

vrouw-en-werk



DOELSTELLINGEN VOOR DE INTERNATIONALE WEEK VAN DE BORSTVOEDING 2015

Vrouwen ondersteunen om gezin en werk te combineren is een ingewikkelde en veelomvattende opdracht, waarbij diverse strategieën en verschillende partners dezelfde agenda moeten hebben. Laat ons daarom :

1. brede ondersteuning uit alle sectoren stimuleren om werken en verder borstvoeding geven voor alle vrouwen mogelijk te maken.
2. acties van werkgevers om gezins-/ouder-/moeder-en-kindvriendelijk te worden, bevorderen en werkende vrouwen actief steunen om verder borstvoeding te geven.
3. het publiek informeren over de nieuwste maatregelen voor moederschapsbescherming en aandacht vragen voor de nood aan betere nationale wetgevingen en de toepassing ervan.
4. ondersteunende praktijken aangeven, mogelijk maken en versterken zodat vrouwen in elke werksituatie borstvoeding kunnen blijven geven.
5. samenwerken met specifieke doelgroepen zoals vakbonden, werknemersrechtenorganisaties, vrouwenorganisaties en jongerenorganisaties om het recht van vrouwen om borstvoeding te geven tijdens hun werkuren te beschermen.



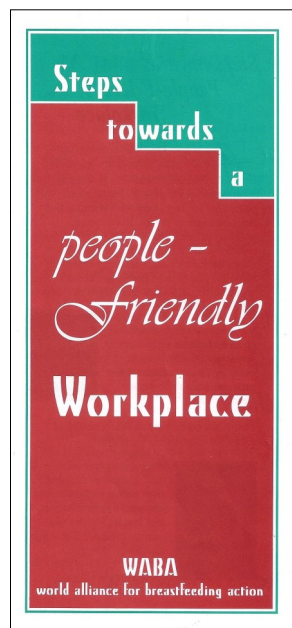
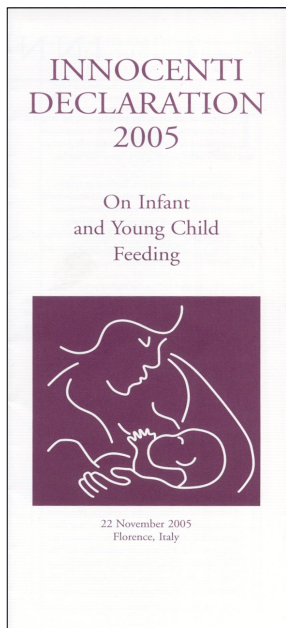
Elk jaar organiseert WABA de Internationale Week van de Borstvoeding in nauwe samenwerking met wereldwijde organisaties. Dit jaar is het thema VROUW-EN-WERK

Eerdere thema's waren: BabyVriendelijke Ziekenhuizen (1993), Bescherming van borstvoeding door toepassing van de Internationale Gedragscode voor het op de markt brengen van vervangingsmiddelen voor moedermelk (1994), Vrouw-en-Werk (1995), Ronduit over borstvoeding (1996), Borstvoeding: vanzelfsprekend (1997), Borstvoeding: een investering (1998), Jong geleerd is oud gedaan (1999), Met recht en reden (2000), Uit betrouwbare bron (2001), Goed begonnen, half gewonnen (2002), Vaste waarde in een veranderende wereld (2003), Zeker en vast! (2004), Vertrouwde kost (2005), Verborgene verleiders (2006), Een warm welkom (2007), Goede raad is goud waard (2008), Voor de zekerheid (2009), Naar een Babyvriendelijke Wereld (2010), Over borstvoeding gesproken... (2011), Oefening baart kunst (2012), Wij zijn er voor u! (2013), Winnend team (2014)

Internationale Week van de Borstvoeding 2015

Er worden steeds meer eisen gesteld aan vrouwen om ten volle te kunnen meedraaien in de samenleving. Dit heeft ook invloed op haar gezin en kinderen. Alle sectoren zullen er wel bij varen als de rechten van mannen en vrouwen voor de combinatie werk-gezin gelijkwaardig worden opgenomen. Er zijn voordelen voor de productiviteit, het gezinsinkomen, werkzekerheid, de gezondheid en het welzijn van vrouwen en kinderen, langetermijnavoordelen voor werkgevers en voor de volksgezondheid.

Vijftwintig jaar geleden werd de **Innocenti Declaration** gelanceerd met 4 doelstellingen. Deze zijn nog niet bereikt en zeker de vierde doelstelling om 'wetgeving die de rechten van de werkende vrouwen voor borstvoeding beschermen en de nodige maatregelen daartoe' te realiseren. Het belang van deze doelstellingen werd nog bevestigd in de **Innocenti Declaration 2005** en gekaderd in het bredere perspectief van de aandacht voor de voeding van de baby en van het jonge kind.



Ondertussen lanceerde WABA in 1993 het thema **Women, Work and Breastfeeding**. Daarmee vroeg het wereldwijd aandacht voor ondersteuning aan vrouwen die blijven borstvoeding geven als zij terug aan het werk gaan. Hieruit kwam een folder met suggesties om de werkomgeving meer mensvriendelijk te maken. Later puurde VBBB daaruit een concrete lijst met punten waarmee de werkgever kan nagaan in welke mate er voldoende voorzieningen zijn voor jonge moeders en hoe, indien nodig, de situatie aan te passen. Meer hierover: zie achteraan.

STAND VAN ZAKEN

De voorbije jaren werd er vooruitgang geboekt: de herwerkte ILO Conventie nr 183 (International Labour Organization) en Aanbeveling nr 191 voor moederschapsbescherming in 2000 voorzien in bepaalde verbeteringen op nationale wetgevingen en maatregelen. Wereldwijde monitoring van de voeding van baby's en jonge kinderen en ervaringen van moeders leren echter dat vooral de vierde doelstelling van de Innocenti Declaration een hele uitdaging blijft.

Ook als zij onbetaald werk doen, moeten vrouwen beschermd worden en zijn er dus gepaste maatregelen nodig.

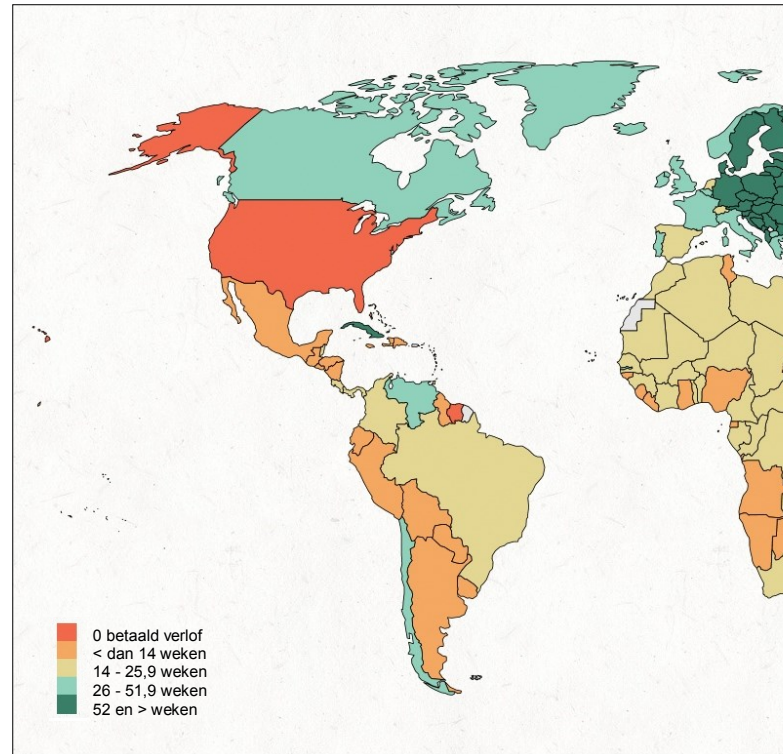
De **Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen** -Sustainable Development Goals (SDGs)- die in 2015 worden aangenomen, moeten een indicator voor uitsluitend borstvoeding voorzien om borstvoeding wereldwijd in de volksgezondheid en voedingsscene een plaats te geven en

om de stand van zaken voor moederschapsbescherming op nationaal op vlak te volgen.

Bij **moederschapsbescherming** denken we snel dat het alleen over bevallingsrust gaat, maar het hele plaatje houdt zoveel meer in. Er zijn onder meer deze aspecten: bevallingsrust, uitkeringen, gezondheidsbescherming, werkzekerheid en nondiscriminatie, borstvoedingspauzes, de nodige faciliteiten.

Volgens de ILO pasten in 2012 minder dan 1 op de 3 landen twee van de zeven voorzieningen van **ILO Conventie nr 183** toe, waaronder de lengte van de bevallingsrust, de uitkeringen en de betalingsregelingen;

Voor de **lengte van de bevallingsrust** voorzien 85% van de landen 12 weken of meer, wat volledig in lijn is met de ILO Conventie nr 3 en nr 103, maar **slechts 53%** hiervan voorzien in 14 weken of meer zoals gestipuleerd is in ILO Conventie nr 183. Minder dan 20 landen voorzien in minstens 6 maanden postnatale rust, wat nodig is voor uitsluitend borstvoeding.



Beter gaat het met de **borstvoedingspauzes**: 122 van de 182 landen voorzien hierin, maar slechts in 114 van deze 182 worden de pauzes betaald.

Gebruikmaken van de wettelijk voorziene pauzes blijft een uitdaging en is afhankelijk van de daadwerkelijke uitwerking, de werkomgeving en de houding van het personeel. Op wereldvlak is deze maatregel bescheiden vooruitgegaan sinds 1995 met slechts 15 landen die pauzes garanderen.

RESULTAAT: IEDEREEN CONTENT!

- Moeders en baby's zijn gezond, gelukkig, rustig en kennen weinig stress. Zij genieten een goede gezondheid op korte en lange termijn.
- Het hele gezin profiteert van de bescherming die een vrouw krijgt door werkzekerheid, loon en minder medische kosten, en van de gemoedsrust van de moeder omdat ze bij haar baby kan zijn en recupereren.
- Vaders en partners genieten ervan gelijkwaardige partners te zijn bij de opvoeding, het nemen van ouderschaps- en vaderschapsverlof.
- Baby's zijn minder vaak ziek waardoor de gezinnen en de overheid medische kosten uitspaart en er minder ziektes en sterftegevallen zijn.

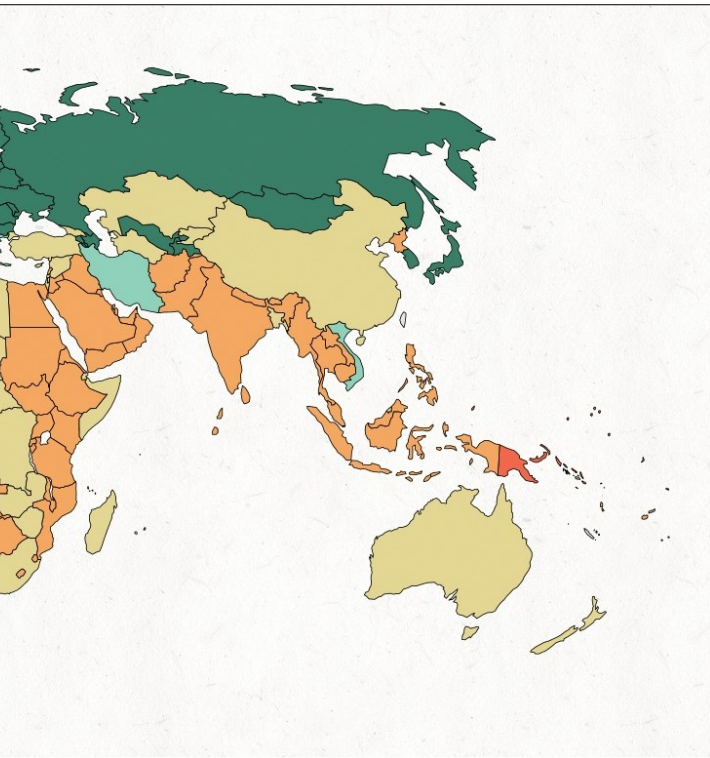
- Voor werkgevers zijn tevreden en productieve werknemers een voordeel door minder absentisme, meer loyaliteit, minder verloop.
- Er komt vanzelf meer gelijkheid en meer menselijk potentieel, rijkdom en maatschappelijk welzijn door het beschermen van werkneemsters en het toepassen van moederschapsrechten.

NODIGE MAATREGELEN

Hoewel betaalde bevallingsrust een noodzakelijke voorwaarde is om optimaal borstvoeding te kunnen geven, is het niet voldoende. Volgens onderzoek hebben vrouwen ook pre- en postnatale informatie en begeleiding nodig voor hun individuele, gezins- en werksituaties;

Wat zij daartoe nodig hebben is **DE TIJD, DE RUIMTE, ONDERSTEUNING.**

Heel wat van deze voorwaarden, waaronder de rechten van de vrouw op moederschap, zijn erkend in een reeks



internationale conventies, verdragen en verklaringen. Zoals de ILO Conventies 52, 103, 183 en Aanbeveling 191, het Verdrag van de Rechten van het Kind uit 1989, de Innocenti Declaration (1990, 2005), de Global Strategy for Infant and Young Child Feeding van 2002.



ZO WERKT HET !!

Geef moeders de tijd, de ruimte en de nodige steun zodat zij verder borstvoeding kunnen geven als zij terug aan het werk gaan.

DE TIJD

- 1) 6 maanden betaalde rust om uitsluitend borstvoeding mogelijk te maken en voldoende betaald prenataal verlof. Als de moederschapsrust korter duurt moeten vrouwen de mogelijkheid hebben om hun verlof uit te breiden zodat zij bij hun baby kunnen zijn terwijl zij volledig betaald werk kunnen combineren met onbetaald of een andere vorm van verlof.
- 2) bijkomend betaalde rust voor moeders van premature of kwetsbare baby's die meer tijd nodig hebben omwille van de bijzondere zorg en om moedermelk af te kolven en te voorzien voor hun baby.
- 3) 1 of meer betaalde borstvoedingspauzes of een dagelijkse verkorting van de werktijd om haar kindje te voeden.
- 4) flexibele werkuren om borstvoeding te kunnen geven of om melk af te kolven: bijvoorbeeld door deeltijds werk, langere lunchpauzes of andere pauzes, duobanen, of andere mogelijkheden.

DE RUIMTE

- 1) baby- en kinderopvang op of vlakbij het werk en de kans om naar de opvang te gaan.
- In landelijke situaties of bij seizoensarbeid kan voor een mobiele opvangplaats gezorgd worden
- 2) een plaatsje met privacy voor het afkolven en bewaren van moedermelk. Dit kan een borstvoedingskamertje of – hoekje zijn of eender welk veilig, enigszins beschermd plaatsje in de buurt van de werkplek.
 - 3) een nette omgeving waar geen rommel, afval of gevaarlijke stoffen zijn.



KWWA, Korea

ONDERSTEUNING

- 1) informatie over nationale wetgeving en voordelen, evenals de voorzieningen in de werkplaats of binnen de sector, die misschien wel beter is dan de nationale wetten en maatregelen.
- 2) steun van werkgevers, managers, oversten en collega's in termen van een positieve houding tegenover zwangerschap, moederschap en borstvoeding in het openbaar.
- 3) informatie over de gezondheid van vrouwen tijdens de zwangerschap en de borstvoedingsperiode zodat zij hun werk beter kunnen combineren met borstvoeding en met de opvang van het kind.
- 4) steun van collega's of vakbonden in de eigen sector of in breder nationaal perspectief.
- 5) werkzekerheid en geen discriminatie op basis van het moederschap en borstvoeding.

OP DE BRES VOOR BETERE BEVALLINGSRUST DOOR MIDDEL VAN WETGEVING

Hoe het er in ons land voor staat kunnen we afleiden uit bepaalde publicaties. De voorzieningen kunnen verschillend zijn naargelang de werksituatie van de vrouwen. Als de zwakkere plekken bekend zijn, kan er actie ondernomen worden. Dat kan eventueel al naar aanleiding van het thema van de Internationale Week van de Borstvoeding 2015.

	Omschrijving	OK	NODIG
1	Geschreven beleid	☐	☐
	Coördinator voor het project	☐	☐
2	Info naar werknemers	☐	☐
	Zijn vaders ook betrokken?	☐	☐
	Info bevallingsrust / terugkeer naar werk	☐	☐
3	Cijfermateriaal en behoeftenonderzoek	☐	☐
	Flexibel werken, thuiswerken, etc.	☐	☐
	Borstvoedingspauzes	☐	☐
4	Lokaaltje voor werknemers	☐	☐
	Koelmogelijkheid, opbergmogelijkheid,...	☐	☐
	Info borstvoeding, praatgroepen,... beschikbaar	☐	☐
5	Kinderopvang	☐	☐
	Op het werk, nabijheid, info beschikbaar	☐	☐
	Info over dringende opvang	☐	☐
6	Externe bekendmaking initiatief	☐	☐
	Persbericht / andere werkgevers	☐	☐
7	Andere / verdere planning	☐	☐

HOE GAAT HET MET U?

Ga na hoe uw **werkomgeving** ervoor staat. Uit dit lijstje blijkt wat al OK is en wat er NODIG gedaan moet worden om uw werkplek en die van uw collega's meer geschikt te maken voor vrouwen die ook moeder zijn. Voor praktische info: lees



'Werkende/studerende vrouwen en hun omgeving' van VBBB.

Als **werkgever** ontdekt u hoe u uw goede wil voor de jonge moeders onder uw werknemers kan tonen. Van dit project wordt iedereen beter. Het kost weinig of niets, alleen goede wil. En er kan snel resultaat worden bereikt. Het volledig uitgewerkte en gedocumenteerde vragenlijstje is te vinden via vbbs.be/nieuws

VOOR UW PERSOONLIJKE VRAGEN

Voor informatie of documentatie, voor advies of begeleiding bij borstvoeding:

VBBB maakt er werk van!

Via telefoon voor een persoonlijk antwoord

Er is een centraal telefoonnummer: 03 2817313. De telefoonnummers van onze medewerkers vindt u op vbbs.be

Voor korte berichten

Volg ons op Facebook:

www.facebook.com/VBBBvzw

En twitter: <https://twitter.com/ElsFlies>



U kunt ook beroep doen op de mensen van het team die u om en bij de geboorte hebben omringd. Raadpleeg de lijst die zij u hebben gegeven: daar vindt u namen, telefoonnummers van personen en instanties die u graag bijstaan en advies geven over borstvoeding.

Warm aanbevolen brochures voor ouders en iedereen die er meer over wil weten

T3 'Gezonde voeding begint bij de geboorte' - VBBB

T2 'Vaste voeding bij borstvoeding' - VBBB

T9 'Werkende/studerende vrouwen en hun omgeving' - VBBB

Aanvragen via bestellingen@vbbs.be

Werkten mee aan het samenstellen en de input van de Engelstalige Action Folder: Sarah Amin (Key-writer), Maryse Arendt, David Clarke, Ines Fernandez, Rukhsana Haider, Miriam Labbok, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebecca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos, Penny Van Esterik. Productie: Jennifer Mourin.

VBBB heeft voor deze actie in Vlaanderen geen andere financiële ondersteuning dan de bijdrage van de deelnemers.



WABA

algemene coördinatie:

WABA Secretariat, Penang, Malaysia

e-mail: waba@streamyx.com

www.waba.org.my

www.worldbreastfeedingweek.org

coördinatie in Vlaanderen:

secretariaat VBBBvzw - Cardijnstraat 36,

2910 Essen - tel. 03 2817313

info@vbbs.be

www.weekvandeorstvoeding.be

Deze folder **VROUW-EN-WERK** is de vertaling en aanpassing voor Vlaanderen door VBBBvzw van de WABA Action Folder WBW: **Breastfeeding and Work. Let's make it work!** Deze folder wordt verspreid via de deelnemende ziekenhuizen, geboortecentra, zelfstandige vroedvrouwen, acties van bepaalde gemeenten binnen het kader van het Moeder- en KindVriendelijk Initiatief. Vraag de volledige lijst deelnemers in Vlaanderen via info@vbbs.be of kijk op vbbs.be of weekvandeorstvoeding.be

WABA is een wereldwijd netwerk voor de bescherming, bevordering en ondersteuning van borstvoeding, gebaseerd op: Innocenti Declaration I en II, Ten Links for Nurturing the Future, Global Strategy on Infant and Young Child Feeding. WABA werkt nauw samen met IBFAN, LLLI, ILCA, Wellstart Int., Academy of Breastfeeding Medicine.

WABA/VBBB aanvaardt geen sponsoring of steun van de industrie voor zuigelingen-, baby- en kindervoedingen en aanverwante materialen en vraagt de deelnemers aan de Internationale Week van de Borstvoeding die houding te respecteren en na te volgen.