



آگاه کردن جامعه

در مورد والدین شاغل از
نظر شیردهی و
فرزندپروری

هفته جهانی ترویج تغذیه با شیر مادر 1402



زیر ساخت و ظرفیت سازی

از طریق ارائه مرخصی با
پرداخت کامل حقوق و حمایت
در محل کار به عنوان ابزاری
مهم برای امکان شیردهی



نگاهی نو به شیردهی مادران شاغل در خانواده،
محل کار و جامعه



نقش پذیر کردن

افراد و سازمان ها در جهت
افزایش همکاری و حمایت
از شیردهی در محل کار



اقدام

برای بهبود شرایط کار و
حمایت های مرتبط برای
شیردهی

تغذیه با شیر مادر

یکی از بهترین سرمایه گذاری ها برای سلامت و بقای کودکان و زنان است.

هزینه های متعاقب عدم شیردهی، پیامدهای زیادی در سطح فردی، خانوادگی و اجتماعی دارد. زنان در همه جوامع در همه جا و در طول تاریخ مجبور بوده اند تضادهای مسئولیت مراقبت از فرزندان و اشتغال سودمند را مدیریت کنند. در بسیاری از جوامع، زنان از طریق به اشتراک گذاشتن وظایف خود، حمایت از یکدیگر و غالباً کمک گرفتن از سایر اعضای خانواده از جمله مادر بزرگ، مسئولیت هایشان را مدیریت می کنند. امروزه مردان مسئولیت بیشتری را برعهده می گیرند و بنابراین والدین هر دو نیاز به حمایت دارند.

در اوایل سال 1919، سازمان بین المللی کار (ILO) شرایط کار زنان و کودکان را بهبود بخشید. کنوانسیون حمایت از مادران سازمان بین المللی کار ILO 1919 (شماره 3)، تصریح می کند که زنان نباید در شش هفته اول پس از زایمان کار کنند و باید روزانه به مدت یک ساعت در روز "استراحت شیردهی" داشته باشند تا بتوانند فرزندشان را شیر دهند. از آن زمان، دو کنوانسیون دیگر سازمان بین المللی کار (ILO) که به طور خاص بر حمایت از مادران در محل کار متمرکز شده تصویب شده است: کنوانسیون، 1952 (شماره 103)، مرخصی حداقل 12 هفته و کنوانسیون 2000 (شماره 183)، حداقل 14 هفته مرخصی را اجازه می دهد. توصیه هایی که در همان سال ها به تصویب رسید: شماره 95، در 1952 که 14 هفته مرخصی را توصیه می کرد، و شماره 191، در 2000، 18 هفته مرخصی و در هر دو، ساعات استراحت و امکانات و تسهیلات مختلف توصیه شده بود. مرخصی والدین باید پس از پایان دوران بارداری فراهم شود.

تا به امروز، تنها 43 کشور در سراسر جهان، کنوانسیون حفاظت از مادران را تصویب کرده اند. تقریباً همه کشورها برخی از انواع مرخصی زایمان را در قوانین خود گنجانده اند، اما تفاوتهای زیادی وجود دارد و تنها 18 کشور توصیه های سازمان بین المللی کار (ILO) را در مورد استاندارد 18 هفته ای برآورده می کنند یا از آن فراتر می روند.



مطالعات نشان می دهد که حمایت عاطفی و عملی که توسط پدران به مادران داده می شود، مانند مشارکت در وظایف خانه و مراقبت از کودکان بزرگتر، موجب موفقیت در شیردهی می شود.

مراقبت از شیرخوار مسئولیت مشترک همه والدین است، بنابراین حق مرخصی پدری برای ترویج مشارکت بیشتر پدران در عهده شدن مسئولیت مراقبت، اهمیت دارد.

سازمان بین المللی کار (ILO) گزارش می دهد که 115 کشور از 185 کشور مرخصی پدری را پیشنهاد می دهند. اما این حق (مرخصی ها با پرداخت حقوق) در اکثر کشورها کوتاه مدت و پوشش آن کم است. مرخصی والدین با پرداخت حقوق و مزایا ، که به والدین اجازه می دهد پس از اتمام مرخصی زایمان و مرخصی پدری، از کودکان مراقبت کنند، کمتر رایج است و فقط در 68 کشور ارائه می شود. مرخصی والدین برای مادران منجر به سلامت بهتر کودک می شود زیرا مادر را قادر می سازد، دفعات شیردهی را افزایش دهد. زمانی که به پدران نیز مرخصی تحت عنوان "مرخصی والدین" داده می شود، مشارکت بیشتری در مراقبت از خانواده خواهند داشت، بدین ترتیب مسئولیت های مراقبت بین والدین به اشتراک گذارده می شود و بار مسئولیت های مادرانی که معمولاً سهم بیشتری را برعهده دارند، کاهش می یابد.

محدودیت های محل کار همچنان شایع ترین دلیلی است که زنان هرگز شیر ندهند یا شیردهی را زودتر از زمانی که سازمان جهانی بهداشت (WHO) توصیه می کند یا زمانی که خودشان می خواهند، متوقف کنند. حتی با مرخصی کافی زایمان و مرخصی والدین ، عدم حمایت از شیردهی در محل کار می تواند باعث تضعیف شیردهی شود. حدود 70 کشور زمان های استراحت شیردهی را در بین کار فراهم نمی کنند و اکثر این کشورها علیرغم توصیه به لزوم اختصاص زمان شیردهی در بین ساعات کار برای شیرخوار تا دو سال یا بیشتر، تنها به مدت شش ماه زمان شیردهی در بین ساعات کار را فراهم کرده اند.



کارگران / کارکنان فعال در اقتصاد غیر رسمی آسیب پذیری بیشتری دارند و نیازمند توجه بیشتری می باشند. به دلیل اینکه برای بسیاری از آنها، مرخصی زایمان و مرخصی پدری همراه با پرداخت حقوق و مزایا غیر قابل دسترسی است .

این نیاز وجود دارد که دسترسی به مرخصی زایمان با پرداخت حقوق و سایر خدمات شیردهی برای زنان در داخل و خارج محل کار بهبود پیدا کند. علاوه بر این، پدران به مرخصی ویژه پدری نیاز دارند، مرخصی والدین بایستی تضمین شود، بدین معنی که دوره ای از مرخصی بین والدین تقسیم شود.

هدف آنست که اطمینان حاصل شود که پدران در مراقبت از کودکان و مسئولیت های خانگی به طور عادلانه مشارکت کنند و شکاف جنسیتی را کاهش دهند.

#هفته_جهانی_ترویج_تغذیه_با_شیر_مادر 2023 (WBW2023) بر شیردهی و اشتغال / کار تمرکز دارد.

هدف آن نشان دادن اثر مرخصی با پرداخت حقوق، حمایت در محل کار و هنجارهای نو ظهور تغذیه با شیر مادر است که والدین خودشان آنها را احساس و درک می کنند. مخاطبان هدف، از جمله دولت ها، سیاست گذاران، بخش های سلامت، کارفرمایان، جوامع و والدین، با توانمندسازی خانواده ها و حفظ محیط های دوستدار تغذیه با شیر مادر نقش مهمی در ایجاد تعادل بین زندگی و کار بر عهده دارند.

پیامهای کلیدی

همه مادران شاغل (کارمند / کارگر / کار خانگی) رسمی و غیر رسمی اگر بخواهند شیردهی بهینه و کامل داشته باشند به مرخصی زایمان کافی نیاز دارند. آنها باید ساعت استراحت مناسب (پاس شیر)، تسهیلات محل کار و حمایت از شیردهی و دوشیدن و نگهداری شیر مادر را دریافت کنند.



مرخصی زایمان به لונگلانی کمک کرد تا شیرخوارش را به مدت سه ماه بطور انحصاری با شیر مادر تغذیه کند و او توانست برای یک ماه ذخیره به اندازه کافی شیر بدوشد.

لونگلانی پاس شیردهی و حمایت از طرف محل کارش را دریافت نکرد. او قادر به دوشیدن شیر خود در محل کار نبود و همکاران و اطرافیان غیرحمایت کننده داشت. (زیمبابوه) ادامه مطلب را در صفحه 8 بخوانید.

لطیفه برای فرزند دوش 3 ماه مرخصی زایمان با حقوق کامل دریافت کرد و برای 3 ماه دیگر مرخصی با پرداخت نصف حقوق تمدید کرد. مرخصی زایمان برای او بسیار مفید بود زیرا که او می توانست از شیردهی مستقیم از پستانش لذت ببرد و بدون اینکه استرس های کاری زمان کافی برای دوشیدن و ذخیره شیر مادر را داشته باشد. (کویت) ادامه مطلب را در صفحه 10 بخوانید.

شیردهی یک کار گروهی است و والدین (مادر و پدر) به اطلاعات و حمایت برای نقش های مختلف محوله نیاز دارند. دسترسی به مرخصی والدین و مرخصی پدری کافی می تواند به والدین غیر شیرده این امکان را بدهد که برای مشارکت در مسئولیت های معمول خانه وقت داشته باشند و حمایت های دیگری را فراهم کنند تا مادر را قادر سازد که شیر بدهد.



مرخصی والدین به گوستاو این فرصت را داد تا بتواند همراه با کارین، کودکش را بشناسد و بار رسیدگی به کارهای خانه را از دوش مادر بردارد تا مادر بتواند بر تغذیه شیرخوارش از پستان خود تمرکز کند. (سوئد) در صفحه 8 بیشتر بخوانید. عقبه و احمدی معتقدند شما باید به اندازه کافی برای دریافت آموزش ها تلاش کنید تا بتوانید به راحتی شیر بدهید و بدانید که چه کاری باید انجام دهید. همسران باید از هر طریقی که می توانند به مادران کمک کنند. (مالزی) ادامه مطلب را در صفحه 8 بخوانید.

محل کار حمایت کننده، با ارائه مرخصی زایمان / پدری همراه با پرداخت حقوق به والدین، امکان تداوم شیردهی را فراهم می کند و در نتیجه سلامت کودک ارتقا می یابد. این نتایج باعث غیبت کمتر و افزایش بهره وری در کار می شود که برای کارفرمایان نیز مفید است.



کیمبرلی خوش شانس بود که یک مدیر بخش شگفت انگیز و حمایت کننده داشت که اولویت اول او تاکید بر خانواده بود. او به مادران جدید توصیه می کرد زمانی که به کار خود بازمی گردند، نسبت به خود انعطاف پذیر و ملایم باشند و درک کنند که ممکن است همه چیز هر روز طبق برنامه پیش نرود. (استرالیا) در صفحه 9 بیشتر بخوانید. لونگلانی بر حمایت و تشویق بیشتر که باید در همه جا به والدین شیرده داده شود، تاکید می کند. (زیمبابوه) در صفحه 8 بیشتر بخوانید

اجراء سیاست های مرخصی زایمان و والدین در محیط های کاری، می تواند در استمرار شیردهی موثر باشد. در این زمینه بسیج منابع برای حمایت، نظارت، ارزیابی و اجرای سیاست هایی که ترویج، حفظ و حمایت از تغذیه با شیر مادر و حقوق والدین و فرزندان را مد نظر دارند، ضروری است.

لوز در محل کار خود اتاق شیردهی نداشت که باعث شد او از ایجاد یک اتاق شیردهی و مشاوره رایگان شیردهی در محل کارش دفاع و حمایت کند. (اکوادور) در صفحه 10 بیشتر بخوانید. احمدی به عنوان سرپرستار به پرسنل خود هر زمان که نیاز داشته باشند، اجازه استفاده از پاس (زمان استراحت) شیردهی را می دهد. (مالزی) در صفحه 7 بیشتر بخوانید.

والدین برای ایجاد امکان شیردهی به حمایت کل جامعه نیاز دارند. باید زنجیره گرم (Warm Chain) حمایت از شیردهی شامل بخشی بهداشت، محل کار و جامعه ایجاد شود.



لوز و آلفونسو تاکید کردند که هر یک از والدین در رشد و تکامل کودک نقش کلیدی دارند. در حالی که اکثر نیازها می تواند از طریق مادر تامین شود، مادر به حمایت خانواده خود و به طور ایده آل به حمایت های همسرش نیاز دارد تا بتواند بر چالش های مادری در این مدت غلبه کند. به ویژه این موضوع برای خانمی که شاغل یا در حال تحصیل است مورد نیاز می باشد. (اکوادور) ادامه مطلب را در صفحه 11 بخوانید.

لطیفه معتقد است که همه محل های کار و اماکن عمومی باید یک مکان خصوصی برای مادران شیرده داشته باشند که مادران بتوانند شیرشان را با شیردوش بدوشند و ذخیره کنند یا در صورت نیاز مستقیماً شیر دهند. (کویت) ادامه مطلب را در صفحه 10 بخوانید.



دیدگاه والدین درباره تلفیق شیر دادن و کار

کارین و گوستاو از سوئد برای هر دو والدین ، مجموعاً 22 ماه مرخصی والدین داشتند. هر چند ایشان زمانی که در خانه ماندند حقوق کمتری دریافت کردند، اما میزان حقوقشان به گونه ای بود که ، برای حفظ همان استاندارد زندگی قبلی ، کافی بود. در آنجا هیچ پیش شرطی برای گرفتن مرخصی والدین نبود. در سوئد، کارفرمایان طبق قانون موظف هستند به والدینی که می خواهند با فرزندان خردسال خود در خانه باشند ، مرخصی بدهند. با مرخصی سخاوتمندانه والدین در سوئد، این زوج دو هفته اول را با هم در خانه ماندند. این باعث شروع شیردهی بسیار آرام و روان بود . برای شیر دادن انحصاری در شش ماه اول هیچ مشکلی وجود نداشت. مرخصی والدین به گوستاو اجازه داد همراه با کارین فرصتی برای شناختن کودک داشته باشند ، و نیز بار رسیدگی به کارهای خانه را از دوش مادر بردارد تا مادر بتواند بر تغذیه شیرخوارش از پستان خود تمرکز کند. آنها بسیار سپاسگزار هستند که به لطف سیستم بیمه والدین سخاوتمندانه سوئد هرگز مجبور به مبارزه برای تلفیق شیردهی و کار نشدند.



لونگلانی و بهکیسانی اهل زیمبابوه هستند. کوچکترین دختر آنها 12 ماهه است. لونگلانی 98 روز مرخصی زایمان گرفت، اما بهکیسانی که در آفریقای جنوبی کار می کند مرخصی پدری دریافت نکرد. مرخصی زایمان به لونگلانی کمک کرد تا شیرخوارش را به مدت سه ماه به صورت انحصاری با شیر خود تغذیه کند و او توانست شیر کافی برای یک ماه ذخیره، بدوشد.

اما لونگلانی پاس شیردهی و حمایت از طرف محل کارش را دریافت نکرد. او قادر به دوشیدن شیر خود در محل کار نبود و همکارانش از او حمایت نکردند. او معتقد بود همکاران و مافوقش باید شیردهی را جدی بگیرند و در محل کار از شیردهی حمایت کنند و تا جایی که استفاده از پاس شیر، عملکرد کاری او را به خطر نیاندازد کارفرمایان باید اجازه شیردهی را بدهند. بهکیسانی در کشور دیگری کار می کند و بدون استفاده از مرخصی پدری، قادر به حمایت از لونگلانی نیست ، امیدوار است همه محل های کار اتاق های شیردهی و پاس شیردهی را فراهم کنند. او تاکید می کند که حمایت و تشویق بیشتری بایستی در همه جا به والدینی که کودک شیرخوار داده شود به خصوص زمانی که پدران دور از خانه کار می کنند.



عقیله و احمدی هر دو متخصص مراقبت های بهداشتی و اهل مالزی هستند. آنها دارای چهار فرزند هشت، شش و چهار ساله و 9 ماهه هستند. عقیله نه تنها توانسته است تمام کودکان خود را به طور انحصاری شیر دهد بلکه به دو کودک دیگر نیز به عنوان دایه شیر داده است. علیرغم اینکه همسرش شیفت کاری دارد، آنها توانسته اند از یکدیگر حمایت کنند. عقیله 90 روز مرخصی زایمان با حقوق گرفت و احمدی 7 روز مرخصی پدری گرفت. عقیله و احمدی به راحتی می توانستند مرخصی خود را بگیرند و عقیله می توانست بعد از پایان مرخصی زایمان، مرخصی بیشتر با نصف حقوق یا بدون حقوق از رئیس بخش درخواست کند. حضور عقیله در خانه به او فرصت داد برای زمانی که به سر کار باز می گردد، شیرش را بدو شد و به مقدار کافی ذخیره کند.



از زمانی که به کار برگشته است، توانسته است پاس شیردهی را به راحتی بگیرد. او شیر خود را در هر اتاقی که در دسترس است، می دوشد. احمدی به عنوان سرپرستار به پرسنل خود اجازه می دهد هر زمان که نیاز دارند پاس شیردهی داشته باشند. عقیله بر اهمیت مجهز کردن خود به دانش تغذیه با شیر مادر تاکید می کند. احمدی می خواهد به حمایت از عقیله ادامه دهد و به عنوان یک شوهر این موضوع را مسئولیت خود می داند. او از مرخصی پدری برای مراقبت از بچه های بزرگتر و کمک به عقیله در پخت و پز و نظافت خانه استفاده کرد. او احساس می کند بهتر است مرخصی پدری بیش از هفت روز باشد. عقیله و احمدی معتقدند که باید خود را به اندازه کافی برای افزایش دانش خود تلاش کنند تا

بتوانند با خیالی آسوده شیر بدهند و بدانند چه کاری باید انجام دهند. پدران باید به هر طریقی که می توانند به مادران کمک کنند.

کیمبرلی مادر دو فرزند و اهل استرالیا است. او در مجموع 12 ماه مرخصی با حقوق کامل دریافت کرد و به راحتی امکان گرفتن این مرخصی را داشت. مرخصی به او اجازه داد تا شیر دادن را به مدت طولانی تری ادامه دهد و قبل از بازگشت به کار تمام وقت این زمان اضافی را در خانه با پسرانش بگذراند. او خیلی زودتر از مرخصی اش، با مدیر خود برای تامین یک فضای کاری خصوصی برای زمانی که به کار برمی گردد و داشتن زمان های استراحت برای دوشیدن شیر تعامل و توافق کرد.



زمانی که او نیاز به استراحت داشت، به راحتی به اتاق شیردهی دسترسی داشت. او خوش شانس بود که یک سرپرست شگفت انگیز و حامی داشت که الویت اول او خانواده بود. او تازه مادران را نصیحت می کند که وقتی به کار برمی گردند با خود انعطاف پذیر و ملایم باشند و درک کنند که ممکن است روزانه همه چیز طبق برنامه ریزی پیش نرود. او به مادرها توصیه می کند، به کار خود ادامه دهند و برای احقاق حقوقشان با کارفرما گفتگو کنند. بطور معمول کارفرما ها این امکان را دارند که شرایط را به گونه ای مدیریت کنند که مادران بتوانند به شیر دادن به شیرخواران

خود ادامه دهند. کیمبرلی از این بابت احساس خوش شانسی و افتخار می کند. او توانست دو پسر کوچکش را شیر بدهد و زمانی که او به عنوان یک آتش نشان به کار تمام وقت بازگشت، به شیر دادن ادامه داد و قطعاً ارزش آن را داشت.



لطیفه یک متخصص اطفال اهل کویت و مادر دو فرزند شیرخوار است. یک پسر 7 ساله و یک دختر 30 ماهه. او هر دو را بطور انحصاری به مدت شش ماه شیر داد و سپس تغذیه تکمیلی همراه با ادامه شیردهی را تا سن 12 ماهگی انجام داد. برای اولین فرزندش، او رزیدنت اطفال بود و فقط 30 روز مرخصی زایمان دریافت کرد و زمان استراحت (پاس) برای شیردهی هم نداشت.

برای او چند ماه اول پس از بازگشت به کار، چالش برانگیز بود. اما خانواده او بسیار حمایت گر بود. او شیرش را می دوشید تا در خانه بگذارد تا بچه را سیر کنند و اگر شیر دوشیده تمام می شد، شوهرش بچه را نزد او به محل کار می آورد. اما برای فرزند دومش 3 ماه مرخصی زایمان با حقوق کامل دریافت کرد و برای 3 ماه دیگر مرخصی با نصف حقوق تمدید کرد. مرخصی زایمان برای او خیلی مفید بود زیرا می توانست از شیردهی مستقیم از پستان به شیرخوارش لذت ببرد و بدون استرس کارش زمان کافی برای دوشیدن و ذخیره شیر داشته باشد. بزرگترین چالش او نبود مکان مناسب در محل کار است که بتواند با حفظ حریم خصوصی و راحت شیرش را بدوشد و ذخیره کند. همچنین مهدکودک یا مراقب روزانه برای شیرخواران وجود نداشت.

او از شوهر حمایت کننده اش بابت مراقبت از شیرخوار در زمان حضور وی در محل کار سپاسگزار است. با وجود اینکه همسرش فقط یک روز مرخصی پدری در روز تولد فرزندش دریافت کرد. او معتقد است که همه محل های کار و اماکن عمومی باید مکان اختصاصی برای مادران شیرده برای دوشیدن با شیردوش و ذخیره شیر و یا در صورت نیاز شیردهی مستقیم داشته باشند.



آلفونزو و لوز، هر دو معلم مدرسه اهل اکوادور هستند که دو فرزند 6 ساله و 2 ساله دارند.



لوز برای اولین فرزندش 84 روز پس از تولد، مرخصی زایمان با حقوق دریافت کرد و پس از برگشت به کار به مدت 12 ماه از دو ساعت پاس شیردهی، در طول یک شیفت کاری 8 ساعته استفاده می کرد. همچنین آلفونزو 10 روز مرخصی پدری دریافت کرد.

برای فرزند دومشان، مرخصی زایمان لوز 3 ماه بود و تا 15 ماهگی شیرخوار، روزی دو ساعت از پاس ساعتی شیردهی (در یک شیفت 8 ساعته) استفاده می کرد.

جدا شدن زود هنگام لوز از شیرخوارش، برای ادامه شیردهی یک چالش محسوب می شد. با این وجود او پشتکار داشت و به شیر دادن ادامه داد. او کودک بزرگتر را تا سن 3 سال و 6 ماهگی شیر داد و فرزند دوم که دو ساله است، هنوز از شیر مادر تغذیه می کند.

لوز در محل کار خود اتاق شیردهی نداشت که باعث شد او برای راه اندازی اتاق از شیردهی در محل کار خود تبلیغ کند. در حال حاضر در محل کار لوز اتاق شیر و مشاوره رایگان شیردهی برای کارکنان و دانشجویان تاسیس شده است.

اگرچه او از این کار سودی نبرد، اما موسسه برای ایجاد این محیط حمایتی سرمایه گذاری کرد. متأسفانه، او به جای دریافت حمایت از همکاران و اطرافیانش با انتقاد روبرو و دلسرد شد. تجربیات پدر و مادر شدن و چالش هایی که لوز و آلفونزو با آن مواجه بودند، باعث انگیزه ای شد که از زوج های دیگر حمایت کنند. فرزند دوم او در طول شیوع کووید-19 و در زمان شاغل بودنش به دنیا آمد و مادر در این دوران فرصتی داشت که تا 10 ماهگی در منزل کنار شیرخوار بماند و از شیردهی به فرزندش لذت ببرد. لوز و آلفونزو تاکید داشتند که هر یک از والدین نقش مهمی در رشد و تکامل کودک دارند در



حالی که مادر می تواند اکثر نیاز های شیرخوار خود را فراهم کند، برای غلبه بر چالش های مادری در دوران شیردهی به حمایت خانواده و به ویژه همسر نیاز دارد. این نیاز به ویژه در زنانی که در حال کار و تحصیل هستند، بارزتر است.

تأثیر طول مدت استفاده مرخصی زایمان/پدری / والدین بر شیردهی

تعداد کشورهایی که استانداردهای اساسی از کنوانسیون سال 2000 (شماره 183) را دارند، از 72 کشور در سال 2014. به 83 در سال 2022 افزایش یافته اند. با این حال، تنها 10 درصد از کشورها در حال حاضر استاندارد توصیه شده سازمان بین المللی کار (ILO) را برآورده کرده اند. کشورهای آفریقایی یا اقیانوسیه این استاندارد را رعایت نمی کنند. هنوز به نظر می رسد، تفاوت زیادی در کشورها و نواحی مختلف در اجرای این کنوانسیون وجود دارد.

همچنین چالش های زیادی در اعطای مرخصی والدین برای حمایت از شیردهی وجود دارد. برخی از مادران و پدران برای اعطای "مرخصی والدین" واجد شرایط نیستند یا در برخی کشورها، پرداختی های والدین کفاف مخارج زندگی را نمی دهد. مدت هاست ارتباط مستقیم بین اعطای مرخصی کوتاه مدت یا مرخصی بدون حقوق پس از زایمان و نرخ پایین شیردهی به اثبات رسیده است. زنان شاغل در بخش های رسمی اغلب زود به سر کار باز می گردند یا مرخص زایمان کمتر از 6 ماه دارند و این بر شاخص تغذیه انحصاری با شیر مادر تأثیر گذار است.

گاهی اوقات زنان برای افزایش درآمد خود به مشاغل دیگری دست می زنند. از دیدگاه برابری سلامت، مشاغلی که دستمزد خیلی اندک دارند یا مشاغل غیررسمی، موانع بیشتری را برای شیر دادن مادر به وجود می آورند. نتیجه شرایط

ناعادلانه، منجر به تفاوت در شیردهی بر اساس فاکتورهای نژادی، قومیتی و مناطق هم جوار می شود. زنانی که خواهان حق شیردهی خود هستند، تحت فشار از طرف کارفرما یا همکاران قرار می گیرند تا حقوق خود را مطالبه نکنند. نه تنها طول مدت مرخصی زایمان بر نرخ شیردهی تأثیر گذار است، بلکه میزان دستمزد نیز در شیردهی موفق تأثیر دارد. به طوری که دستمزد بالاتر همراه با طول مدت مرخصی طولانی بر شیردهی اثر مثبت دارد. بایستی حمایت های لازم از زنان صورت گیرد تا اطمینان حاصل شود که زایمان و شیردهی مانعی برای پیشرفت شغلی آنان محسوب نشود. به منظور کاهش بار مالی و هزینه های مربوط به عدم حضور زن شاغل در محل کار و سازمان مربوطه، سیاست گذاران باید به منظور تغذیه شیرخوار با شیر مادر، در محیط های کاری شرایط مناسب شیردهی را فراهم کنند، مانند راه اندازی مهد کودک یا اتاق های شیردهی که منجر به تشویق تغذیه با شیر مادر در محل کار می شود. همچنین در حالی که زنان شاغل در برخی بخش های غیررسمی اجازه دارند فرزندان خود را با خود به محل کار ببرند، اکثر فضاهای عمومی، مراکز خرید و... برای این امر یا برای والدین مساعد و مناسب نیستند. از طرف دیگر عدم وجود یا ناکافی بودن مرخصی پدري مانع از آن می شود که پدران از شیردهی در روزهای اولیه تولد نوزادشان حمایت کنند. اگر در سطح کلان از شیردهی مادران، حمایت کافی به عمل نیاید، ممکن است در این باره به صورت منطقه ای و سلیقه ای تصمیم گیری شود.

نیازهای والدین شاغل برای امکان شیر دادن

همه تلاش ها برای تغذیه انحصاری با شیرمادر به مدت شش ماه می باشد. مادران، در بخش های رسمی و غیر رسمی، دولتی و خصوصی، باید حداقل 6 ماه مرخصی زایمان با دریافت حقوق کامل داشته باشند و در کنار آن حداقل 15 روز مرخصی برای پدر در نظر گرفته شود. والدین به اطلاعاتی در مورد مزایای شیر مادر و شیردهی از پستان همچنین حق شیردهی و سایر حقوق خود مانند مرخصی زایمان / پدري / والدین نیاز دارند. مرخصی زایمان برای امکان تغذیه زود هنگام و انحصاری با شیر مادر و تداوم آن، حیاتی است. مرخصی زایمان طولانی مدت، منجر به کاهش مرگ و میر نوزادان در کشورهای با درآمد کم و متوسط می شود. در واقع با اعطای هر ماه مرخصی والدین، می توان نزدیک به هشت مرگ نوزاد در هر 1000 تولد زنده را کاهش داد. مرخصی والدین به پدران امکان حمایت از مادر و شیرخوار و تغذیه با شیر مادر را می دهد و منجر به برابری جنسیتی بیشتر و کمک به محافظت از زنان در برابر تبعیض شغلی خواهد شد. اگر پدر و مادر هنگامی که به محل کار باز می گردند توسط کارفرمایان حمایت شوند، مادر تمایل بیشتری برای تغذیه شیرخوار خود با شیر مادر داشته و طول مدت شیردهی نیز بیشتر خواهد بود. قانون حمایت از بارداری و شیردهی برای همه زنان باردار و شیرده شاغل برای پاسخ به نیازها آنان در این دوران ضروری است. قوانین باید در اعطای مرخصی زایمان معقولانه و قابل انعطاف طراحی و اجرا شود که بتواند امکان شیردهی همزمان

با کار را فراهم نماید. علاوه بر این، قوانین باید زنان و خانواده های آنان را در برابر شیوه های بازاریابی برای تبلیغ شیر مصنوعی به وسیله اجرای قانون بین المللی WHO (بازاریابی جانشین شونده های شیر مادر) محافظت کند.

پس از بازگشت مادر به کار، ارائه خدمات بهداشتی، اتاق های شیردهی، وسایل دوشیدن، ذخیره سازی و نگهداری شیر مادر و دسترسی به مراقبت از شیرخوار می تواند به او در ادامه شیردهی کمک کند. وقتی زنان شاغل از دوست دار خانواده بودن محیط های کاری اطمینان حاصل کنند، تمایل بیشتری به فرزندآوری و بهره وری بیشتری در محل کار خواهند داشت. اتاق های شیردهی، مداخلات کم هزینه ای هستند که می تواند شیردهی را بهبود و عملکرد شغلی کارکنان را ارتقا دهد.

هر دو والد شاغل تا حد امکان به انعطاف پذیری در کار نیاز دارند. امکانات برای شیردهی مادر در محل کار و بهبود قوانین برای پدر به منظور کمک به مراقبت از کودک و حمایت از مادر برای شیردهی لازمست. والدین برای شیردهی موفق مادر، به حمایت های محیط های کاری حامی شیر مادر نیاز دارند.

مادران شاغل باید از شیر خود شیرخوار را تغذیه کنند. مشاوره و حمایت در دوران قبل از زایمان و دوره پس از تولد، منجر به اعتماد به نفس و بهبود مهارت های آنان خواهد شد که این امر آنان را قادر می سازد در مواجهه با چالش ها بتوانند شیردهی را ادامه دهند. این حمایت ها از طریق بهداشت محیط کار فراهم می شود.





بهبود مرخصی زایمان، پدر و مادر و شیردهی برای والدین شاغل دولت / سیاستگذاران

- اعطای مرخصی زایمان با حقوق، حداقل به مدت شش ماه برای همه مادران شاغل از طریق بودجه بخش دولتی.
- افزایش پوشش امکان استفاده از مرخصی پدری تا پدران بتوانند در حمایت از مادران برای شیردهی مشارکت داشته باشند.
- توسعه سیستم هایی برای حمایت های مالی مادران و پدران شاغل در مشاغل غیررسمی و خوداشتغالی (کارگر ساده و...)
- الزام کارفرمایان به اجرای قانون کار و حمایت از مادران و شیرخواران.
- الزام قانونی برای راه اندازی اتاق های شیردهی در محل های کاری که حق زنان شاغل برای شیردهی را به مدت حداقل 24 ماه فراهم می کند.
- ترویج و حمایت از ابتکارات کارکنان برای حمایت از شیردهی در بین مادران شاغل در محیط های کاری رسمی و غیررسمی
- فراهم نمودن امکانات حمایت از شیردهی مادران در محیط های کاری دوستدار خانواده، سازمان ها، مکان های عمومی مانند رستوران و مکان های تفریحی و زیارتی و... .
- تعریف استانداردهای دریافت " نشان دوست دار شیر مادر " برای محیط های کاری
- پوشش بیمه مادران شیرده و توجه شرکت های بیمه در خصوص مزایای حمایت از مادران شیرده و اهمیت شیر مادر
- فراهم کردن شرایط قابل انعطاف در خصوص تصمیم به نحوه برگشت به محل کار پس از پایان مرخصی زایمان
- امکان باز بینی و نظارت مستمر و منظم بر قوانین بین المللی "بازاریابی جانشین شونده های شیر مادر"



Employers and
Trade Unions

کارفرمایان و اتحادیه های کارگری

- تضمین اعطای حداقل شش ماه مرخصی زایمان با حقوق برای مادران
- ارائه مرخصی پدری برای پدران
- اطمینان از آگاهی والدین از حقوق خود برای مرخصی زایمان / پدری و نحوه استفاده از آن
- در نظر گرفتن اتاق های مناسب برای شیردهی مادر و زمان مناسب برای استراحت کافی در بین ساعت کاری برای دوشیدن شیر مادر یا شیردهی.

- در دسترس بودن تجهیزات لازم در محل کار برای مادران به منظور دوشیدن و نگهداری شیر مادر
- فراهم کردن امکان مراقبت از کودکان با راه اندازی مهد کودک در جوار محل کار
- انعطاف پذیر کردن شرایط کاری برای مادران دارای کودک زیر دو سال، از قبیل نزدیک بودن محل کار به منزل یا فراهم کردن امکان دورکاری
- تلاش برای اخذ "نشان دوست دار شیر مادر" برای محل کار و اطلاع رسانی به عموم در این باره
- حصول اطمینان از عدم اجحاف علیه مادران یا پدرانی که از مرخصی والدین استفاده می کنند.
- نظرخواهی از کارمندان و اتحادیه ها در هنگام تدوین خط مشی ها و حصول اطمینان از اینکه که آنها منظور از فرایندهای دوستدار خانواده و حمایت از زایمان، مرخصی پدر و مادر را درک می کنند.
- حمایت اتحادیه ها از مرخصی های طولانی تر و نظارت بر استفاده از آن



Health sector

بخش سلامت

- متخصصان بهداشتی که در امر بهداشت حرفه ای نقش دارند، باید به حفاظت از زایمان و مرخصی پدر و مادر و حفظ شیردهی به عنوان یک موضوع مهم شغلی کارگران اهتمام داشته باشند.
- کارکنان بهداشتی که از والدین باردار مراقبت می کنند، باید در دوران بارداری و پس از زایمان از آنها حمایت کرده و به آنها کمک کنند که مرخصی خود را برنامه ریزی کرده و قادر به تغذیه انحصاری و تداوم تغذیه با شیر مادر باشند.



Parents

والدین

- با کارفرمای خود در اسرع وقت در مورد مرخصی زایمان / پدری / والدین و شیردهی در محل کار صحبت کنید.
- برای حفظ توانایی خود در شیردهی، در خصوص شرایط بازگشت به کار با کارفرما / مدیر خود مذاکره کنید.
- برنامه ای برای بازگشت به کار تهیه کنید که برای شما و کودکانتان مفید باشد.
- از همسر خود در دوران مرخصی زایمان و پس از بازگشت به کار برای شروع و تداوم شیردهی حمایت کنید.



جامعه و دیگر مدافعان

- کشورها را تشویق کنید تا برای بهبود حمایت از مادران شیرده و پدران در راستای تدوین ابزارها و قوانین حمایتی مانند اعطای حداقل شش ماه مرخصی زایمان با حقوق، برنامه ریزی نمایند.
- از اعطای مرخصی به مادران و پدران در بخش غیررسمی حمایت شود و به ذی نفعان کمک کنید تا راههایی برای اعمال آن در موقعیت‌های مختلف بیابند.
- کارفرمایان را در مورد نیاز به سرمایه گذاری در حمایت از شیردهی در محل کارشان و مزایایی که برای خود آنها از این حمایت‌ها کسب می‌شود، مطلع نمایید زیرا این کار می‌تواند بهره‌وری والدین شاغل را افزایش دهد.
- با راه اندازی اتاق‌های شیردهی در محل کار، بهره‌وری والدین شاغل را افزایش دهید و از در اختیار گذاردن زمان استراحت برای شیردهی و ساعات کاری والدین حمایت کنید.
- کارفرمایان و دیگران را که مزایای مرخصی والدین را در محل کار خود دیده‌اند، تشویق کنید تا آن را به دیگران معرفی و توصیه کنند.
- به مقامات دولتی و سیاستگذاران نزدیک شوید و به آنها در مورد ارزش تغذیه انحصاری با شیر مادر و بهبود آن با اعطای مرخصی طولانی مدت زایمان و مرخصی پدری و فراهم کردن محیط‌های کاری "دوست دار شیرمادر" در بخش‌های دولتی و خصوصی کمک بخواهید و از آنها بپرسید که چه کاری می‌توانند برای کمک انجام دهند.
- گروه‌های حمایت از شیردهی را برای والدین شاغل سازماندهی کنید تا به آنها کمک کنند، در مورد نحوه شیر دادن به شیرخوارشان بحث و از یکدیگر حمایت عاطفی دریافت کرده و به یکدیگر کمک عملی کنند.
- نهادهای مدنی مرتبط را برای دفاع از حق مرخصی با حقوق والدین بسیج کنید.
- الهام بخشیدن به پدران برای ایجاد گروه‌های پدری، تا آنها بتوانند تجربیات و نکاتی را در مورد نحوه حمایت از شریک زندگی خود در مراقبت از کودک و شیردهی به اشتراک بگذارند.

www.worldbreastfeedingweek.org 2023

ترجمه: دکتر راهله طغیانی، دکتر مریم فریور

زیر نظر: دکتر صابر جبّاری فاروجی، دکتر نرگس محمدی پارسا

مرکز جوانی جمعیت، سلامت خانواده و مدارس، اداره سلامت کودکان 1402