



A SZOPTATÁS VILÁGHETE 2015

„MUNKA ÉS SZOPTATÁS – VALÓSÍTSUK MEG EGYÜTT!”

Korunkban egyre fontosabb egyensúlyt találni a munka és a családi élet között – beleértve a szoptatást is – egyrészt a nők jogai miatt, másrészt az erős és dinamikus munkaerő állomány fenntartásáért és a társadalom javításáért. Napjaink globális gazdasági és munkakörülményei gyorsan változnak, és ez többnyire negatívan befolyásolja a nők és családjuk/ gyermekeik egészségét és megélhetését. A nők és férfiak produktív munkájának és családi életének kellő összehangolásából a társadalom minden rétege profitálhat. Ennek előnyei tapasztalhatók lennének a termelékenységben, a családok bevételeiben, a nagyobb létbiztonságában, a gyermekek és nők egészségében, a munkáltatók hosszú távú nyereségében és a nemzetek társadalmi és gazdasági stabilitásában. Így az idei év témája: „*Munka és szoptatás – valósítsuk meg együtt!*” mindannyiunkat érint. Igen, meg tudjuk valósítani!

2015-ben ünnepeljük az *Innocenti Kiáltvány* 25. évfordulóját. A Kiáltvány megfogalmazásakor négy fő célt tűzött ki a nemzetközi közösség. Bő két évtized után még mind a négy célkitűzés további figyelmet igényel, de leginkább a negyedik, miszerint olyan jogszabályok szükségesek, melyek egyrészt védik a dolgozó nők szoptatáshoz való jogát, másrészt biztosítják ezen passzusok betartását. Amikor a WABA 1993-ban meghirdette a Szoptatás Világhetének témáját, egyszer már foglalkozott a nők, a szoptatás és a munka összeegyeztetésével. A cél akkor is az volt, hogy nemzetközi szinten támogassák a nőket abban, hogy munkavállalás mellett szoptathassák gyermekeiket. Sok mindent elértünk 22 év alatt, például 2000-ben elfogadták a *Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) Közgyűlésének* átdolgozott, az anyaság védelmével kapcsolatos ajánlását (183. és 191.) – az anyasági jogosultságok megerősítésével és több országot érintő kezdeményezésekkel, melyek hozzájárultak nemzeti törvények és gyakorlatok tökéletesítéséhez. Több akkreditált szoptatás- és anyabarát munkahelyt látunk.

Az előrelépések ellenére a csecsemők és kisgyermek táplálásának globális megfigyelése azt mutatja, hogy továbbra is a negyedik Innocenti célkitűzés jelenti a legnagyobb kihívást. Emellett a bejelentés nélkül dolgozó nők számára a szoptatástámogatás továbbra is minimális. **Itt az ideje, hogy teljes mértékben elismerjük, védjük és támogassuk azt a meg nem fizetett munkát, melyet az anyák a világon mindenütt végeznek gyermekeik gondozásakor és szoptatásakor.**

2015 a *Fenntartható Fejlődési Célok (SDGs)* elfogadásának éve is egyben. A Fenntartható Fejlődési Céloknak tartalmaznia kell a kizárólagos szoptatásra vonatkozó indikátorokat, hogy ezzel megerősítse a szoptatás helyét a globális egészségügyi és táplálkozási arénában – továbbá az anyaság védelmének nemzeti szintű ellenőrzésében mutatóként szolgáljon.

A SZOPTATÁS VILÁGHETÉNEK IDEI CÉLJAI

A nők támogatása a termelő és a háztartási munka összehangolásában összetett és többszintű feladat, mely többféle stratégiát és a különböző partnerek együttműködését igényli a közös célok kialakításához. A Szoptatás Világhetének ideai céljai a következők:

- 1) Minden ágazatot többdimenziós támogatásra buzdítani, hogy a nők mindenütt megfelelő időtartamban és körülmények között, biztonságban szoptathassanak.
- 2) Előmozdítani, hogy a munkahelyek család/szülő/bababaráttá váljanak, és a munkaadók aktívan támogassák és lehetővé tegyék, hogy alkalmazottaik folytassák gyermekeik szoptatását.
- 3) Tájékoztatást adni az aktuális anyaságvédelmi (AV) jogosultságokról, és felhívni a figyelmet a vonatkozó nemzeti jogszabályok megerősítésére és végrehajtására.
- 4) Megerősíteni, megkönnyíteni és bemutatni olyan példákat, ahol a nem bejelentett női munkaerőt is támogatják a szoptatásban.
- 5) Különböző célcsoportokat megnyerni, például: szakszervezeteket, emberi jogi ügynökségeket, női, foglalkozás egészségügyi és ifjúsági csoportokat, hogy támogassák a szoptatáshoz való jogot a munkahelyeken.

A HIVATALOS, SZERVEZETT MUNKAADÓ ÁGAZATOK

AZ ANYASÁG VÉDELME NEK (AV) ÁLLAPOTA VILÁGSZERTE

Az anyaság védelméről (AV) elsősorban a szülési szabadság jut eszünkbe, de ennél sokkal többről van szó.

Az AV hét területet ölel fel: 1) lehetőségek kijelölése, 2) szülési szabadság, 3) anyasági juttatások, 4) egészségvédelem, 5) a munkahely védelme és diszkrimináció mentesség, 6) szoptatási szünetek, 7) létesítmények a szoptatáshoz.

2012-ben az országok kevesebb, mint egyharmada biztosított nemzeti törvénykezési szinten legalább kettőt a 183-as számú ILO Egyezményben szereplő hét rendelkezésből. Ide tartozik a szülési szabadság időtartama, a fizetett juttatások és a támogatási rendszer.

A szülési szabadságot tekintve az országok 85%-a biztosít legalább 12 hetet, ami összhangban van a 3-as és 103-as számú ILO Egyezménnyel. Ellenben a 183-as ILO egyezményben szereplő legalább 14 hetes szülési szabadságnak már csak az országok 53%-a tesz eleget. Kevesebb, mint 20 ország biztosít legalább 6 havi szülés utáni szabadságot, ami a kizárólagos szoptatáshoz szükséges lenne.

Kinek származik előnye az anyaság védelméből a munkahelyeken?

Mindenkinek hasznára válnak a munkahelyeken az anyaság védelmére hozott intézkedések.

Az anyák és csecsemők egészségesebbek, boldogabbak, kipihentebbek, és kevesebb stressznek vannak kitéve. Az egészségi állapotuk mind rövid, mind hosszú távon jobb.

Az anyaság védelmével járó stabil munkahely, jövedelem, egészségbiztosítás és biztonságérzet, hogy együtt lehet az újszülöttjével, és felépülhet a szülésből - az egész családnak jót tesz.

Az apáknak vagy élettársaknak hasznos, hogy egyenrangú partnerként vehetnek részt a szülői feladatokban, és apasági szabadságot kapnak vagy megoszthatják a szülési szabadságot.

A csecsemők ritkábban betegek, így mind a család, mind a nemzet kevesebbet költ betegellátásra. A megbetegedési és elhalálozási arányok csökkennek.

A munkaadónak előnyt jelent, hogy alkalmazottai elégedettebbek és produktívabban, kevesebbet hiányoznak, hűségesebbek, és hosszú távon a cégnél maradnak. A laktációs programokra fordított befektetések 300%-os megtérülést mutatnak.

A női alkalmazottak védelmével és az anyasági jogok támogatásával az államok

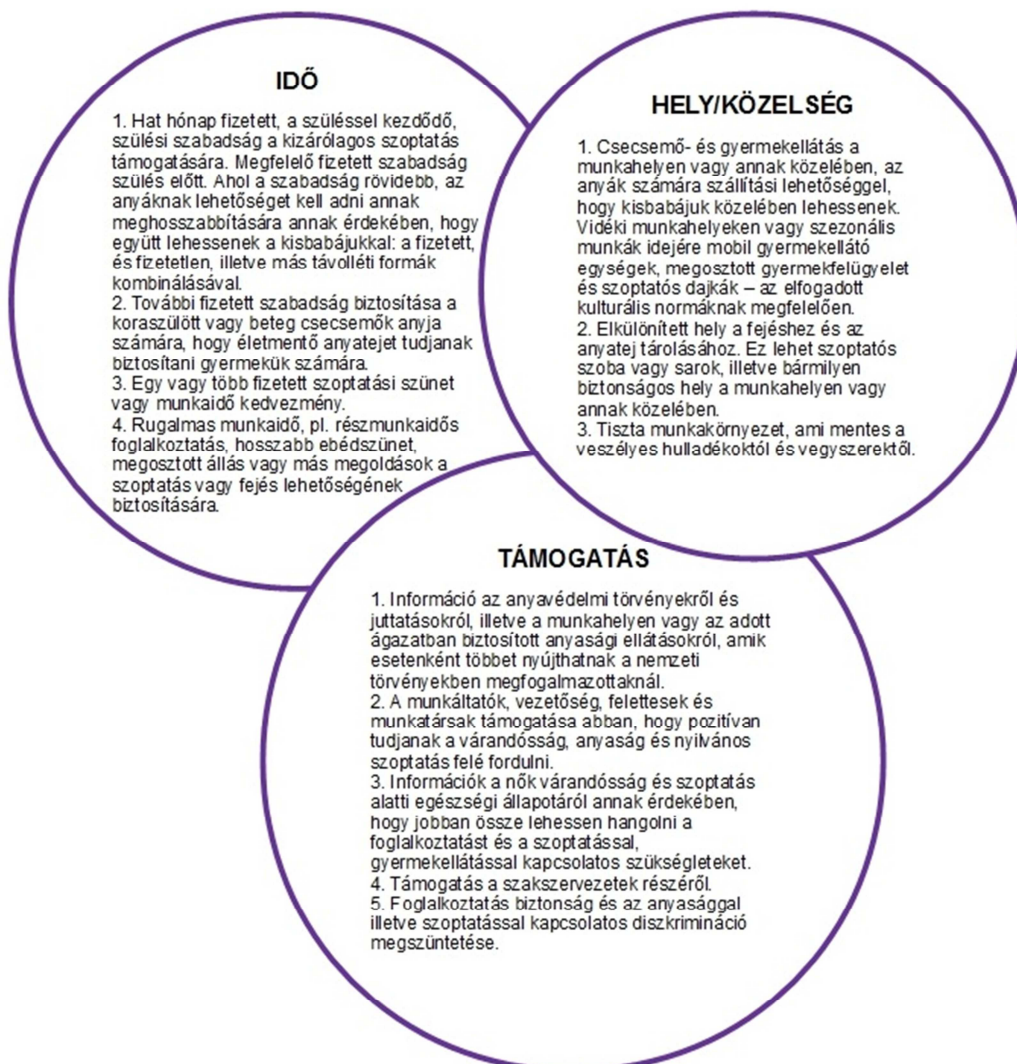
A törvényileg biztosított szoptatási szünetekkel jobb a helyzet: 182 országból 122-ben van erre rendelkezés, de a szünetekre a 122-ből csak 114 biztosít fizetést. Emellett azonban a jogilag biztosított szünetek kihasználása is kérdéses időnként, függ a hatékony végrehajtástól, a munkahelyi környezettől és a személyzet hozzáállásától. Ez a rendelkezés igen lassan terjed világszerte, 1995 óta mindössze 15 új ország biztosítja a szoptatási szüneteket.

MI SZÜKSÉGES AZ ANYASÁG MEGFELELŐ VÉDELMEHEZ?

A fizetett szülési szabadság szükséges, de nem elégséges feltétel az optimális szoptatáshoz. Kutatások mutatták ki, hogy a fizetett szülési szabadságról szóló rendelkezésen felül az anyáknak információra és támogatásra van szükségük mind családi, mind munkahelyi szinten a szülés előtti és utáni időszakban.

Mi szükséges az anyaság védelméhez?

A nők munkahelye sokféle lehet, ám az IDŐ, HELY és TÁMOGATÁS továbbra is központi pillérei a mindenkori anya-bababarát, szülő- vagy családbarát, illetve szoptatásbarát munkahelynek.



Sok kitétel, köztük az anyai jogok elismerést kaptak nemzetközi egyezményekben, szerződésekben, nyilatkozatokban, például az alább felsoroltakban:

- ILO egyezmények 52. 103. 183. és 191. ajánlások
- Egyezmény a nők elleni diszkrimináció felszámolásáról (CEDAW, 1979)
- Egyezmény a gyermekjogokról (CRC, 1989)
- Innocenti kiáltvány (1990, 2005)
- Pekingi nyilatkozat és cselekvési platform (2005)
- Globális stratégia a csecsemő- és kisgyermektáplálásról (2002)
- Jogi törekvések az anyaság jobb védelméért (AV)

HOL TALÁLHAT INFORMÁCIÓT AZ ANYASÁGVÉDELEM HELYZETÉRŐL HAZÁJÁBAN?

Egy ország anyaságvédelmének helyzete a korábban említett hét terület tekintetében nagyon eltérő lehet, és sokszor nem vonatkozik a dolgozó nők minden csoportjára.

Az AV javításához ismerni kell annak helyzetét, meghatározni a leggyengébb területeit, és eldönteni, mire koncentráljon a Szoptatás Világhetének 2015-ös kampánya. Ehhez különböző források adottak, többek között:

- A WABA anyaságvédelmi táblázata
- AZ ILO anyaságvédelemmel kapcsolatos adatgyűjteménye
- Anyaság a munkahelyen: A nemzeti jogszabályok szemléje az ILO Munkakörülmények és Alkalmazotti jogok adatbázisa (Genf, Nemzetközi Munkaügyi Szervezet, 2010.)
- Jelentés a világ szoptatási-trend kezdeményezéseiről –*Are Our Babies Falling Through the Gaps?*
- IBFAN CRC és CEDAW alternatív jelentései az IBFAN honlapja

HOGYAN JAVÍTHATUNK ORSZÁGUNK ANYASÁGVÉDELMEIN?

Miután azonosítottuk a jogalkotás és végrehajtás hiányosságait, határozzuk meg, milyen intézkedéseket tehetünk ezek kezelésére. Hatékonyságunk érdekében működünk együtt a szakszervezetekkel, dolgozói és női csoportokkal, helyi önkormányzatokkal és a munkaadókkal. Tevékenységünket összpontosítsuk a következő jogalkotási szempontok egyikére, vagy néhányukra:

- a fizetett szülési szabadság időtartamának növelésére
- az AV hatályának kiterjesztése több ágazat női dolgozóira
- szülői, apasági és egyéb szabadságok növelésére, hogy a szülők több időt tölthessenek a csecsemőjükkel
- a munkahelyi megkülönböztetés elleni irányelvek megerősítésére
- a fizetett szoptatási szünetek legalább fél évig történő biztosításának törvényi szabályozására
- működünk együtt a kormánnyal, hogy kreatív finanszírozási módokat találjunk az anyasági juttatásokra, ezzel biztosítva a fenntarthatóságot és csökkentve a munkaadók terheit.

TOVÁBBI LEHETŐSÉGEK:

- Rendszeresen ellenőrizni ezen törvények és gyakorlatok betartását annak érdekében, hogy minél több anya megkapja a neki járó juttatásokat.
- Kapcsolatot keresni és együttműködni a nemzeti és nemzetközi szakszervezetek AV kampányaival és a nemzeti szoptatási érdekvédelmi szervezetekkel, hogy az AV intézkedéseket javítsuk mind a hét területen.
- Olyan lehetőségeket keresni és alkalmazni, mellyel elismerjük az anyák háztartási tevékenységét, és ennek részeként a szoptatást belevenni a GDP-be. Lásd az „Amikor az anyatej számít” c. írást a nemzeti vita és a változások kezdeményezéséhez.
- Gyűléseket szervezni az Innocenti kiáltvány 25. évfordulója alkalmából, mely a negyedik célkitűzésre koncentrálna.

A világon csupán néhány országban van legalább hat hónapos anyasági szabadság. Brazíliában 2008-ban 6 hónapra hosszabbították az addig 120 napos anyasági szabadságot minden állami szektorra kiterjedően (néhány önkormányzatot kivéve). 2014-ben Myanmarban, Bangladesben és Vietnamban is törvényt hoztak a 6 hónapos fizetett anyasági szabadságról.

Sok országban a fizetett anyasági szabadság hatálya csak bizonyos csoportokra terjed ki, és a leginkább rászorulóknak nem jár. Feléphetünk az anyasági szabadság hatályainak kibővítéséért, vagy szószólói lehetünk a szülői vagy apasági szabadság más formáinak. Bizonyos országok (mint Svédország is) a szülői szabadságot preferálja, mellyel a nemek egyenlőségét hangsúlyozzák, és bátorítanak a szülői feladatok arányosabb elosztására és egyensúlyban tartására. Ennek az irányzatnak azonban nem szabad lerövidítenie a szoptatás időtartamát, vagy megfosztania a várandós és szoptató anyát az egészségvédelemtől.

PÉLDÁK A NAGYVILÁGBÓL

Ausztráliában a fizetett szülői szabadság nemzeti rendszerét 2011-ben vezették be, az általános adóbevételekből fedezik, és 18 hétig biztosítja a minimálbért. Korábban 12 hónap fizetés nélküli szabadságot, és 12 fizetett hetet garantáltak a közszolgálatot végző, vagy egyéb szakterületen dolgozó nőknek, melynek kifizetése a munkáltatót terhelte. Az új rendszer szélesebb körben elérhető, és kiterjed a vállalkozókra, alkalmi munkavállalókra, és minden anyára, aki a szülés előtti egy évben legalább egy hétig alkalmazásban állt. Egy hét apasági szabadság is rendelkezésre áll. A rendszer sikeresen növelte a szoptatás arányát 12 hónapos korban, a női alkalmazottak egy része visszaállt a munkába, ebből a munkaadók profitáltak. A hosszabb szabadság az anyák mentális egészségét szolgálta.

Venezuelában 2012-ben az új munkajogi törvényben 20 hetes szülési szabadság szerepel, 6 hét szülés előtti szabadság, ami együtt hat és fél hónapot tesz ki. Ezen felül az apáknak 14 nap szabadság jár, ikreknél pedig 21 nap, hogy az anyáknak segíthessenek. A törvény kimondja továbbá, hogy minden munkáltató köteles bölcsődét és szoptató szobát fenntartani, kétszer 30 perc szünetet adni az anyáknak, ha van fejésre kijelölt helyiség a munkahelyen, ha pedig nincs ilyen létesítmény, akkor kétszer másfél órát.

A Fülöp-szigetek 2009-ben fogadta el a Kibővített Szoptatástámogatási Törvényt, melynek megalkotásában egy szoptató anya is részt vett. Ez a törvény szorgalmazza, hogy a dolgozó nők 45 perc fizetett szoptatási szünetet kapjanak, valamint szoptató helyiségek létrehozását a munka-helyeken. Azok a cégek, melyek eleget tesznek ennek a törvénynek, adókedvezményt kapnak.

Ezek a sikerek – és még sok hasonló – hosszú távú nemzeti összefogás eredményei, átlagemberek közös és következetes munkájának gyümölcsei. Ezekből a sikertörténetekből bárki meríthet az AV törvény fejlesztéséhez és gyakorlati megvalósításához.

MUNKAHELYI MEGOLDÁSOK A NŐK TÁMOGATÁSÁRA A SZOPTATÁS ÉS FIZETETT MUNKAVISZONY ÖSSZEANGOLÁSÁBAN

A SZOPTATÁS ÉS A CSALÁDBARÁT MUNKAHELYEK

A jogszabályok módosítása időigényes, így szükséges rövid távú megoldásokban is gondolkodni a szoptatás támogatására és a gyermekgondozásra. A munkahelyek család- és szoptatásbaráttá tételéhez megfelelő stratégiát kell felállítani. Van mit ünnepelnünk, hiszen az Innocenti Kiáltvány kiadása óta világszerte tapasztalunk előrelépést a munkahelyek irányelveiben és gyakorlatukban.

MIT TEHETSZ?

- Szoptatás-barát program létrehozását kezdeményezheted a munkahelyeden. Vállalj részt a támogató munkahelyi környezet fenntartásában is.
- Ajánlj szoptatástámogatást és gyakorlati tanácsokat a munka és szoptatás összehangolásával kapcsolatban mind a várandós, mind a munkába visszatérő anyáknak.
- Keress más család/szoptatásbarát munkaadókat, és tanulmányozd, milyen előnyökkel jár a nők támogatása az anyaság mellett végzett fizetett munka a munkavállaló és a munkaadó számára.
- Használd az internetet inspiráló példák kereséséhez, akkreditációs eljárások leírásáért és egyéb forrásokért. (Lásd a hivatkozásokat a Munkahelyi támogatás címszó alatt a Források című fejezetben.) Légy élvonalbeli munkaadó!
- Támogasd a részmunkaidőt a szoptató alkalmazottak számára, hiszen a szoptatás kiteheti a munkaidő felét.
- Az egészségügyi szakemberek és az alkalmazottak megvitathatják a szoptatás és munka kombinálásának stratégiáit.
- Kampányolj biztonságos és szoptatásbarát bölcsődéért a céged vagy otthonod közelében, mely eleget tesz a Kódex irányelveinek.

PÉLDÁK A NAGYVILÁGBÓL

Ausztráliában komoly előrelépést jelent az Ausztrál Szoptatási Egyesület által létrehozott Szoptatásbarát Munkahely Akkreditáció. Több mint 150 szervezet nyert akkreditációt a program kezdete óta. 2007-ben parlamenti bizottság javasolta, hogy az ausztrál kormány finanszírozza a kezdeményezés kiterjesztését. Az egyik kiemelkedő példa az ausztrál légierő, mely a katonai szervezetek közül világelsőként vált 2014-ben szoptatásbarát munkahellyé.

2010-ben **El Salvadorban** a nemzeti hatóságok közösen Anya és Gyermekbarát munkaközpontokat hoztak létre. Szoptatók szobákat létesítettek, a dolgozók számára tréninget szerveztek a cégeknél, mind az ipari, mind a kereskedelmi területen, az állami és a magánszektorban egyaránt. Ma már 532 szoptató szoba áll rendelkezésre mintegy 15823 anya számára. Biztosították az AV törvények végrehajtási felügyeletét is, melynek során 200 ellenőrt képeztek ki.

Peruban a 29896-os számú Legfelsőbb Rendelet kimondja a szoptató és anyatejes szobák kialakítását a szoptatás elősegítésére és támogatására. A rendelet minden, legalább 20 főt foglalkoztató állami vagy magán létesítményre vonatkozik.

Columbiában a Bogotai Tanács által hozott törvény értelmében minden közösség és vállalat köteles család és gyermekbarát szobát kialakítani, függetlenül az ott dolgozó nők számától.

Új-Zélandon az iparban és szolgáltató ágazatban dolgozó nőknek (különös tekintettel az éttermekben, szállodákban, gyárakban dolgozóknak) okozza a legnagyobb nehézséget a szoptatás és munka összeegyeztetése. Ezért nagyobb támogatásra van szükségük a munkaadók részéről, hogy egyensúlyban tarthassák a munkahelyi és családi kötelezettségeiket. Nemzeti szinten létrehozták a Szoptatásbarát Munkahely Programot, mely információt és támogatást nyújt a nőknek, alkalmazottaknak és munkaadóknak, utóbbiakat bátorítva, hogy szerezzék meg a Szoptatásbarát Munkahely minősítést.

Svájcban a Szoptatás Támogatásáért Alapítvány honlapján rengeteg információt szolgáltat a dolgozó nőknek, alkalmazottaknak és munkaadóknak több nyelven. Számos egyéb példája akad a közösség tájékoztatásnak és a munkahelyi támogatásnak szoptatásbarát programokon keresztül (USA, Ausztrália, Új-Zéland, stb.)

Brazíliában a szoptatástámogató szobák (SALM) helyet biztosítanak a fejéshez és a tej tárolásához, hogy az anyák a nap végén hazavihessék a biztonságosan tárolt tejet. 2010 óta, amikor az Egészségügyi Minisztérium elindította a programot, a szoptatástámogató szobák száma folyamatosan nő. Néhány SALM szoba létezik kórházon kívüli egészségügyi létesítményekben is, ami nyitva áll a nem hivatalosan munkát vállalók részére is.

A BEJELENTÉS NÉLKÜLI MUNKAVÁLLALÓK, A CSALÁDI VÁLLALKOZÓI SEKTOR ÉS A HÁZTARTÁS

Az anyaság védelmében a legtöbb nemzeti és nemzetközi változás az AV törvényeken és gyakorlatokon alapuló irányelveken alapul. Ugyanakkor a támogatásra szoruló nők jelentős része a hivatalos munkavállalói körön kívül van (nem bejelentett munkavégzők), ahol nem védik őket ilyen irányelvek.

1993 óta a WABA női munkaként ismeri el az alkalmazotti, magánvállalkozói, szezonális és szerződéses munkán túl a nem fizetett háztartási munkát és gyermekgondozást is. Háztartásbelinek lenni bizony nagy kihívás. Ezek a nők rengeteget dolgoznak, mégis gyakran szembesülnek diszkriminációval, erőszakkal és bántalmazással, mely még inkább megnehezíti, hogy összehangolhassák a termelő és háztartási tevékenységüket anélkül, hogy saját egészségük és jólétük kárt szenvedne. A veszélyeztetett helyzetben lévő nők skálája a háztartásbeliektől a migráns dolgozókon (akik sokszor emberkereskedelem áldozatai) át a mezőgazdasági dolgozóig és a konfliktushelyzetben lévő kitelepítettekig terjed.

A világ legszegényebb régióiban a nők több mint fele kiszolgáltató az alkalmazójának, amit alacsony bérek, hosszú munkaidő, és nem hivatalos munkaviszony jellemez. A munkavállaló nők arányának növekedésével az anyaság védelmének megerősítése, – különösen a nem hivatalos szektorban – kiemelten fontos, kiegészítve a bölcsőde jellegű szolgáltatásokkal, hogy a csecsemők és kisgyermekek táplálását az optimálishoz közelíthessük.

A fentiek alapján a szoptatás szószólóinak a nők egészségének és jogainak védelmezőivel, a szakszervezetekkel és más aktivistákkal együtt kell választ keresniük a problémákra. Férfiakkal és férficsoportokkal együttműködve elérhetjük, hogy érzékenyebbek, tájékozottabbak legyenek az apasággal kapcsolatban, és aktívan részt vegyenek a nők támogatásában. Ez segíti a nemek közti egyenlőség javulását mind otthon, mind a munkahelyeken és a nyilvános területeken is.

MIT TEHETSZ?

- Saját tapasztalataiddal inspirálhatod nőtársaidat.
- Tájékozódj az anyasággal kapcsolatos, valamint az általános egészségre, biztonságra, munkára és megélhetésre vonatkozó jogaidról.
- Csatlakozz olyan anya- vagy egyéb csoporthoz, ahol segítséget kaphatsz az anyasággal, gyermekgondozással és szoptatással kapcsolatban.
- Építs ki kapcsolatokat fiatalokkal és ifjúsági csoportokkal, hogy a fiatal anyákat támogatni tudd a szoptatásban, és gyermekeik gondozásában.
- Apaként, társként informálódj a szoptatásról már a várandósság alatt, elsősorban arról, hogyan támogathatod társadat a szoptatásban. Érdeklődj, más apák hogyan vettek részt a táplálásban és a gondozásban.
- Keresd meg a nemek közti egyenlőtlenségeket az otthonodban, és segíts a háztartási teendők elvégzésében.
- Működj együtt az ILO-val az AV kampányban. Dolgozz ki stratégiát a nem bejelentett nők hatékony támogatására a szoptatásban és támogasd, hogy tisztességes munkakörülményeket teremtsenek nekik.
- Ismertesd a tisztességes munkakörülményeket, a gyermekgondozási irányelveket és gyakorlatot, amely a háborúk, szegénység és környezetpusztulás következtében a perifériára szorult és kirekesztett nőket érinti.
- Hozz létre vagy állíts helyre szoptatástámogató intézkedéseket a bevándorló és menekült státuszú nőknek, akiknél a családi vagy közösségi támogató rendszer működésképtelen.

PÉLDÁK A NAGYVILÁGBÓL

Mindig is voltak találékony nők és közösségek, akik támogatni tudták a nem bejelentett anyákat az anyatejes táplálásban. Például **Latin-Amerika és a Karib- térség** piacain a nők támogató hálózatokat hoztak létre, amelyek nem hivatalos formában látják el gyermekeik felügyeletét. A bevándorló és illegális státuszú anyák a hátrahagyott gyermekek gondozásával, a kommunikáció biztosításával és egyéb szolidaritási mechanizmusokkal támogatják egymást.

A **Fülöp-szigeteken** a Nem Hivatalos Gazdaságban/Szektorban Dolgozók Vezetőinek Szövetsége (ALLWIES) mintegy 700.000 embert képvisel (gyártókat, eladókat, járművezetőket, szemétszedőket, stb.). Laktációs állomásokat hoztak létre a munkaterületeken a 2014-es Egyenrangú Szoptatási Tanácsadók Tréninget követően, az ARUGAAN féle egyenrangú tanácsadás kézikönyvét követve. A PARE nevű csoport, mely guberálókából áll az UNICEF, ILO és WHO együttműködésével Quezon City-ben jött létre. Naga City-ben a NAMASFED, az árusok és eladók szövetsége szoptató szobát állított fel, ahol a nők tanácsadást is igénybe vehetnek. Ezt maguk az árusok tartják fenn, sőt a törvényalkotásban is részt vesznek, hogy a szoptatáshoz való jogot a helyi szokásoknak megfelelően alakítsák.

Akad példa arra is, hogy miképpen terjeszti ki egy kormány az AV törvényt veszélyeztetett csoportokra. **Costa Ricá-ban** a bevándorlók és nem bejelentett munkások is jogosultak egészségügyi ellátásra.

HATALMAT A NŐKNEK!

Bármely szektorban is dolgozik egy nő, fontos, hogy érvényesíteni tudja maga és gyermeke számára a szoptatáshoz való jogát. A hivatalos keretek között dolgozók számára ez sokkal egyszerűbb. Ugyanakkor nagyon fontos, hogy a nem bejelentett és otthon dolgozó nők is tisztában legyenek a jogaikkal, legyen szó egészségről, élelméről vagy biztonságról. Ezek a jogok sok nemzetközi egyezményben és a korábban említett dokumentumokban is rögzítve vannak. Fontos, hogy bármely kezdeményezés, ami a nők alkalmazásának és a házimunkának az összehangolását támogatja, ne jótékonykodásnak tűnjön, hanem hangsúlyozza a nők jogait. Az anyasági jogok minden nőt megilletnek, és ezt méltó formában kell támogatni, megkönnyíteni és megerősíteni.

MIT TEHETSZ?

- Figyelj oda, mire van szükségük a nőknek! Tartsd tiszteletben a nők döntését a gyermekük táplálásával és gondozásával kapcsolatban, és támogasd a választásában előítéletektől vagy kereskedelmi érdekektől mentesen.
- Csatlakozz a Szoptatás Világhete 2015 kampányához saját országodban/városodban, a célkitűzéseket más nőekkel együtt nyilvánosan is támogasd. Ismerd fel, hogy az anyák az átlagnál sebezhetőbb körülmények között élnek. Vállalj részt a nők jogaiért vívott küzdelemben.
- Keretként a nők egészséghez és élelemhez való jogát használva kampányolj, hogy hozzájuszanak orvosi vizsgálatokhoz, megfelelő élelemhez és tápanyagokhoz, szakmailag megfelelő szoptatási tanácsadáshoz, támogatáshoz és védelemhez. Az innovatív rendszerek – mint készpénz átutalás, élelmiszer küldemény, helyi egészségbiztosítás – megkönnyítik egyes jogok biztosítását.
- A Szoptatás Világhete alatt és más hasonló alkalmak során is alakíts ki és tarts fenn kapcsolatot a nemzetközi, regionális vagy nemzeti női szervezetekkel és szakszervezetekkel, melyek élen járnak a nők munkáért, megélhetésért és reprodukciós egészségéért vívott harcban.

AZ ANYASÁG JOGI VÉDELME MAGYARORSZÁGON

Magyarország elfogadta és kihirdette az ENSZ Nemzetközi Munkaügyi Szervezetének anyaság védelméről szóló egyezményét, és annak szabályait átültette a magyar jogba. Ennek alapján tilos a munkavállalók közötti diszkrimináció az anyaság, várandósság, illetve az alapján, hogy az adott munkavállalónak (ebben az esetben akár nőnek, akár férfinak) van-e gyermeke.

Amennyiben a nő várandóssága megállapításától gyermeke egyéves koráig – munkaköri alkalmasságára vonatkozó orvosi vélemény alapján – a munkakörében nem foglalkoztatható, úgy részére az egészségi állapotának megfelelő munkakört kell felajánlani. Amennyiben az egészségi állapotának megfelelő foglalkoztatása nem lehetséges, úgy őt a munkavégzés alól fel kell menteni.

A várandósság alatt a munkavállaló felmondási védelem alatt áll, ami azt jelenti, hogy a munkáltató nem szüntetheti meg felmondással a munkaviszonyát. A felmondási védelem fennáll továbbá a szülési szabadság és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság alatt.

A munkavállaló a hozzájárulása nélkül nem kötelezhető más helységben végzendő munkára a várandóssága megállapításától gyermeke hároméves koráig, valamint, ha gyermekét egyedül neveli, gyermeke tizenhat éves koráig.

A munkavállaló várandóssága megállapításától a gyermeke hároméves koráig egyenlőtlen munkaidő-beosztás csak a munkavállaló hozzájárulása esetén alkalmazható, a heti pihenőnapjai egyenlőtlenül nem oszthatók be, valamint számára rendkívüli munkaidő, készenlét, illetve éjszakai munka nem rendelhető el.

Az anya egybefüggő huszonnégy hét szülési szabadságra jogosult, melyből két hetet köteles is igénybe venni. A szülési szabadságot úgy kell kiadni, hogy legfeljebb négy hét a szülés várható időpontja elé essen. Ha a gyermeket a koraszülöttek ápolására fenntartott intézetben gondozzák, a szülési szabadság igénybe nem vett részét – a szülést követő egy év elteltéig – a gyermeknek az intézetből történt elbocsátása után is igénybe lehet venni.

Az apának gyermeke születése esetén - legkésőbb a születést követő második hónap végéig - öt, ikergyermek születése esetén hét munkanap pótszabadság jár, amelyet kérésének megfelelő időpontban kell kiadni.

A kisgyermekes munkavállaló fizetés nélküli szabadságra jogosult a gyermek harmadik életéve betöltéséig, a gyermek otthoni gondozása céljából, továbbá a gyermek tizedik életéve betöltéséig a gyermekgondozási segély folyósításának időtartama alatt.

Munkába állás esetén a szoptató anya mentesül a munkavégzési és a rendelkezésre állási kötelezettségének teljesítése alól a szoptatás első hat hónapjában naponta kétszer egy, ikergyermek esetén kétszer két órára, a kilencedik hónap végéig naponta egy, ikergyermek esetén naponta két órára.

Amennyiben a munkavállaló ezt kezdeményezi, a munkáltató a gyermek hároméves koráig köteles a munkaszerződést a napi munkaidő felének megfelelő tartamú részmunkaidőre módosítani. Fontos azonban, hogy a munkavállaló beleegyezése nélkül a munkaszerződése módosítására nincs lehetőség.

Mindezen felül – a megfelelő feltételek teljesülése esetén – az anya különböző anyasági ellátásokra is jogosult, mint amilyen a terhességi-gyermekágyi segély (TGYÁS), gyermekgondozási díj (GYED), gyermekgondozási segély (GYES), gyermeknevelési támogatás, anyasági támogatás.

Minderről bővebb információ itt található: <http://munkajog.com/anyak-a-munkajogban.html>

TOVÁBBI FORRÁSOK

- Maternity Protection Campaign Kit (WABA and the MP Coalition) 2003
<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf>
- Maternity Protection Resource Package: From Aspiration to Reality for All by the ILO, other partners and IBFAN
http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_193968/lang--en/index.htm
- Working Conditions Laws Report 2012: A global review
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf
- Maternity and paternity at work: Law and practice across the world
http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm
- Breastfeeding Friendly Workplace: An Australian Breastfeeding Association Initiative
<http://www.breastfeedingfriendly.com.au/>
- Breastfeeding Friendly Workplaces (New Zealand)
<http://www.bfw.org.nz/>
- The business case for Breastfeeding Friendly Workplace Accreditation – New Zealand
<http://www.bfw.org.nz/default.aspx>
- The Business Case for Breastfeeding: Steps for Creating a Breastfeeding Friendly Worksite - Employers' Guide to Working and Breastfeeding
<http://uhs.berkeley.edu/Facstaff/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf>
- More Breastfeeding Support for Employers
<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>
- Breastfeeding Counselling: A training course WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Session 30.
<http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30PM%200312.pdf>
- Maternity Protection Campaign Kit section 9 - How to Support Women in the Informal Economy to Combine Their Productive and Reproductive Roles
<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/09.pdf>
- Women, gender and the informal economy: An assessment of ILO research and suggested ways forward - Sylvia Chant and Carolyn Pedwell London School of Economics
<http://goo.gl/rcVznH>
- Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)
http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

A WABA eredeti anyagai itt találhatóak: <http://worldbreastfeedingweek.org/>

Fordította: *Dr. Veres Mónika*, IBCLC és *Dr. Fehér Boglárka*, IBCLC

Lektorálta, és a magyar vonatkozásokkal kiegészítette: *Dr. Kun Judit*, IBCLC

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
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
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
10. 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
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 Ontario, Demeter Press: 267-286.
14. <http://www.humanservices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/eligibility-for-parental-leave-pay>
15. <http://www.dailytelegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-paycash-under-the-parental-leave-scheme/story-fni0cx12-1227252860019>
16. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmes-services/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>
17. Ausztrál kutatás eredményei mutatják, hogy a kizárólagos szoptatás körülbelül 17 órát tesz ki hetente. Ez nagyjából megfelel a teljes munkaidő felének. Ez és más vizsgálatok bizonyították, hogy a részidős munka kevésbé káros az optimális szoptatási gyakorlatra. Lásd: Baxter, J, AR Cooklin, et al.(2009) 'Which Mothers Wean Their Babies Prematurely from Full Breastfeeding? An Australian Cohort Study', *Acta Pædiatrica* 98 (8): 1274-1277. Lásd még: Smith, JP, PE McIntyre, et al. (2013) 'Workplace Support, Breastfeeding, and Health', *Family Matters* 93 (December): 58-73.
18. 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
20. http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding-and-work_280.aspx
21. <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>
22. 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. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm>