت از زنان شاغل و کمک به احقاق حقوق مادری، موجب ارتقا منابع انسانی، ثروت و رفاه اجتماعی می‌شوند.



### بخش رسمی و سازمان یافته

وضعیت حمایت مادری (maternity protection) در سطح جهان :

اغلب تصور می‌کنیم که منظور از maternity protection همان مرخصی زایمان است در صورتی که بسیار فراتر از آن است. حمایت مادری شامل ۷ عرصه است:

- (۱) حیطه (scope)
- (۲) مرخصی زایمان (maternity leave)
- (۳) مزایای اقتصادی / مادری (maternity/cash benefits)
- (۴) حفاظت از سلامت (health protection)
- (۵) حفاظت از کار و عدم تبعیض (job protection and non-discrimination)
- (۶) مرخصی ساعتی شیردهی (breastfeeding breaks)
- (۷) تسهیلات تغذیه با شیر مادر (breastfeeding facilities)

مطابق گزارش ILO در سال ۲۰۱۲، کمتر از یک سوم قوانین ملی کشورها ۲ مورد از ۷ مفاد کنوانسیون شماره 183 سازمان بین‌المللی کار را تامین می‌کنند (شامل مدت مرخصی زایمان و برنامه پرداخت حقوق و مزایا). در مورد مدت مرخصی زایمان، اکثر کشورها یعنی ۸۵٪ توصیه کنوانسیون شماره ۳ و ۱۰۳ سازمان بین‌المللی کار مبنی بر ۱۲ هفته یا بیشتر را برآورده می‌کنند، ولی فقط ۵۳٪ این کشورها بیش از ۱۴ هفته را که در

کنوانسیون شماره ۱۸۳ این سازمان ذکر شده، تامین می کنند. در کمتر از ۲۰ کشور حداقل ۶ ماه مرخصی پس از زایمان (بلافاصله پس از تولد) را که برای تغذیه انحصاری با شیر مادر لازم است، اجرا می کنند. (به نقشه بررسی اجمالی جهانی مراجعه کنید).

مرخصی ساعتی یا پاس شیردهی قانونی فقط در ۱۲۲ کشور از ۱۸۲ کشور که این قانون را دارند، بهتر اجرا می شود، اما کشورهای کمتری حق مرخصی پرداخت کرده اند (۱۱۴ کشور از ۱۸۲ کشور). حتی پاس شیردهی قانونی یک چالش است و بستگی به اجبار در اجرا، محیط کار و نگرش کارکنان دارد. این ماده قانونی در سطح جهانی از سال ۱۹۹۵، به میزان متوسطی توسعه پیدا کرده است و تنها ۱۵ کشور دیگر نیز این مرخصی را تضمین می کنند.

### **آنچه زنان برای "حمایت مادری" کافی نیاز دارند**

درست است که دادن مرخصی زایمان با حقوق به مادران شرط لازم برای برخورداری از شرایط مطلوب تغذیه با شیر مادر است ولی کافی نیست. تحقیقات نشان داده است که زنان علاوه بر مرخصی زایمان، به کسب آگاهی و حمایت در دوران قبل از زایمان و بعد از آن نیاز دارند تا در برابر عوامل فردی، خانوادگی و محل کار آماده شوند.

طیفی از آنچه زنان برای "حمایت مادری" کافی به آن نیاز دارند در ۳ حیطه کلی زمان، مکان و حمایت خلاصه شده است.

بسیاری از این شرایط از جمله حقوق زایمان در یک سری کنوانسیون ها، رساله ها و اعلامیه های بین المللی به رسمیت شناخته شده است که عبارتند از:

- کنوانسیون های شماره ۵۲، ۱۰۳ و ۱۸۳ سازمان بین المللی کار و توصیه شماره ۱۹۱
- کنوانسیون رفع تبعیض علیه زنان (CEDAW، 1979)
- کنوانسیون حقوق کودک (CRC، 1989)
- بیانیه اینوچنتی سال ۱۹۹۰، ۲۰۰۵
- اعلامیه پکن و برنامه اقدام، ۲۰۰۵
- استراتژی جهانی برای تغذیه شیرخوار و کودک خردسال ۲۰۰۲

### **مدافعه برای بهتر شدن وضعیت حمایت مادری از طریق قوانین**

**چگونه می توان به وضعیت حمایت مادری در کشور دست پیدا کرد؟**

وضعیت حمایت مادری در هر کشور با توجه به ۷ حیطه (که قبلاً ذکر شد) به طور گسترده ای متفاوت است و ممکن است گروه های زیادی از مادران شاغل را در برنگیرد. جهت ارتقای وضعیت حمایت مادری در کشور، باید ابتدا وضعیت آن را مشخص کنید، ضعیف ترین جنبه را شناسایی کنید و سپس تصمیم بگیرید که تلاش های بسیج هفته جهانی تغذیه با شیرمادر ۲۰۱۵ را روی چه موردی می خواهید متمرکز کنید.

در این زمینه می توان به منابع مختلف اشاره کرد از جمله:

1. WABA Maternity Protection Chart.9
2. ILO Data Collection on Maternity Protection.10
3. Maternity at Work: a Review of National Legislation Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws, Geneva, International Labour Organization, 2010.
4. World Breastfeeding Trends Initiative Report - Are Our Babies Falling Through the Gaps?11
5. IBFAN CRC and CEDAW alternative reports on IBFAN's website

چه می توان کرد؟

### چه کارهایی می توان برای ارتقا "حمایت مادری" در کشور انجام داد؟

هنگامی که ضعف و کاستی های موجود در قانون و اجرای آنرا شناسایی کردید، اقدامات خود را بوی اصلاح وضعیت آنها متمرکز کنید. همکاری با اتحادیه های کارگری، کارگران و گروه های زنان، تشکیلات دولتی در محل، کارفرمایان و دیگران بیشتر مثمر ثمر خواهد بود. تمرکز عمل شما می تواند بر روی یک یا چند مورد از جنبه های قانونی زیر باشد:

- افزایش طول مدت مرخصی زایمان با حقوق .
- گسترش دامنه پوشش مرخصی زایمان برای بخش های بیشتری از زنان شاغل.
- گسترش مرخصی پدر و مادر و دیگر اشکال مرخصی تا والدین بتوانند برای پدري و مادري کردن زمان بیشتری را بلاشیرخوار خود بگذرانند.
- تقویت سیاست های ضد تبعیض در محل کار
- قانون مرخصی ساعتی برای تغذیه با شیر مادر در طول حداقل ۶ ماه یا بیشتر
- کار با دولت برای پیدا کردن راه ها و خلق مزایای مالی مرخصی زایمان برای اطمینان از پایداری آن که فقط بر دوش کارفرما به تنهایی نباشد.

شما همچنین می توانید اقدامات زیر را انجام دهید:

- پایش منظم اجرای این قوانین و شیوه ها برای اطمینان از اینکه اکثر زنان از مزایای آنها برخوردار شوند.
- برقراری ارتباط با کمپین های اتحادیه تجارت جهانی برای حمایت مادری در سطح ملی و جهانی و همچنین سازمان های حمایتی تغذیه با شیر مادر در سطح ملی برای ارتقا فعالیتها در ۷ عرصه حمایت مادری (MP).
- بررسی و اتخاذ راه کارهایی برای ارزش دادن به کار مولد زنان شامل تغذیه با شیر مادر و محسوب نمودن آن در تولید ناخالص محصولات داخلی. نگاه کنید به "13 Making Mothers' Milk Count" جهت برداشتن گام هایی برای تغییر.
- تجمع و تجدید قوا در مورد این ۴ هدف حول بیست و پنجمین سالگرد اعلامیه اینوچنتی در سال ۲۰۱۵.

## مثال هایی از کشورها

هنوز بسیاری از کشورها در سطح جهان مرخصی زایمان به مدت ۶ ماه یا بیشتر ندارند. در سال ۲۰۰۸، برزیل مرخصی زایمان را از ۱۲۰ روز به ۶ ماه برای همه کارمندان بخش دولتی (به جز در برخی از شهرداری ها) گسترش داد. در نوامبر سال ۲۰۱۴، میانمار مرخصی زایمان به مدت ۶ ماه با دستمزد را هم‌اند ویتنام و بنگلادش مصوب نمود. در بسیاری از کشورها دامنه مرخصی زایمان با پرداخت دستمزد محدود به گروه خاصی از زنان و اغلب کسانی است که بیشترین نیاز را دارند. شما می توانید اقدام به افزایش حیطه مرخصی زایمان {در بخش های مختلف} و / یا دفاع از اشکال دیگر حمایتی برای مادر و پدر کنید. برخی از کشورها مانند سوئد در راستای برابری جنسیتی، تعادل بیشتر در سهیم شدن و اشتراک گذاری وقت پدر و مادر را تشویق می کنند. به هر حال این حرکت نباید موجب کوتاه شدن مدت تغذیه با شیر مادر شود و یا به حفاظت از سلامت زنان باردار و شیرده لطمه بزند.

در استرالیا، یک طرح ملی در سال ۲۰۱۱ برای مرخصی با دستمزد والدین معرفی شد که تامین بودجه آن از محل مالیات کلی و با حداقل دستمزد به مدت ۱۸ هفته پیش بینی شده بود. بر خلاف پیش که مرخصی ۱۲ ماهه بدون حقوق بود و فقط برای ۱۲ هفته آن دستمزد توسط کارفرما به خدمات عمومی و یا حرفه ای زنان پرداخت می شد، طرح جدید واجدین شرایط گسترده ای یافت و شامل خود اشتغالی، کارگران گاه به گاه، و غیره و تمام مادران شاغل برای بیش از یک هفته در سال قبل از زایمان را شامل شد. طرح مرخصی یک هفته ای پدران با پرداخت حقوق نیز اجرا می شود. این طرح در افزایش مدت زمان تغذیه با شیر مادر در ۱۲ ماهگی موفق بوده است، چون کارفرمایان از بازگشت زودتر زنان به سرکار بهره می برند و مادران نیز از سلامت روانی ناشی از مرخصی طولانی تر بهره مند می گردند.

در ونزوئلا در سال ۲۰۱۲، قانون جدید کار برای شاغلین، مرخصی پس از زایمان را به مدت ۲۰ هفته، علاوه بر مدت ۶ هفته مرخصی دوران بارداری، معادل شش و نیم ماه مرخصی از قبل از تولد و بعد از تولد فراهم نمود. بعلاوه پدر از ۱۴ روز مرخصی پس از تولد فرزندش و ۲۱ روز برای فرزند چند قلو به منظور حمایت از مادر برخوردار شد این قانون همچنین هرکارفرما را به ایجاد یک مرکزی برای آموزش و پرورش دوران اولیه کودکی و اتاق شیردهی موظف می کند و نیز مادران مجاز به استفاده از دو ۳۰ دقیقه مرخصی برای تغذیه با شیر مادر هستند چنانچه اتاق شیردهی در محل کار وجود داشته باشد و یا می توانند از یک ساعت و نیم مرخصی دو بار در روز اگر اتاق شیردهی در محل نباشد، استفاده کنند.

فیلیپین در سال ۲۰۰۹ قانون ترویج گسترده تغذیه با شیر مادر را تصویب کرد. ۴۵ دقیقه زمان برای تغذیه با شیر مادر و استقرار ایستگاه تغذیه با شیر مادر در محل کار را فراهم نمود. شرکت ها اجرای این قانون را از طریق کسر از مالیات ارجح دیدند.

این موارد و بسیاری دیگر از موارد موفق، نتیجه دفاع و حمایت بلند مدت در سطح ملی، اقدامات مردم عادی و اجرای مداوم بوده است. شما می توانید از این داستان های موفق که قوانین و مقررات حمایت مادری (MP) را ارتقا داده ترسیم کنید. به وب سایت WBW برای اطلاعات بیشتر مراجعه کنید.

## راه حل های محیط کار برای حمایت از زنان ، توأم نمودن تغذیه با شیر مادر و اشتغال بکار :

### تغذیه با شیر مادر و محیط های کار دوستدار خانواده

چون تغییر قوانین زمان بر است ، بنابراین راه حل های کوتاه مدت نیز برای حمایت از زنان شاغل بوی شیردهی و مراقبت از کودکان باید دنبال شود. این خدمات شامل استراتژی هایی هستند که محل کار را محیط دوستدار خانواده و یا تغذیه با شیر مادر می سازند. در طول دو دهه گذشته، از زمان اعلامیه اینوچنتی سال ۱۹۹۰ ، پیشرفت های بسیاری در سیاست و روش های محیط های کار در سراسر جهان (بشرح جدول ذیل) مشاهده شده اند که باید جشن گرفته شوند!

چه می توان کرد؟

- دفاع از یک برنامه دوستدار تغذیه با شیر مادر در محل کارتان. مسئولیت جمعی برای حفظ و پایداری آن را با محیط کار حامی هدایت کنید.
- ارائه حمایت از تغذیه با شیر مادر و عرضه اطلاعات عملی در مورد مدیریت کار و تغذیه با شیر مادر برای زنان باردار و زناری که پس از زایمان به کار باز می گردند.
- آموختن از سایر کارفرمایان دوستدار خانواده/ و تغذیه با شیر مادر و به اشتراک گذاشتن منافع برای کارفرما و کارکنان زمانی که زنان برای شیردهی و اشتغال حمایت می شوند
- جستجوی نمونه های الهام بخش محیط های کار دوستدار تغذیه با شیر مادر، اعتبار فرآیندها و سایر منابع آنلاین. به لینک وب های حمایت محل کار در بخش منابع مراجعه کنید.
- پشتیبانی از کار پاره وقت برای کارکنان شیرده تا نیمی از زمان کار را به تغذیه کودک با شیرمادر بپردازند.
- متخصصان و کارکنان بهداشتی می توانند استراتژی های توأم نمودن کار و شیردهی را با زنان بحث کنند.
- کمپین برای مراقبت ایمن از کودک و دوستدار تغذیه با شیر مادر در داخل یا نزدیک محل کار مطابق با استانداردها.

### مثال هایی از کشورها

در استرالیا به عنوان مثال، اجرای محیط کار دوستدار تغذیه با شیر مادر توسط انجمن تغذیه با شیر مادر استرالیا موجب برداشتن گام های بلندی در اجرا و شروع برنامه در بیش از ۱۵۰ سازمان معتبر شد. کمیته پارلمانی در سال ۲۰۰۷ توصیه کرد که دولت استرالیا کمک های مالی برای گسترش این نهضت را فراهم نماید. یکی از نمونه های برجسته ، نیروی هوایی استرالیا است که در سال ۲۰۱۴ اولین سازمان نظامی جهان بود که به عنوان یک محیط کار دوستدار تغذیه با شیرمادر معرفی گردید.

در السالوادور (CALMA-IBFAN EI Salvador) مراکز کار دوستدار کودک در سال ۲۰۱۰ توسعه پیدا کرد شامل: ایجاد اتاق تغذیه با شیر مادر، آموزش برای کارگران در شرکت ها، بنگاه های صنعتی و بازرگانی در هر دو بخش عمومی و خصوصی، و نظارت بر اجرای قوانین حمایت مادری (MP). تعداد ۲۰۰ نفر بعنوان بازرس آموزش داده شدند. این برنامه در حال حاضر ۵۳۲ اتاق تغذیه با شیر مادر برای ۱۵۸۲۳ زن شاغل تاسیس نموده است.

در پرو، با فرمان عالی شماره ۲۹۸۹۶ ایجاد اتاق شیردهی در بخش دولتی و خصوصی بوی ترویج تغذیه با شیر مادر به اجرا درآمد. اجرای این مصوبه برای تمام موسسات عمومی یا خصوصی دارای ۲۰ کارگر یا بیشتر الزامی است.

در کلمبیا، یک قانون توسط شورای بوگوتا ( Council of Bogotá )، ایجاد اتاق های دوستدار خانواده و کودکان را در جوامع و موسسات، صرف نظراز تعداد زنان کارگر الزامی نمود.

در نیوزیلند، زنان شاغل در بخش خدمات و صنعت به ویژه در بخش فروش، رستوران، هتل، کارخانه و بی مشاغل خدمات، بهترین مشکل را در مدیریت تغذیه با شیر مادر دارند و در نتیجه رنج به حمایت بیشتری از کارفرمایان بوی تعادل کار و مسئولیت های خانوادگی خود دارند. برنامه محیط کار دوستدار تغذیه با شیرمادر به عنوان یک خدمت ملی بوی ارائه اطلاعات و حمایت زنان، تشویق کارکنان و کارفرمایان تنظیم شده تا به عنوان محیط دوستدار کودک، مشابه برنامه استرالیا اعتبار یابد.

در سوئیس، بنیاد سوئیس برای ترویج تغذیه با شیر مادر، منابع کافی در وب سایت خود برای زنان شاغل، کارکنان و کارفرمایان به زبان های مختلف فراهم نموده است. مثال های متعدد دیگری وجود دارد که رشد واقعی در اطلاعات عمومی و حمایت محل کار از طریق برنامه های دوستدار تغذیه با شیر مادر را نشان می دهد.

در برزیل، اتاق های حمایت از تغذیه با شیر مادر فضاهای در محیط کار برای دوشیدن شیر و ذخیره سازی شیر دوشیده شده هستند تا شیرمادر در پایان روز به خانه حمل شود. تعداد این اتاق ها در سراسر کشور از زمان راه اندازی در سال ۲۰۱۰ توسط وزارت بهداشت افزایش یافته است. تعداد کمی اتاق نیز در مراکز بهداشتی غیر بیمارستان برای کارگران غیر رسمی جامعه باز شده است.

### بخش غیر رسمی، غیر سازمان یافته و کار شخصی:

اکثر پاسخ های جهانی و ملی به حمایت از مادران در دوران بارداری و شیردهی بر اساس سیاست مبتنی بر قوانین و اقدامات حمایت مادری (MP) بوده است. بهر حال، اکثریت زنان شاغلی که نیاز به چنین حمایت هایی دارند در محیط های کار غیر رسمی شاغل اند در حالی که این سیاست ها بخش غیر رسمی را پوشش نمی دهد.

از سال ۱۹۹۳، آژانس بین المللی اقدامات مرتبط با تغذیه با شیر مادر (WABA) کار زنان را به طور گسترده از شاغل حقوق بگیر، خود اشتغالی، کار فصلی و قراردادی تا مشاغل خانگی بدون حقوق تعریف کرده است. کار شخصی بویژه یک حوزه چالش برانگیز است. زنان کار زیادی انجام می دهند، ولی غالبا با تبعیض جنسیتی، خشونت و سوء استفاده مواجه هستند و این موضوع سبب می شود که ادغام کار مولد و وظیفه باروری آنها با مشکل مضاعف مواجه شود که موجب ضرر و زیان به سلامت و رفاه آنان می شود. این طیف از زنان از جمله شاغلین خانگی، کارگران مهاجر، زنان شاغل در کشاورزی و مردم آواره در شرایط بحران در شرایط آسیب پذیر زندگی می کنند.

در فقیرترین مناطق جهان، بیش از ۵۰٪ از زنان در محیط‌های آسیب‌پذیر در شرایطی با دستمزد کمتر، ساعت‌های طولانی و محیط غیر رسمی به کار اشتغال دارند. با افزایش اشتغال زنان لازم است کشورها قوانین محافظت از مادران را تقویت کنند بخصوص برای خانم‌هایی که در بخش‌های غیر دولتی و غیر رسمی کار می‌کنند و نیز برای ارتقا میزان مطلوب تغذیه شیرخوار و کودک خردسال لازم است خدمات حمایتی نظیر مهد کودک‌ها را فراهم کنند.

از این رو ضروری است که طرفداران تغذیه با شیر مادر همراه با طرفداران سلامت زنان، مدافعان حقوق و عدالت جنسیتی، اتحادیه‌های تجارت و سایرین راه‌هایی را برای پاسخ به این نیاز جستجو کنند. کار کردن با مردان، جوانان و گروه‌های مردان همچنین برای حساس کردن مردان جهت افزایش آگاهی‌هایشان و مشارکت فعال‌شان در حمایت زنان، و برای پدری کردن اهمیت دارد. این کار موجب تساوی و عدالت جنسیتی در خانه، محل کار و اجتماع می‌گردد.

چه می‌توان کرد؟

- تجارب خود را برای الهام بخشی با سایر زنان به اشتراک بگذارید.
- در مورد حقوق مربوط به زنان در دوران بارداری و شیردهی و نیز حقوق عمومی مربوط به سلامت، ایمنی، کار و امرار معاش جستجو کنید.
- در گروه‌ها یا انجمن‌هایی که مادران را در مورد مادری کردن، مراقبت از کودک و تغذیه با شیر مادر حمایت می‌کنند عضو شوید.
- با جوانان و گروه‌هایی که از مادران جوان برای شیردهی و مراقبت فرزند حمایت می‌کنند تشریح مساعی نمایید.
- به عنوان پدر اطلاعاتی در مورد تغذیه با شیر مادر در هنگام بارداری همسران بدست آورده و جستجو کنید که چگونه می‌توانید از همسران برای شیردهی حمایت کنید. همچنین از تجارب سایر مردان در مورد پرورش کودک و حمایت از تغذیه با شیرمادر استفاده کنید.
- تبعیض جنسیتی در محیط زندگی خود قائل نشوید و حمایت‌های لازم از همسران از جمله کمک در امور منزل را انجام دهید.
- با سازمان بین‌المللی کار در مورد کمپین حمایت مادران مشارکت کنید؛ استراتژی‌ها در مورد راه‌های موثر برای حمایت از زنان شاغل در بخش غیر رسمی برای تغذیه با شیرمادر و ترویج کار مناسب را در نظر بگیرید
- کار مناسب و سیاست و روش‌های مراقبت کودک برای زنان حاشیه نشین و آنها که شرایط طبیعی زندگی به دلیل فقر و جنگ ندارند را معرفی کنید.

- اقدامات حمایتی برای تغذیه با شیر مادر را در مورد زنان مهاجر و پناهنده که حمایت خانوادگی یا اجتماعی ندارند، بعمل آورید

مثال هایی از کشورها
<p>جالب توجه است که همیشه زنان و جوامع راه مناسبی برای حمایت از شیردهی زنان شاغل در بخش غیر رسمی پیدا کرده اند. برای مثال زنان شاغل در بسیاری از بازارهای کار در آمریکای لاتین و کارائیب، شبکه های حمایت از کودکان برای مراقبت از کودکان شان از طریق سیستم های مراقبت غیررسمی ایجاد کرده اند. زنان در موقعیت های مهاجرت و غیر قانونی، یکدیگر را برای مراقبت از کودکانی که در کشور مبدأ رها شده اند بمنظور اطمینان از مکانیسم های ارتباطات و همبستگی حمایت می کنند.</p>
<p>در فیلیپین، اتحادیه رهبران کارگران در بخش اقتصاد غیررسمی، به نمایندگی از حدود ۷۰۰،۰۰۰ نفر از فروشندگان، رانندگان حمل و نقل، رفتگران و غیره، ایستگاه های شیردهی در محیط های کار خود بعد از دوره آموزشی مشاوره شیردهی مردمی سال ۲۰۱۴ با استفاده از راهنمای آموزشی مشاوره مردمی تاسیس کردند. گروه PARE رفتگرانی برای پاکسازی زباله ها در شهر Quezon هستند که با همکاری یونیسف، سازمان بین المللی کار و WHO تشکیل شدند. در استان ناگا شهر کامارینه جنوبی، NAMASFED، فدراسیون دستفروشان و فروشندگان در بازار عمومی یک اتاق شیردهی تاسیس کردند که در آن مردم می توانند خودشان به مشاوره تغذیه با شیر مادر و امکانات دسترسی داشته باشند. این است که فروشندگان خود در حال حاضر در قانونگذاری برای حفاظت از حقوق تغذیه با شیر مادر برای کارگران از طریق مقررات محلی دخالت دارند.</p>
<p>همچنین مثال هایی وجود دارد که دولت ها قوانین حمایت مادری (MP) را برای پوشش جمعیت های خاص آسیب پذیر گسترش داده اند مثل کاستاریکا که در آنجا تمام زنان از جمله مهاجران و کسانی که در بخش غیر رسمی شاغل اند به خدمات بهداشتی دسترسی دارند.</p>

### توانمند سازی زنان!

زنانی که در محیط رسمی، غیر رسمی یا خانگی کار می کنند لازم است برای مطالبه حق خود و شیرخوارشان برای تغذیه با شیرمادر توانمند شوند. برای زنانی که در محیط های رسمی تر شاغل اند به دست آوردن حق و حقوق مادری کردن راحت تر است. ولی در محیط های کار غیر رسمی و مشاغل خانگی زنان نیاز دارند که از حقوق سلامت باروری، تغذیه و ایمنی مطلع باشند. این حق و حقوق در بسیاری از کنوانسیون های بین المللی و اسناد و مدارکی که قبلا بیان شد موجود است. هر اقدامی که زنان را حمایت کند تا اشتغال و کارهای بدون حقوق را با کار مولد ادغام کنند باید شامل اقداماتی برای توانمند کردن زنان باشد نه اینکه بعنوان دریافت کننده صدقه محسوب شوند. حقوق مادری، حقوقی برای کلیه زنان می باشد و ضروری است که مورد حمایت قرار گرفته تسهیل شود و ارتقاء یابد.

چه می توان کرد؟

- به نیازهای زنان گوش دهید! به تصمیم آنها در مورد تغذیه شیرخوار و مراقبت کودک احترام بگذارید و بدون داشتن دیدگاه تجاری یا بدون تعصب انتخاب شان را مورد حمایت قرار دهید.
- به بسیج هفته جهانی شیرمادر امسال ملحق شوید و بدانید که مادران نسبت به دیگران در شرایط آسیب پذیرتر از معمول قرار دارند و لذا در مبارزه حقوق زنان برای بهبود قوانین حمایت مادری شرکت کنید.
- از چارچوب حقوق زنان برای غذا، سلامت و کمپین دسترسی زنان به خدمات پزشکی تخصصی و بهبود کیفیت مراقبت بهداشتی، کافی بودن غذا و تغذیه، مشاورین ماهر و محافظت و حمایت از تغذیه با شیرمادر استفاده کنید.
- شراکت پایدار با سازمان های بین المللی، منطقه ای و ملی زنان و اتحادیه های تجاری که برای احقاق حقوق زنان قهرمان و زنان شاغل برای کار معیشت و سلامت باروری کار می کنند در طول هفته جهانی تغذیه با شیرمادر و سایر مناسبت های مرتبط مختلف در سال را توسعه داده و حفظ کنید.

ترجمه: سوسن سعدوندیان، دکتر شهناز علایی، مریم فریور

اداره سلامت کودکان

منبع: World Breastfeeding Week. Action Folder 2015

- 
1. World Breastfeeding Trends Initiative, WBTi 2012 Report by IBFAN.
  2. "The future of work must also deal with the future of women at work" Statement by Guy Ryder, ILO Director-General, on the occasion of International Women's Day, 8 March 2015.
  3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support– [http://everymother.org/worksite\\_lactation\\_support.php](http://everymother.org/worksite_lactation_support.php)
  4. <http://ibfan.org/ips/IBFAN-Statement-on-Maternity-Protection-at-Work.pdf>
  5. Working Conditions Laws Report 2012, p. 37
  6. [http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp\\_chart\\_2015\\_updated-Feb%202015.pdf](http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf)
  7. Atabay, Moreno, Nandi et al (2014). Facilitating working mothers' ability to breastfeed: global trends in guaranteeing breastfeeding breaks at work, 1995-2014
  8. 'Negotiating the tensions of having to attach and detach concurrently': A qualitative study on combining breastfeeding and employment in public education and health sectors in New Delhi, India. Midwifery. 3-1(2015) 473-481.
  9. [http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp\\_chart\\_2015\\_updated-Feb%202015.pdf](http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf)
  10. [http://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS\\_145724/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/areasofwork/maternity-protection/WCMS_145724/lang--en/index.htm)
  11. [http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are\\_babies\\_falling\\_through\\_gaps.pdf](http://www.ibfan-alc.org/noticias/Are_babies_falling_through_gaps.pdf)
  12. <http://ibfan.org/committee-on-the-rights-of-the-child>; and <http://ibfan.org/cedaw>
  13. Smith, JP (2014) 'Making Mothers' Milk Count'. Counting on Marilyn Waring: New Advances of Feminist Economics, M Bjørnholt & A McKay. Bradford, Ontario, Demeter Press: 267-286.
  14. <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leavepay/eligibility-for-parental-leave-pay>  
<http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/work-test-for-parental-leave-pay>
  15. <http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-paycashunder-the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252860019>
  16. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmesservices/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>
  18. [http://www.aph.gov.au/parliamentary\\_business/committees/house\\_of\\_representatives\\_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm](http://www.aph.gov.au/parliamentary_business/committees/house_of_representatives_committees?url=haa/breastfeeding/report.htm)

19. "Breastfeeding support for working mums in the construction industry," by Maggie Lighezzolo and Natasha Pollock, [http://printgraphics.net.au/myfiles/Essence\\_Magazine\\_Vol\\_41\\_Issue\\_1/index.html#/28/zoomed](http://printgraphics.net.au/myfiles/Essence_Magazine_Vol_41_Issue_1/index.html#/28/zoomed)

20. [http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work\\_280.aspx](http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx)

21. See also <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>

22. See [http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang\\_iso639=en](http://www.allaiter.ch/logicio/client/stillen/summary.php?lang_iso639=en)

23. ILO Report, Women in labour markets: Measuring progress and identifying challenges, ILO March 2010.

24. "Fathers' experiences of supporting breastfeeding: challenges for breastfeeding promotion and education," in *Maternal and Child Nutrition* (2014), 10, pp.510–526 by

Amy Brown and Ruth Davies.

25. See <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>