



Да информира

хората за гледната точка на работещите родители по отношение на кърменето и родителството



Да установи

оптималния платен отпуск и подкрепата на работното място като важни инструменти за улесняване на кърменето



Да ангажира

отделни лица и организации, за да се подобри сътрудничеството и подкрепата за кърменето на работното място



Да насърчи

действия за подобряване на условията на труд и съответната подкрепа за кърмене

WABA | WORLD BREASTFEEDING WEEK 2023



СЪЗДАВАНЕ НА УСЛОВИЯ ЗА КЪРМЕНЕ

Промяна за работещите родители

БЛАГОДАРНОСТИ:

WABA би искала да благодари на:

Сътрудници

Декали Браун, Декстър Чагвена, Елиен Руу, Елизабет Кайлберг, Джей Пи Дадич, Халид Икбал, Мериз Арендт, Мишел Грисуолд, Мона Алсумайе, Наир Караско, Номахони Нтомбела, Рафаел Перес-Ескамила, Захара Сулайман

Рецензенти

Фатмата Фатима Сесай, Хироко Хонго и екипът на LLLI, Дженифър Кашин и екипът на Alive & Thrive, Кати Пари, Лари Грумър-Струн, Прашант Гангал, Руфаро Мадзима

Редакционен екип

Амал Омер-Салим, Тинагаран Летчиманан

Дизайн и оформление

Чуа Пей Чинг

Съветник

Фелисити Савидж

Дизайнер

C-Square Sdn Bhd

СЪДЪРЖАНИЕ

БЛАГОДАРНОСТИ

Въведение	4
Ключови послания	7
Гледната точка на родителите по отношение на съчетаването на кърмене и работа	10
Въздействие на продължителността и ползването на отпуск по майчинство/родителски отпуск върху кърменето	17
Нуждите на работещите родители, за да се подпомогне кърменето	20
Подобряване на отпуска по майчинство/бащинство/родителски отпуск и кърмене за работещи родители	23
Правителство/политици	24
Работно място	25
Здравен сектор	26
Родители	26
Общност и други застъпници	27

КЪРМЕНЕТО

е една от най-добрите инвестиции в здравето и оцеляването на децата и жените.

Цената на некърменето има огромни последици за индивида, семейството и обществото. Жените във всички общества, навсякъде и през цялата си история, е трябвало да се справят с противопоставящите се отговорности да се грижат за децата си и да работят. В много общности жените се справят, като си поделят задачите, подкрепят се взаимно, често подпомагани от други членове на семейството, например баби. В днешно време мъжете поемат по-активна отговорност, поради което и двамата родители се нуждаят от подкрепа.

Още през 1919 г. Международната организация на труда (МОТ) подобрява условията на труд за жените и децата. Конвенция № 3 на МОТ за закрила на майчинството от 1919 г. постановява, че жената не трябва да работи през първите шест седмици след раждането и има право на две половинчасови почивки на ден, за да нахрани детето си. Оттогава насам са приети още две конвенции на МОТ, насочени конкретно към закрилата на майчинството на работното място: Конвенция от 1952 г. (№ 103), която позволява отпуск от не по-малко от 12 седмици, и Конвенция от 2000 г. (№ 183), която позволява отпуск от не по-малко от 14 седмици. През същите години бяха приети и Препоръки № 95 от 1952 г., в които се препоръчва 14-седмичен отпуск, и № 191 от 2000 г. (съотв. 18-седмичен отпуск), като и в двете се предвиждат различни почивки и улеснения. След изтичането на майчинството следва да се осигури отпуск за отглеждане на дете.

само
43
страни

Към днешна дата само 43 държави в света са ратифицирали Конвенцията за закрила на майчинството от 2000 г. (№ 183). Почти всички държави са включили в законодателството си определен отпуск по майчинство, но съществуват големи различия и [само 18 държави изпълняват или надхвърлят 18-седмичния стандарт по Препоръка 191 на МОТ.](#)

Проучванията показват, че емоционалната и практическата подкрепа, оказвана от бащите на майките, като например участие в домакинските задачи и грижи за по-големи деца, допринася за успеха на кърменето.



Грижата за новороденото е споделена отговорност на всички родители, поради което правото на отпуск по бащинство е важно за насърчаване на по-активното участие на бащите в отговорностите за полагане на грижи. МОТ съобщава, че 115 от 185 държави предлагат отпуск по бащинство. В повечето страни обаче тези права са кратки и обхватът им е нисък. Правата за родителски отпуск, които позволяват на родителите да се грижат за децата си след изтичането на отпуска по майчинство и бащинство, са по-рядко срещани и се предлагат само в [68 държави](#). Родителският отпуск за майките води до по-добро здраве на децата, тъй като дава възможност на майката да увеличи честотата на кърмене. Когато се ползва от бащи, родителският отпуск също така улеснява по-голямото участие на бащите в грижите за семейството, като по този начин насърчава споделянето на отговорностите за грижи между родителите и намалява тежестта за майките, които обикновено поемат по-голямата част от нея.

Ограниченията на работното място остават най-честата причина жените никога да не кърмят или да спрат да кърмят по-рано от препоръчаното от СЗО или от това, което самите те искат. Дори при наличието на подходящ отпуск по майчинство и родителски отпуск липсата на подкрепа за кърменето на работното място може да подкопае кърменето. Около [70 държави](#) не предоставят право на почивки за кърмене, а повечето от тези държави разрешават почивки само за шест месеца, въпреки че кърменето се препоръчва за две години или повече.

Работещите в сивата икономика са особено уязвими и се нуждаят от внимание, тъй като правото на отпуск по майчинство и бащинство остава недостъпно за МНОГО ОТ ТЯХ. . .

Необходимо е да се подобри достъпът до платен отпуск по майчинство и други услуги за подкрепа на кърменето за жените както на работното място, така и извън него. Освен това бащите се нуждаят от определен отпуск по бащинство, а родителският отпуск трябва да е гарантиран, което означава да бъде определен период от време, който да бъде споделен между двамата родители или партньори. Целта е да се обезпечи възможност бащите или партньорите да споделят справедливо грижите за децата и домашните задължения и да се намали разликата в товара между половете.

#WBW2023 се фокусира върху кърменето и заетостта/ работата. Целта ѝ е да покаже ефекта от платения отпуск, подкрепата на работното място и нововъзникващите норми за кърмене така, както ги виждат самите родители. Целевите аудитории, сред които правителства, политици, здравни сектори, работодатели, общности и родители, ще видят, че всички те имат решаваща роля в овластяването на семействата и поддържането на благоприятна за кърменето среда в баланса между професионалния и личния живот след пандемията.

WABA

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 International Labour Organization (ILO) 2019. The ILO aims to promote social protection that facilitates the integration of parents' production and reproductive work in both formal and informal sectors. Family-responsive policies that enable women to remain and engage 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. Social protection 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 summarizes the currently regulated leave (maternity, parental and paternity), breastfeeding breaks and the provision of leave benefits in 130 countries. To date, 32 countries have ratified the Decency Framework, Convention 202 (No. 102), which sets the minimum global standards. Out of 130 countries studied, parental and paternity leave are only available in 100 and 56 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 3 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 71% 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.

Ключови послания



- Всички работещи майки се нуждаят от достатъчен отпуск по майчинство, за да могат да кърмят оптимално. Те трябва да получават право на съответните почивки, а на работното място да има подкрепа и условия за кърмене, изцеждане и съхранение на кърмата.

Отпускът по майчинство помага на Лунгелани да кърми изключително в продължение на три месеца и тя успява да изцеди достатъчно мляко за един месец. Лунгелани не е получавала почивки за кърмене или подкрепа на работното си място. Тя не е можела да изцежда млякото си на работното място и е имала колеги, които не са я подкрепяли. **(Зимбабве)**

Прочетете повече на стр. 12

За второто си дете Латифа получава 3 месеца напълно платен отпуск по майчинство, който е удължен с още 3 месеца 50% платен отпуск. Отпускът по майчинство е бил много полезен за нея, тъй като тя е могла да се наслаждава пряко на кърменето и е имала достатъчно време да изцежда и съхранява кърмата без стресиращи изисквания от работата си. **(Кувейт)**

Прочетете повече на стр. 15



Кърменето е екипна работа и двамата родители се нуждаят от информация и подкрепа за различните си роли. Достъпът до подходящ отпуск по бащинство и родителски отпуск може да позволи на некърмещия родител да разполага с време за споделяне на домакинските задължения и да предоставя друг вид помощ, за да може майката да кърми.

Отпускът за отглеждане на дете дава възможност на Густав да опознае бебето заедно с Карин, но и да облекчи тежестта, като се грижи за домакинската работа, така че майката да се съсредоточи върху кърменето. **(Швеция)** Прочетете повече на стр. 11

Акила и Ахмади смятат, че трябва да се образозавате достатъчно, за да можете да кърмите спокойно и да знаете какво да правите. Партньорите трябва да съдействат на майките по всякакъв начин. **(Малайзия)** Прочетете повече на стр. 13



Подкрепата на работното място, включваща предоставяне на права на родителите по майчинство/бащинство, ще даде възможност за продължаване на кърменето и по този начин ще подобри здравето на децата. Това води до по-малко отсъствия от работа и повишена производителност на труда, което е от полза и за работодателите.

Кимбърли има щастието да има невероятен и подкрепящ ръководител, който набляга на семейството. Тя съветва новите майки да бъдат гъвкави и деликатни към себе си, когато се върнат на работа, и да разбират, че не всичко може да върви по план всеки ден. **(Австралия)** Прочетете повече на стр. 14

Лунгелани подчертава, че родителите, които кърмят, трябва да получават повече подкрепа и насърчение навсякъде. **(Зимбабве)** Прочетете повече на стр. 12



Когато се прилагат политики за отпуск по майчинство и родителски отпуск, те могат да подобрят кърменето. Необходимо е да се мобилизират ресурси за застъпничество, мониторинг, оценка и прилагане на политики, които насърчават, защитават и подкрепят кърменето и правата на родителите и децата.

Луз не е имала стая за кърмене на работното си място, което я е накарало да се застъпи за създаването на стая за подкрепа на кърменето и безплатни консултации за кърмене на работното си място. **(Еквадор)** *Прочетете повече на стр. 16*

Ахмади като старша медицинска сестра дава възможност на персонала си да си почине за кърмене, когато има нужда от това. **(Малайзия)** *Прочетете повече на стр. 13*



Родителите се нуждаят от подкрепата на цялото общество, за да могат да кърмят. Необходимо е да се създаде топла верига за подкрепа на кърменето, която да включва здравния сектор, работното място и общността.

Луз и Алфонсо подчертават, че всеки родител е ключът към растежа и развитието на детето. Въпреки че повечето нужди могат да бъдат задоволени от майката, тя се нуждае от подкрепата на семейството си, в идеалния случай на партньора си, за да преодолее предизвикателствата на майчинството през този период, особено за жената, която работи или учи. **(Еквадор)** *Прочетете повече на стр. 16*

Латифа вярва, че на всички работни и обществени места трябва да има отделно пространство, където кърмещите майки да изчеждат и съхраняват кърмата си или да кърмят директно, ако е необходимо. **(Кувейт)** *Прочетете повече на стр. 15*



**Гледната точка
на родителите
по отношение на
съчетаването на
кърмене и
работа**

“



Карин и Густав от Швеция имат общо 22 месеца родителски отпуск за двамата родители. Въпреки че получават намалена заплата за родителя, оставащ вкъщи, тя е достатъчна, за да запазят същия стандарт на живот. Няма предварителни условия за получаване на родителски отпуск. В Швеция работодателите са задължени по закон да дават отпуск на родителите, които искат да бъдат вкъщи с малките си деца. Благодарение на щедрия родителски отпуск в Швеция двойката остава заедно вкъщи през първите две седмици. Това прави началото на кърменето много спокойно и плавно. През първите шест месеца няма проблеми с изключителното кърмене. Родителският отпуск дава възможност на Густав да опознае бебето заедно с Карин, но и да облекчи тежестта, като се грижи за домакинската работа, така че майката да може да се съсредоточи върху кърменето. Двата са много благодарни, че никога не им се е налагало да се борят да съчетават кърменето и работата благодарение на щедрата шведска система за родителско осигуряване.



“

Лунгелани и Бхекисани са от Зимбабве. Най-малката им дъщеря е на 12 месеца. Лунгелани получава 98 дни отпуск по майчинство, но Бхекисани, който работи в Южна Африка, не получава отпуск по бащинство. Отпускът по майчинство е помогнал на Лунгелани да кърми изключително в продължение на три месеца и тя е успяла да изцеди достатъчно мляко за един месец. Лунгелани не е получавала почивки за кърмене или подкрепа на работното си място. Тя не е можела да изцежда млякото си там и е имала колеги, които не са я подкрепяли. Тя смята, че колегите и началниците ѝ трябва да се отнасят сериозно към кърменето и да предлагат подкрепа за кърмене на работното място. Работодателите трябва да позволят свободно кърмене стига това да не застрашава резултатите от работата ѝ. Бекхисани не е бил в състояние да издържа Лунгелани без отпуска по бащинство, а и работи в друга държава. Лунгелани се надява, че на всички работни места ще бъдат създадени стаи за кърмене и разрешени почивки за кърмене. Тя подчертава, че навсякъде трябва да се оказва повече подкрепа и насърчаване на кърмещите родители, особено когато бащите работят далеч от дома.





И Акила, и Ахмади са специалисти по здравни грижи от Малайзия. Те имат четири деца на осем, шест и четири години, като най-малкото е на девет месеца. Акила е успяла не само да кърми изключително всичките си деца, но и да е дойка на други други две. Въпреки факта, че съпругът ѝ работи на смени, те са успели да се подкрепят взаимно. Акила е получила 90 дни платен отпуск по майчинство, а Ахмади - 7 дни отпуск по бащинство. Акила и Ахмади са имали лесен достъп до отпуските си и тя е можела да поиска допълнителен полуплатен или неплатен отпуск от ръководителя на отдела си след изтичането на отпуска по майчинство. Престоят въкъщи е позволил на Акила да има време да изцеди достатъчно количество мляко, за да може да се върне на работа. Откакто се е върнала, тя може лесно да прави почивки за кърмене. Тя изцежда млякото си във всяка свободна стая. Ахмади като главна медицинска сестра дава възможност на персонала си да ползва почивка за кърмене, когато има нужда от такава. Акила подчертава значението на това да натрупате предварително знания за кърменето. Ахмади иска да продължи да подкрепя Акила и смята, че това е негова отговорност като съпруг. Той използва отпуска си по бащинство, за да се грижи за по-големите деца и да помага на Акила в готвенето и почистването на къщата. Той смята, че би било по-добре, ако отпускът по бащинство можеше да бъде повече от 7 дни.. Акила и Ахмади смятат, че трябва да се образозавате достатъчно, за да можете да кърмите спокойно и да знаете как да се справяте. Партньорите трябва да съдействат на майките по всякакъв начин.



“

Кимбърли е майка на две деца от Австралия. Тя получава общо 12 месеца платен отпуск, който е лесно достъпен. Отпускът ѝ позволи да продължи да кърми за по-дълго време и да прекара това допълнително време у дома със синовете си, преди да се върне на работа на пълен работен ден. Тя работи с мениджъра си доста преди отпуската си, за да си осигури лично работно пространство при завръщането си на работа и да има почивки за изцеждане. Тя получи достъп до удобна стая за кърмене, когато има нужда от почивка. Тя има късмета да има невероятен и подкрепящ ръководител, за когото семейството е на първо място. Тя съветва новите майки да бъдат гъвкави и внимателни към себе си, когато се върнат на работа, и да разберат, че може не всичко да върви по план всеки ден. Те трябва да продължат да работят с работодателя си и да споделят нуждите си, ако могат. По-често работодателят прави корекции, така че майките да могат да продължат да кърмят бебетата си. Кимбърли се чувства щастлива и горда, че е успяла да кърми двете си малки момчета и да продължава да кърми, след като се върна на работа на пълен работен ден като пожарникар, и че всичко това си заслужава.





Латифа е педиатър от Кувейт и майка на две кърмени деца - 7-годишно момче и 30-месечно момиче. Тя кърми и двете изключително в продължение на шест месеца, последвано от дохранване с продължаване на кърменето до 12-месечна възраст. С първото си дете тя е лекар-ординатор и получава само 30 дни отпуск по майчинство, без почивки за кърмене на работното място. През първите няколко месеца след завръщането си на работа това е предизвикателство за нея, но семейството ѝ е оказва голяма подкрепа. Тя изцежда кърма си, за да я остави вкъщи и те да нахранят бебето, а ако изцеденото мляко свърши, съпругът ѝ носи бебето при нея на работа. За второто си дете обаче тя получава 3 месеца напълно платен отпуск по майчинство и удължен с още 3 месеца 50% платен отпуск. Отпусъкът по майчинство е много полезен за нея, тъй като може да се наслаждава пряко на кърменето и има достатъчно време да изцежда и съхранява кърмата без стресиращи изисквания от работата си. Най-голямото предизвикателство за нея е липсата на подходящо пространство на работното място, където да може да изцежда кърма насаме и удобно, за да поддържа запасите. Освен това липсва ясла или дневна грижа за бебета. Тя е благодарна на подкрепящия си съпруг, който се грижи за бебето им, докато тя е на работа, въпреки че е получил само един ден отпуск по бащинство в деня на раждането. Тя вярва, че на всички работни и обществени места трябва да има обособено пространство, където кърмещите майки да се изцеждат.






“

Алфонсо и Луз са преподаватели и родители на 6-годишно и 2-годишно дете от Еквадор. За първото си дете Луз има право на платен отпуск по майчинство от 84 дни след раждането, а след това на почивки за кърмене от 2 часа на ден при 8-часова работна смяна в продължение на 12 месеца. Алфонсо получава 10 дни отпуск по бащинство. За второто си дете Луз е с 3 месеца отпуск по майчинство след раждането. Прекъсването за кърмене е по 2 часа дневно в 8-часова работна смяна след отпуска по майчинство, докато детето навърши 15 месеца. Кърменето е предизвикателство, тъй като те се налага раздяла, преди децата да са физиологично готови да се откажат от кърменето. Въпреки това тя упорства и продължава да кърми. Най-голямото дете е кърмено до 3 години и 6 месеца, а второто дете все още продължава да кърми. Луз няма стая за кърмене на работното място, което я кара да насърчи създаването на стая за подкрепа на кърменето там. Понастоящем на работното

й място има стая за подкрепа на кърменето и безплатни консултации за кърмене за служителите и студентите на институцията. Въпреки че не се е възползвала от това, институцията е инвестирала в нея, за да създаде тази среда за подкрепа. За съжаление, тя получава по-скоро обезкуражаване или критики, отколкото одобрение от страна на колегите си. Преживяванията, свързани с родителството, и предизвикателствата, пред които са се изправяли Луз и Алфонсо, ги мотивират да подкрепят други двойки. Второто ѝ дете е родено по време на епидемията от COVID-19 и работата от вкъщи забавя раздялата, така че тя се радва на кърмене без раздяла, докато детето ѝ навършва 10 месеца. Луз и Алфонсо подчертават, че всеки родител е ключов за растежа и развитието на детето. Въпреки че повечето нужди могат да бъдат задоволени от майката, тя се нуждае от подкрепата на семейството си, в идеалния случай на партньора си, за да преодолее предизвикателствата на майчинството през този период, които са особено големи за жената, която работи или учи.





**Въздействие на
продължителността
и ползването на
отпуск по
майчинство/
родителски отпуск
върху кърменето**

Броят на държавите, които отговарят на основните стандарти на Конвенция № 183 от 2000 г., се е увеличил от 72 през 2014 г. на 83 през 2022 г. Въпреки това само [10% от държавите](#) понастоящем отговарят на препоръчителния стандарт R191. Нито една държава от Африка и Океания не отговаря на този стандарт. Изглежда все още има [големи различия между отделните държави и региони](#).

Все още има много предизвикателства, свързани с това родителският отпуск да се използва в подкрепа на кърменето. Някои родители нямат право на различни видове отпуск или в някои страни заплащането не позволява достоен живот. Връзката между краткия неплатен отпуск след раждането и по-ниските нива на кърмене е [отдавна призната](#). Работещите жени в публичния сектор често се връщат на работа по-рано или използват изцяло отпуска си по майчинство, преди детето да навърши шест месеца, и това често се отразява на изключителното кърмене.

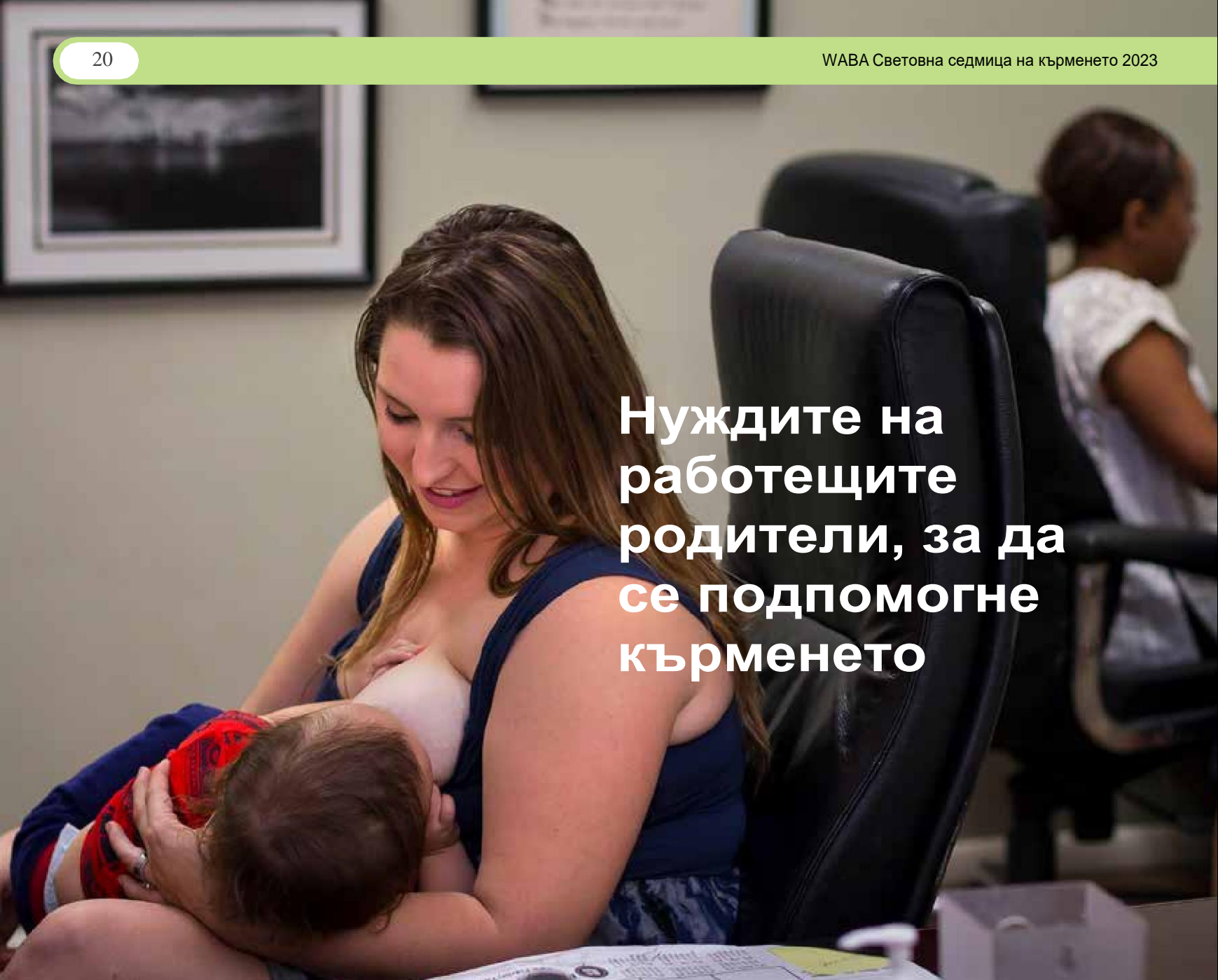
Понякога жените започват допълнителна работа, за да увеличат доходите си. От гледна точка на здравната равнопоставеност работата, която не осигурява пълна издръжка или неофициалните форми на работа създават допълнителни пречки пред кърменето. Резултат от несправедливите условия са различията в кърменето в зависимост от расата, етническата принадлежност и местоживеенето, например. Жените, които изискват правото си на почивки за кърмене, често са подложени на фин натиск от страна на работодателя или колегите си да не търсят правата си.

Не само продължителността на отпуска по майчинство оказва влияние върху броя на кърменията, но и нивото на възнаграждението, като [по-високото възнаграждение води до по-голяма вероятност за ползване на отпуск и до по-голяма продължителност на отпуска](#), което е положително за кърменето. Следва да се въведат мерки за защита, за да се гарантира, че удължаването на отпуска по майчинство няма да се отрази отрицателно на професионалното развитие на жените и че нито работничките, нито предприятията ще бъдат принудени да поемат всички финансови разходи по създаването на такава схема - създателите на политики следва да обмислят допълнителни програми, които да улесняват

кърменето, докато жените участват на пазара на труда, например чрез насърчаване на прилагането на фирмени политики, които насърчават кърменето на работното място, като осигуряване на дневни грижи или стаи за кърмене.

Макар че жените в неформалния сектор могат да вземат децата си със себе си в предприятията или на работа, повечето обществени пространства не са подходящи за това и не са удобни за родителите. Липсата или недостатъчният отпуск по бащинство пречи на бащите да подкрепят кърменето в първите дни на новородените си деца. Без държавна закрила за всички хора, които избират да кърмят, регионът, в който човек живее, често предопределя намерението дали и колко да се кърми.

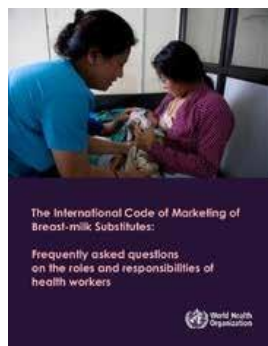


A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black office chair and breastfeeding her baby. The baby is wearing a red and white patterned onesie. The woman is looking down at the baby with a gentle expression. In the background, another person is seated at a desk,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

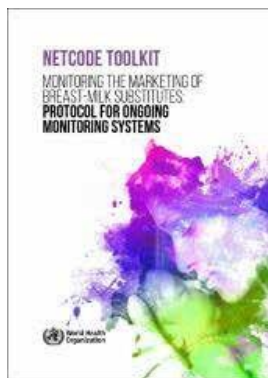
**Нуждите на
работещите
родители, за да
се подпомогне
кърменето**



За да могат да кърмят изключително в продължение на шест месеца, на всички работещи майки както в официалния, така и в неофициалния сектор, публичен или частен, трябва да бъде осигурен най-малко 6-месечен платен отпуск по майчинство и най-малко 15 дни отпуск по бащинство. Родителите трябва да разполагат с време след раждането, за да установят и подкрепят кърменето. Те се нуждаят от информация за предимствата на кърменето и за свързаните с кърменето права, както и за правото на отпуск по майчинство/родителски отпуск. Отпускът по майчинство е от решаващо значение за осигуряване на възможност за ранно, изключително и продължително кърмене. По-дългият отпуск по майчинство е свързан с [по-ниска детска смъртност в страните с ниски и средни доходи](#). За всеки месец допълнителна закрила на майчинството има намаление с близо осем случая на детска смъртност на 1000 живородени деца.



Отпускът за отглеждане на дете позволява включването на бащите/партньорите в подкрепата на кърменето, ще доведе до по-голямо равенство между половете и ще помогне за защитата на жените от дискриминация в кариерата. Ако родителите са подкрепени от работодателите, когато се върнат на работа, е вероятно да успеят да осигурят продължаване на кърменето за своите бебета и малки деца.



Законодателството, осигуряващо защита на майчинството на всички работещи бременни и кърмещи жени, е задължително, за да се подкрепят техните нужди и избор. Те се нуждаят от разумен отпуск за отглеждане на дете и от помощ за съчетаване на кърменето и работата. Освен това е необходимо да се защитят жените и семействата от хищническите маркетингови практики на търговската индустрия за производство на млека за кърмачета, като се приеме и приложи [Международният кодекс на СЗО за заместителите на кърмата](#).



След като майката се върне на работа, осигуряването на [хигиенични стаи за кърмене](#), условия за съхранение, почивки за кърмене и достъп до услуги за грижи за децата може да ѝ помогне да продължи да кърми толкова дълго, колкото пожелае. Политиките за подкрепящо семейството работно място привличат повече жени да се включат към работната сила и намаляват ограниченията във времето на жените, като увеличават доходите на глава от населението и облагодетелстват националните икономики. Осигуряването на помещения за кърмене на работното място и почивките за кърмене са евтини интервенции, които могат да подобрят кърменето, представянето на работното място и задържането на служителите.

И двамата работещи родители се нуждаят от гъвкави условия на труд, когато това е възможно, за да могат майките да кърмят, а партньорите да помагат в грижите за децата и да подкрепят кърменето. Те ще се нуждаят от гаранции срещу дискриминация на работното място и защита на работното място в среда, която подкрепя кърменето.

Работещите майки трябва да получават консултации и подкрепа за кърмене както по време на предродилния, така и по време на следродилния период, за да изградят своята увереност и умения, които да им позволят да кърмят при среща с трудности. Тази подкрепа може да бъде осигурена или достъпна чрез здравните отдели на работното място.

**Подобряване на
отпуска по
майчинство/бащинство/
родителски отпуск и
кърмене за работещи
родители**



Приемане на закони за осигуряване на платен отпуск по майчинство за най-малко шест месеца за всички служители чрез фондовете на общественото осигуряване.

Подобряване на обхвата на законодателството за отпуск по бащинство и родителски отпуск, за да се даде възможност на бащите да участват пълноценно.

Разработване на механизъм за финансиране на закрилата на майчинството и бащинството за неформалния сектор и самонаетите лица.

Мерки за налагане на защитата на майчинството като въпрос на политика сред работодателите.

Въвеждане на законово изискване за осигуряване на помещения за кърмене на работните места, където се наемат жени, с гарантирано право на почивки за кърмене в продължение на поне 24 месеца.

Насърчаване на [инициативи](#) от страна на персонала в подкрепа на кърменето сред майките както на официалните, така и на неофициалните работни места.

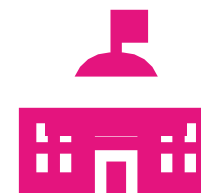
Застъпничество за подкрепящи семейството работни места и обществени зони, като например допускащи кърменето на обществени места (столове, места за отдих)

Създаване на пакет за акредитация на работни места, благоприятстващи кърменето.

Искане здравноосигурителните компании да покриват услугите за подкрепа на кърменето на работното място и извън него, като им се представят ползите за здравето от това.

Предоставяне на гъвкавост на родителите да решават как и кога да ползват други отпуски след края на отпуска по майчинство.

Приемане и редовен мониторинг на Международния кодекс за маркетинг на заместители на майчина кърма.



Правителство/Политици



Работодатели и синдикати

Гарантиране на поне шест месеца платен отпуск по майчинство за майките.

Осигуряване на отпуск по бащинство за бащите

Уверете се, че информацията за правото на отпуск е ясна за родителите, и обяснете как да го организират и да получат плащания, както и кой администрира процеса.

Осигурете подходящи [помещения за кърмене](#) и достатъчно време за почивка за изцеждане на кърма или кърмене. Организирайте достъп до квалифицирана помощ на работните места, за да могат майките успешно да изцеждат и съхраняват кърма, както и да бъдат подкрепени за кърменето като цяло в тази ситуация.

Ако е възможно, организирайте или субсидирайте достъпа до детски заведения в близост до работното място.

Предложете гъвкави работни графици и възможности за дистанционна работа, ако е възможно, на заетите майки през първите две години след раждането.

Регистрирайте работното си място като акредитирано работно място, подкрепящо кърменето, и популяризирайте предимствата на тази практика.

Гарантирайте, че няма дискриминация спрямо майките или бащите, които ползват родителски отпуск.

Включете служителите и синдикалните групи в разработването на политики и се уверете, че те разбират практиките, подкрепящи семейството, както и защитата на майчинството, бащинския и родителския отпуск.

Синдикалните групи трябва да се застъпват за по-дълги отпуски и да следят за тяхното използване.

Здравните специалисти, занимаващи се с трудова медицина, трябва да се ангажират със закрилата на майчинството, бащинския и родителския отпуск и с поддържането на кърменето като важен въпрос.

Здравните работници, които работят с бъдещи родители, трябва да ги подкрепят и да им помагат преди и след раждането да планират отпуска си, за да има възможност за изключително и продължително кърмене.



Здравен сектор

Поговорете с работодателя си възможно най-рано за отпуска по майчинство/бащинство/родителски отпуск и за плановете за кърмене на работното място.

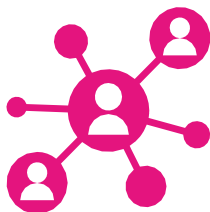
Преговаряйте за условията за връщане на работа, за да запазите възможността си да кърмите.

Изгответе план за връщане на работа, който да е подходящ за вас и вашето бебе..



Родители

Подпомагайте кърмещата майка за установяване и поддържане на кърменето преди, при и след завръщането на всеки от вас на работа.



Общност и други застъпници

Насърчаване на страните да работят за подобряване на закрилата на майчинството и родителството в съответствие с инструментите за закрила на майчинството като минимум и за предпочитане за шестмесечен платен отпусък по майчинство.

Застъпвайте се родителският отпусък да се прилага и в неформалния сектор на труда и помагайте на хората да намират начини да го прилагат в различни ситуации.

Информирайте работодателите за необходимостта да инвестират в подкрепа на кърменето на работното си място и за ползите за самите тях от осигуряването на закрила на майчинството, тъй като това може да повиши производителността на работещите родители.

Застъпете се за стаи за кърмене на работното място, почивки за кърмене и гъвкаво работно време за родителите.

Насърчавайте работодателите и други лица, които лично са се убедили в ползите от родителския отпусък, да популяризират и да го препоръчват на други..

Обърнете се към държавните служители и им помогнете да разберат значението на изключителното кърмене, удължения отпусък по майчинство и бащинство и подкрепящите кърменето работни места в публичния и частния сектор и ги попитайте какво биха могли да направят, за да помогнат.

Организирайте групи за подкрепа на кърменето за работещи родители, които да им помагат да обсъждат как да кърмят бебетата си и да си оказват емоционална подкрепа и практическа помощ.

Мобилизирайте свързаните граждански групи да продължат да се застъпват за правото на платен отпусък за работещите родители.

Вдъхновявайте бащите да създават групи за бащи, за да могат да споделят опит и съвети как да подкрепят партньорката си в грижите за детето и кърменето.

www.worldbreastfeedingweek.org

АВТОРСКИ ПРАВА: WABA заявява всички законни права и права на интелектуална собственост съгласно Бернската конвенция върху логото на Световната седмица на кърменето и материалите за кампанията. Това авторско право подлежи на справедливо използване, като WABA трябва да бъде посочена по подходящ начин. Логата и материалите не трябва да се използват по никакъв начин, който пряко или непряко уврежда репутацията и/или авторитета на WABA, независимо дали става въпрос за съдържание, контекст или асоциация. Винаги трябва да се иска предварително писмено съгласие, преди логата и материалите да се използват в каквато и да е търговска дейност или да се правят адаптации/модификации (изпратете имейл на wbw@waba.org.my). Логата и материалите не трябва да се използват в никакви събития и/или дейности, спонсорирани, подкрепяни или организирани от компании, които произвеждат, разпространяват или продават заместители на кърмата, шишета за хранене или биберони. За повече информация вижте често задаваните въпроси на www.worldbreastfeedingweek.org.



Световният алианс за кърменето (WABA) е глобална мрежа от лица и организации, посветени на защитата, насърчаването и подкрепата на кърменето в световен мащаб въз основа на Декларациите Иноченти, Десетте връзки за грижа за бъдещето и Глобалната стратегия на СЗО/УНИЦЕФ за хранене на бебета и малки деца. WABA има консултативен статут към УНИЦЕФ и е НПО със специален консултативен статут към Икономическия и социален съвет на Организацията на обединените нации (ECOSOC). WABA координира ежегодната кампания “Световна седмица на кърменето”.

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