



Kojení a práce

Ať to spolu funguje!

1. Iniciujte multidimenzionální podporu ze všech odvětví, aby ženy mohly kdekoliv pracovat a kojit.
2. Podporujte opatření ze strany zaměstnavatelů, aby se stali místem přátelským pro Rodinu, Rodiče, Dítě a Matku, aktivně podporujte a napomáhejte zaměstnaným ženám, aby pokračovaly v kojení.
3. Informujte spoluobčany o posledních novinkách ohledně nároků komplexní Ochrany Mateřství. Povzbudte povědomí, že je stále potřeba zaměřit se na úpravu legislativy a dále ohlídejte, aby tyto právní předpisy – zákony byly uváděny do praxe a dodržovány.
4. Napněte síly, usnadněte a ukažte podpůrné praktiky/postupy, které umožní ženám, pracujícím v neformálním sektoru/ každodenní ekonomice, kojit.
5. Spojte se s cílovými skupinami, například s odbory, organizacemi za práva pracovníků, ženskými skupinami a skupinami mládeže, pro aktivní ochranu práva na kojení žen na pracovišti.



WABA Celosvětový týden kojení 1. – 7. Srpna 2015 (WBW)

Téma WBW 2015 o kojení pracujících žen se vrací. Již v roce 1993 se konala WBW kampaň Iniciativa Matce přátelské pracoviště (Mother-Friendly Workplace Initiative).

Během 22 let bylo po celém světě v podpoře pracujících, a zároveň kojících žen, dosaženo mnoho, a to zejména přijetím revidované úmluvy ILO Convention 183 o Ochráně Mateřství, která v sobě zahrnuje mnohem větší požadavky na mateřství a důrazněji vybízí další země k aktivitám, aby byla vylepšena národní legislativa (právní předpisy jednotlivých států) a přístup. Zaznamenali jsme nárůst aktivit pro vytvoření podmínek vhodných ke kojení na pracovišti či zavádění označení „Mother-Friendly pracoviště“ (pracoviště přátelské matce) včetně ocenění pro zaměstnavatele podporujících kojení a další, kteří se podílejí na rozšiřování povědomí o právech ženy kojit na pracovišti. I přesto se po dobu těchto dvou desetiletí globálního monitoringu kojenců a malých dětí ukazuje, že naplnění čtvrté Innocenti Deklarace (1991) je stále velice těžko dosažitelným cílem.

WBW 2015 s kampaní WABA a spolu se svými partnery na úrovni globální, regionální a národní si vytkli za cíl motivovat a podporovat všechny ženy, ať pracují ve formálním či neformálním sektoru, aby mohly odpovídajícím způsobem zkombinovat práci a výchovu dětí, zejména s kojením. Pojmeme práci zde myslíme práci v jejím nejširším kontextu od placeného zaměstnání, podnikání – samostatné výdělečné činnosti, sezónní práci po smlouvy o dílo či dohodu o práci včetně nevýdělečné domácí a pečovatelské práce.

Existují různé, dlouhodobé i krátkodobé, strategie na podporu pracujících žen ve vaší zemi nebo komunitě.

Zde přinášíme několik nápadů k nastartování vašeho procesu plánování WBW 2015:



Ochrana Mateřství (MP); legislativa a postupy (dlouhodobé):

- Aktualizujte si informace o stavu Ochrany mateřství ve vaší zemi
- Propojte se s potenciálními partnery, kteří pracují na otázkách týkajících se pracujících žen a zabývají se genderovou rovnoprávností ve vaší zemi – včetně odborů, pracovních skupin, ženských organizací, k podnícení aktivit pro lepší, efektivnější Ochranu mateřství
- Připomeňte si kampaň „Devět kroků k úspěšné ochraně mateřství“
 - Krok 1 – Zkontrolujte své zdroje
 - Krok 2 – Posudte národní situaci
 - Krok 3 – Vytvořte aktivní skupinu
 - Krok 4 – Hodnocení národní situace proveďte do hloubky
 - Krok 5 – Spolupracujte s klíčovým partnerem, např. odbory
 - Krok 6 – Vytvořte plán aktivit
 - Krok 7 – Realizujte a plňte plán
 - Krok 8 – Sledujte a hodnotte vykonanou práci
 - Krok 9 – Vyhodnocujte, podávejte zprávy o aktivitách

Více zde: www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/06a.pdf

Program na podporu kojení na pracovišti (krátkodobý)

- Spolupracujte s více zaměstnavateli, aby byly na pracovištích vytvořeny vhodné/ útulně zařízené místnosti pro kojení nebo kojící koutky/ prostory
- Nastavte systém hodnocení „Přátelský kojení“ nebo Rodině/ rodiči přátelské místo“ pro zaměstnavatele, kteří již kojení na pracovišti podporují, aby motivovali ostatní zaměstnavatele k zavádění kojení-přátelských postupů
- Ujistěte se, zda i nemocnice a zdravotnická střediska/ kliniky jsou také pracovišti přátelskými k matce

Pro více informací o podpůrných krocích nahlédněte do diagramu *PODPORA* níže.

Komunitní podpora kojení a neformální sektor



- Spusťte/ iniciujte nebo povzbudte profesní poradenství a/ nebo podpůrné mateřské skupiny, které budou reagovat na potřeby žen, pracujících v okrajových odvětvích/ oborech
- Najděte příslušné autority pro hledání kreativních způsobů, jak vnést benefity pro ženy i do neformální ekonomiky v rámci ochrany mateřství
- Najděte ženskou skupinu ve vaší oblasti nebo zemi, která eviduje data o situaci žen, pracujících v odvětvích věci každodenní spotřeby (např. službách). Prokombinujte možnosti, jak nejlépe reagovat na potřeby žen v těchto ekonomických odvětvích, a to jak sladit práci, kojení a péči/výchovu dítěte.

Pro více informací:

- a) „Jak podporovat ženy v neformálním pracovním sektoru a zkombinovat jejich ekonomicky produktivní a neproduktivní role,“ Sekce 9 z listin Kampaně na Ochranu mateřství www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/09.pdf
- b) „Rozšíření ochrany mateřství žen ve stínové ekonomice: Přehled schémat komunitního financování zdraví“, ILO Pracovní listy, www.waba.org.my/pdf/67p1.pdf

Elementy podpory

Ať už bojujete za své právo na kojení, nebo vedete kampaň na podporu pracujících žen a kojení na pracovišti, jsou tu nezbytné tři faktory, které předurčí váš úspěch: ČAS, PROSTOR a PODPORA. A k úspěchu pro ženy v jakémkoliv pracovním prostředí jsou zapotřebí všechny tři faktory.

ČAS

1. Šest měsíců placenou mateřskou dovolenou v souladu s Úmluvou ILO 183 O ochraně mateřství. Tam, kde je mateřská dovolená kratší, měly by ženy mít možnost jejího prodloužení, aby mohly být déle s dětmi, a to kombinací plně placené a neplacené dovolené nebo řešeno jinou formou.



2. Jedním z klíčových ustanovení ILO C 183 je jedna nebo více placených přestávek pro kojení nebo snížení pracovní doby za účelem kojení svého dítěte.
3. Flexibilní pracovní doba umožňující kojení nebo odsávání, jako například poloviční/ částečný úvazek, delší obědová pauza a další přestávky, sdílení pracovního místa, nebo jakékoliv jiné alternativy.

PROSTOR/ VZDÁLENOST

1. Péče o kojence nebo dítě na pracovišti nebo v jeho blízkosti, dále doprava pro matky, aby byly spolu se svými dětmi. Pro práci v zemědělství a sezónní práce by ženy mohly využívat mobilní pečovatelskou jednotku nebo sdílené hlídání dětí a využít služeb kojných, pokud je to akceptovatelné z hlediska kulturních zvyklostí.
2. Soukromí pro odsávání a uskladňování mléka. Může to být kojící místnost, nebo kout či jiné bezpečné místo na pracovišti nebo v jeho těsné blízkosti.
3. Čisté a bezpečné pracovní prostředí bez nebezpečných odpadů či chemických látek.

PODPORA

1. Informace o národní legislativě a benefitech pro mateřství – stejně jako na pracovištích či šířeji v odvětvích uplatňování opatření na ochranu mateřství – které by měly lepší podmínky, než zaručují vnitrostátní zákony/ legislativa a postupy.
2. Podpora od zaměstnavatelů, managementu, nadřízených a jejich spolupracovníků ve smyslu pozitivního postoje vůči kojení na veřejnosti.
3. Informace o zdraví ženy během těhotenství a kojení z důvodu, aby byly schopny lépe kombinovat zaměstnání s kojením a potřebami péče o dítě.
4. Podpora od pracovníků nebo odborů buď z jejich pracoviště nebo pak šířeji z národních svazů/ odborů.
5. Jistota zaměstnání a zákaz diskriminace z důvodu mateřství.