

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

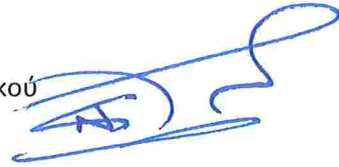
ΠΡΟΣ: Πρόεδρο και Μέλη Συγκλήτου

ΑΠΟ: Νίκο Μ. Στυλιανού, Προϊστάμενο Υπηρεσίας Ανθρώπινου Δυναμικού

ΚΟΙΝ: Κώστα Χόππα, ΔΔΟ

ΗΜΕΡ.: 15 Δεκεμβρίου 2020

ΘΕΜΑ: **Αναθεωρημένη πολιτική για το μητρικό θηλασμό στο χώρο του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου**



Σε συνέχεια έγκρισης της Πολιτικής για το μητρικό θηλασμό στο χώρο του ΤΠΚ, κατά την 138η συνεδρία της Συγκλήτου, επισυνάπτεται τροποποιημένη Πολιτική για έγκριση με αναδρομική ισχύ.

Στο αναθεωρημένο κείμενο διαγράφεται το σημείο 6 «Παρέχεται η ευκαιρία στις μητέρες που μπορούν και το επιλέγουν να εργαστούν από το σπίτι μετά το τέλος της άδειας μητρότητας (18 εβδομάδες) και μέχρι τον 6ο μήνα ζωής του βρέφους» καθώς εκτός από λειτουργικά θέματα που πιθανόν να προκύψουν, το πιο σημαντικό δεν υπάρχει στην παρούσα φάση νομοθετικό πλαίσιο που να υποστηρίζει την πιο πάνω πρόνοια.

Επίσης η διάρκεια του διαλείμματος ορίζεται στα 30 λεπτά στο σύνολο του 8ωρου.

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΓΙΑ ΤΟ ΜΗΤΡΙΚΟ ΘΗΛΑΣΜΟ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ ΚΥΠΡΟΥ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ο μητρικός θηλασμός σύμφωνα με τη Διεθνή Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού αποτελεί πρωτογενές δικαίωμα κάθε παιδιού και αποκλειστικό προνόμιο κάθε μητέρας.

Το Τεχνολογικό Πανεπιστήμιο Κύπρου, αναγνωρίζοντας τόσο το θεμελιώδες δικαίωμα μητέρας-παιδιού στο θηλασμό όσο και τα μοναδικά οφέλη του θηλασμού για την υγεία τόσο του παιδιού όσο και της ίδιας της μητέρας, στοχεύει στην καλλιέργεια κουλτούρας φιλικής προς τον μητρικό θηλασμό στο Πανεπιστήμιο. Η Προστασία, Προαγωγή και Υποστήριξη του μητρικού θηλασμού αποτελούν βασική προτεραιότητα της Δημόσιας Υγείας, ειδικά στη χώρα μας όπου τα ποσοστά μητρικού θηλασμού είναι ιδιαίτερα χαμηλά τα τελευταία χρόνια.

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) και η UNICEF συστήνουν όπως ο μητρικός θηλασμός αρχίζει μέσα στην πρώτη ώρα μετά τον τοκετό, συνεχίζει αποκλειστικός θηλασμός μέχρι τον 6ο μήνα, και ακολούθως συνεχίζεται μαζί με κατάλληλη συμπληρωματική διατροφή μέχρι το 2ο έτος ζωής ή και μετά ανάλογα με την επιθυμία και ανάγκες μητέρας και παιδιού.

Η επιστροφή στην εργασία μετά την άδεια μητρότητας μπορεί να δημιουργήσει κάποιες δυσκολίες στο βρέφος που θηλάζει. Αποτελεί δε, τόσο διεθνώς όσο και στη χώρα μας, ένα από τους κύριους προσδιοριστικούς παράγοντες της επιτυχούς συνέχισης ή της πρόωρης διακοπής του θηλασμού. Το ιδανικό θα ήταν τα βρέφη να μπορούν να θηλάσουν άμεσα όποτε και όσο θέλουν, τουλάχιστον όμως να θηλάσουν απευθείας κατά τη διάρκεια των διαλειμμάτων των μητέρων τους στο χώρο της εργασίας τους.

Με την παρούσα Πολιτική, το Πανεπιστήμιο θέτει τα ελάχιστα απαραίτητα κριτήρια ώστε να καταστεί εργασιακός χώρος φιλικός προς το θηλασμό και να βοηθήσει τις μητέρες να ξεπεράσουν μερικά από τα εμπόδια στην συνέχιση του μητρικού θηλασμού.

Κριτήρια του φιλικού προς το μητρικό θηλασμό εργασιακού περιβάλλοντος:

1. Γραπτή πολιτική για το μητρικό θηλασμό που αποτελεί μέρος της γενικής πολιτικής και αναφέρεται στην ομαλή συνύπαρξη μητρικού θηλασμού και εργασίας. Η εν λόγω Πολιτική γνωστοποιείται στην Πανεπιστημιακή κοινότητα.
2. Καθορισμό χώρου/ων για μητρικό θηλασμό/άντληση σύμφωνα με τις πρόνοιες του Νόμου και με δικαίωμα χρήσης από τις εργαζόμενες/φοιτήτριες/συνεργάτιδες/επισκέπτριες. Νοείται ότι ο καθορισμός χώρου θηλασμού δεν εμποδίζει με κατ' ουδένα τρόπο την θηλάζουσα να θηλάσει δημόσια εάν το επιθυμεί όπως άλλωστε προνοεί η νομοθεσία για το θηλασμό σε δημόσιο χώρο (Ν.24(Ι)/2018, άρθρο 99Β). Θεωρείται ποινικό αδίκημα οποιαδήποτε πράξη έχει σκοπό να παρεμποδίσει μητέρα η οποία θηλάζει και φέρει ποινή μέχρι 3000 ευρώ.
3. Διάλειμμα θηλασμού/άντλησης επιπρόσθετο από τα κανονικά διαλείμματα των εργαζομένων. Η διάρκεια του διαλείμματος ορίστηκε στα 30 λεπτά στο σύνολο του 8ωρου. Οι εργαζόμενες ενημερώνουν προϊστάμενο / συνεργάτη αμέσως πριν την

αποχώρησή τους για θηλασμό/άντληση. Τα διαλείμματα είναι ανεξάρτητα από την μία ώρα φροντίδας των βρεφών που δικαιούνται οι εργαζόμενες θηλάζουσες.

4. Συμμόρφωση προς τον κώδικα υποκατάστατων μητρικού θηλασμού με απαγόρευση της άμεσης και έμμεσης προώθησης του τεχνητού γάλακτος στον χώρο θηλασμού/άντλησης ή μέσω της πολιτικής για το θηλασμό/άντλησης στο χώρο του Πανεπιστημίου.
5. Ενθάρρυνση από το Πανεπιστήμιο και συνεργάτες να έχουν θετική και υποστηρικτική στάση προς τις εργαζόμενες που θηλάζουν. Αυτό επιπρόσθετα σημαίνει την υιοθέτηση δράσεων και δραστηριοτήτων ποικίλους φύσης με στόχο την καλλιέργεια ευρύτερης κουλτούρας φιλικής προς το θηλασμό εντός της Πανεπιστημιακής κοινότητας, όπως δράσεις ενημέρωσης των εργαζομένων ανεξαρτήτου φύλου και οικογενειακής κατάστασης για το θηλασμό/άντληση και για το σημαίνοντα ρόλο εργοδότη και συναδέλφων στην υποστήριξη της θηλάζουσας. Παράλληλα, είναι απαραίτητη η γνωστοποίηση της σχετικής νομοθεσίας για την προστασία του θηλασμού/άντλησης στους χώρους εργασίας, του κώδικα υποκατάστατων μητρικού θηλασμού, και η πρόσβαση σε τυπική και άτυπη ενημέρωση για το μητρικό θηλασμό. (ILO-UNICEF, 2009)
6. Εφαρμόζεται ευέλικτο ωράριο στις μητέρες που μπορούν και το επιλέγουν να αποχωρούν από το χώρο εργασίας τους, να μεταβαίνουν στο χώρο που φροντίζεται το βρέφος τους για άμεσο θηλασμό και να επανέρχονται στην εργασία τους συμπληρώνοντας πλήρως το ωράριο τους.

Συνεπώς το ΤΠΚ πιστεύει στην προστασία, προαγωγή και υποστήριξη του μητρικού θηλασμού στο χώρο του Πανεπιστημίου ώστε όλα τα βρέφη/παιδιά χωρίς διακρίσεις να απολαμβάνουν του δικαιώματος στον μητρικό θηλασμό.

ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΜΗΤΡΙΚΟ ΘΗΛΑΣΜΟ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΟΥ ΤΠΚ

1. Καθορίζει το όραμα, αποστολή και στόχους του Πανεπιστημίου ως φιλικού προς το μητρικό θηλασμό εργασιακού περιβάλλοντος.
2. Καθορίζει τις ελάχιστες προδιαγραφές για το δωμάτιο ή/και άλλους προσωρινούς χώρους μητρικού θηλασμού/άντλησης μητρικού γάλακτος
3. Διασφαλίζει την απρόσκοπτη πρόσβαση στο δωμάτιο ή άλλους χώρους για το μητρικό θηλασμό/άντληση για το προσωπικό/φοιτήτριες/επισκέπτριες/συνεργάτιδες.
4. Διασφαλίζει επάρκεια χρόνου θηλασμού/άντλησης στις ενδιαφερόμενες.
5. Παρακολουθείται και τεκμηριώνεται η εφαρμογή της πολιτικής και της σχετικής Νομοθεσίας και προτείνονται διορθωτικά μέτρα.
6. Διασφαλίζει το δικαίωμα υποβολής παραπόνων τα οποία αξιολογούνται από την Υπηρεσία Ανθρώπινου Δυναμικού.
7. Αξιολογείται από επιτροπή (μέλος ΔΕΠ Μαιευτικής, μέλος ΔΕΠ Δημόσιας Υγείας, μέλος Διοικητικού προσωπικού από την ΥΑΔ, εκπρόσωπο του Ακαδημαϊκού προσωπικού και εκπρόσωπο φοιτητών/τριών) και αναθεωρείται κάθε 3 χρόνια.

Η πολιτική στοχεύει στην:

1. Αναγνώριση του μητρικού θηλασμού ως του φυσιολογικού τρόπου διατροφής των βρεφών/παιδιών αποκλειστικά για 6 μήνες και μαζί με συμπληρωματικές τροφές ως δύο χρόνια ή/και περισσότερο ανάλογα με την επιθυμία της μητέρας και του/των παιδιού/παιδιών τους.
2. Εφαρμογή των προνοιών της νομοθεσίας για την προώθηση του μητρικού θηλασμού ή/και άντλησης στο χώρο εργασίας.
3. Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του διοικητικού και ακαδημαϊκού προσωπικού/φοιτητών/φοιτητριών/συνεργατών για τη σημασία του μητρικού θηλασμού για την Δημόσια Υγεία και την εφαρμογή της πολιτικής μητρικού θηλασμού στο Πανεπιστήμιο με στόχο την καλλιέργεια κουλτούρας προάσπισης του μητρικού θηλασμού εντός και εκτός της Πανεπιστημιακής κοινότητας.

Ελάχιστες απαιτήσεις δωματίου θηλασμού ή/και άντλησης γάλακτος στο χώρο του ΤΠΚ

1. Καθαρό, ήσυχο, φωτεινό, ασφαλές και κλιματιζόμενο δωμάτιο που βρίσκεται εντός των χώρων του Πανεπιστημίου, , ώστε να είναι εύκολα προσβάσιμο από τις περισσότερες θηλάζουσες. Ως δωμάτιο θηλασμού, καθορίστηκε η κουζίνα που βρίσκεται απέναντι από τη Βιβλιοθήκη Βασίλης Μιχαηλίδης. Ο χώρος αυτός αποτελεί προσωρινή βάση και θα χρησιμοποιείται όπου προκύπτει ανάγκη, κατόπιν αιτήματος της εκάστοτε ενδιαφερόμενης μητέρας που θηλάζει, η οποία θα εκφράσει τη βούλησή της στο χώρο εργασίας, για άσκηση του δικαιώματός της σε θηλασμό ή άντληση. Ο συγκεκριμένος χώρος είναι ανεξάρτητος, κλιματιζόμενος, με εξαερισμό, έχει ψυγείο, νεροχύτη και φέρει τις απαραίτητες σημάνσεις. Ο χώρος αυτός κλειδώνει και δεν επιτρέπει την πρόσβαση στους μη έχοντας το δικαίωμα χρήσης του. Τα κλειδιά του δωματίου βρίσκονται στο Γραφείο Εξυπηρέτησης της Βιβλιοθήκης, από όπου κάθε εργαζόμενη μητέρα θα μπορεί να τα ζητά και να τα επιστρέφει, αμέσως μετά την ολοκλήρωση του σχετικού διαλλείματος της.

1.1 Η διαμόρφωση του δωματίου θηλασμού/άντλησης μπορεί να είναι είτε σε μόνιμη είτε σε προσωρινή βάση εκεί όπου προκύπτει ανάγκη μετά από αίτημα επηρεαζόμενης γυναίκας η οποία εκφράζει τη θέληση της για άσκηση του δικαιώματός της σε θηλασμό ή/και άντληση.

1.2 Στην περίπτωση προσωρινής διευθέτησης, μπορεί να καθοριστεί και οποιοσδήποτε άλλος κλειστός χώρος στο Πανεπιστήμιο, π.χ. η κουζίνα προσωπικού ή ένα γραφείο και οπωσδήποτε όχι ο χώρος αποχωρητηρίου ή άλλος χώρος που χρησιμοποιείται από το κοινό για άλλους σκοπούς.

1.3 Το δωμάτιο θηλασμού/άντλησης ή/και οι άλλοι προσωρινοί χώροι φέρουν επιγραφή «Δωμάτιο Μητρικού Θηλασμού», είτε μόνιμα είτε προσωρινά, αναλόγως περίπτωσης όπως περιγράφεται στην παράγραφο 1.2.

1.4 Το δωμάτιο θηλασμού/άντλησης και οι άλλοι χώροι που ορίζονται προσωρινά ως χώροι θηλασμού/άντλησης να μπορεί να κλειδώνουν ή σε αντίθετη περίπτωση να εξασφαλίζεται η ιδιωτικότητα της μητέρας με την τοποθέτηση σήμανσης στην εξωτερική πλευρά της πόρτας: «ΜΗΝ ΕΝΟΧΛΕΙΤΕ – ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ Η ΕΙΣΟΔΟΣ».

- 1.5 Να διασφαλίζεται ότι δεν υπάρχει ορατότητα από έξω προς τον εσωτερικό χώρο του δωματίου θηλασμού/άντλησης καθώς και των άλλων χώρων θηλασμού/άντλησης.
2. Στο δωμάτιο θηλασμού/άντλησης θα πρέπει να υπάρχει:
 - 2.1 Διαθέσιμος ρευματοδότης ηλεκτρικού ρεύματος 13A, 230V.
 - 2.2 Τηλεφωνική συσκευή (σταθερή ή κινητή) σε λειτουργία.
 - 2.3 Καθαρό τραπέζι ή άλλη καθαρή επιφάνεια για τοποθέτηση των αναγκαίων εργαλείων/ εξαρτημάτων/ αναλωσίμων που χρησιμοποιούνται από τη θηλάζουσα για θηλασμό ή/και για άντληση.
 - 2.4 Μία πολυθρόνα ή αναπαυτική καρέκλα με χέρια και μαξιλάρι.
 - 2.5 Αντισηπτικό χεριών στην περίπτωση που ο νεροχύτης δεν βρίσκεται στον χώρο.
 - 2.6 Ειδική αλλαχτρα ή καθαρή μαλακή επιφάνεια για αλλαγή της πάνας του βρέφους για τις περιπτώσεις που η θηλάζουσα θα θηλάζει στον χώρο εργασίας.
 - 2.7 Κάλαθος απόρριψης αχρήστων.
3. Να υπάρχει εύκολη πρόσβαση της μητέρας σε ψυγείο για ασφαλή αποθήκευση του μητρικού γάλακτος.
 - 3.1 Το ψυγείο μπορεί να βρίσκεται στο δωμάτιο θηλασμού/άντλησης ή σε άλλο χώρο πλησίον του γραφείου/χώρου εργασίας/φοίτησης της.
 - 3.2 Μπορεί να είναι ένα κοινό ψυγείο προσωπικού που χρησιμοποιείται για συντήρηση των τροφίμων τους.
4. Να υπάρχει εύκολη πρόσβαση σε νεροχύτη και μέσα καθαριότητας για πλύσιμο των χεριών και των εργαλείων/ εξαρτημάτων άντλησης του μητρικού γάλακτος.
 - 4.1 Ο νεροχύτης μπορεί να βρίσκεται σε οποιοδήποτε άλλο καθαρό χώρο όπως η κουζίνα αλλά οπωσδήποτε όχι στο αποχωρητήριο.
5. Κάθε μητέρα θα πρέπει να έχει τον δικό της προσωπικό εξοπλισμό άντλησης γάλακτος και θα μπορεί είτε να φυλάει το μητρικό γάλα στο ψυγείο το οποίο υπάρχει στον χώρο, είτε να το μεταφέρει και να το αποθηκεύει εντός του κτηρίου εργασίας της.
6. Ο χώρος θα πρέπει να παραμένει καθαρός και τακτοποιημένος. Προς τούτο, κάθε μητέρα θα έχει την ευθύνη να πλένει και να τακτοποιεί τον εξοπλισμό που έχει χρησιμοποιήσει, καθώς επίσης και να χρησιμοποιεί τον κάδο απορριμμάτων για οτιδήποτε έχει χρησιμοποιήσει και πλέον θεωρείται αχρείαστο.

Κριτήρια διατήρησης του φιλικού προς το θηλασμό/άντληση εργασιακού περιβάλλοντος:

1. Σεβασμός στις προσωπικές ανάγκες των εγκύων και νέων μητέρων/γονέων εργαζομένων.
2. Αναγνώριση των προσπαθειών και επιτυχιών και επιβράβευση ή αναφορά προσπάθειας ή επιτυχίας στην ενίσχυση της φιλικής προς το θηλασμό κουλτούρας. (ILO-UNICEF, 2015), π.χ. αναγνώριση της διοίκησης/προϊσταμένων με θετική στάση απέναντι στις εργαζόμενες που θηλάζουν.
3. Δράσεις και δραστηριότητες ενίσχυσης της κουλτούρας του φιλικού προς το θηλασμό εργασιακού περιβάλλοντος. π.χ. με προσφορά ευκαιριών ενημέρωσης της Πανεπιστημιακής κοινότητα για το θηλασμό, τα προτερήματά του, και τις δεξιότητες διατήρησης του.

ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΣΗΣ**ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΚΑΙ ΣΧΕΤΙΚΕΣ ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ**

- Ο ΠΕΡΙ ΤΗΣ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΟΥ ΜΗΤΡΙΚΟΥ ΘΗΛΑΣΜΟΥ ΝΟΜΟΣ ΤΟΥ 2018 (ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι (εσωτερικός κανονισμός (4))
(http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2018_1_21/full.html)
- Ν.21(Ι)/2018 ΝΟΜΟΣ ΠΟΥ ΤΡΟΠΟΠΟΙΕΙ ΤΟΥΣ ΠΕΡΙ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΗΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΝΟΜΟΥΣ ΤΟΥ 1997 ΕΩΣ 2017
- Ν.24(Ι)/2018, άρθρο 99B Δημόσιος θηλασμός

ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΦΥΛΛΑΔΙΟ για την Προστασία της Μητρότητας

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/all/5E6871B25EA98E99C22580AB002ABBD2/\\$file/%CE%A0%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%CF%82%20%CE%9C%CE%B7%CF%84%CF%81%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%CF%82%202012.pdf?openelement](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/all/5E6871B25EA98E99C22580AB002ABBD2/$file/%CE%A0%CF%81%CE%BF%CF%83%CF%84%CE%B1%CF%83%CE%AF%CE%B1%20%CF%84%CE%B7%CF%82%20%CE%9C%CE%B7%CF%84%CF%81%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1%CF%82%202012.pdf?openelement) **ΕΘΝΙΚΟΙ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΦΟΡΕΙΣ ΣΧΕΤΙΚΟΙ ΜΕ ΤΟ ΘΗΛΑΣΜΟ**

- Εθνική Επιτροπή Μητρικού Θηλασμού, Υπουργείο Υγείας Κύπρου:
http://www.moh.gov.cy/MOH/MOH.nsf/page78_gr/page78_gr?OpenDocument
- WHO <https://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/bfhi-implementation/en/>
- UNICEF: www.unicef.org/nutrition/index_breastfeeding.html
- World Alliance for Breastfeeding Action www.waba.org.my
- La Leche League International www.lalecheleague.org
- International Lactation Consultant Association www.ilca.org
- Academy of Breastfeeding Medicine www.bfmed.org

Σύλλογος Πιστοποιημένων Συμβούλων Γαλουχίας, IBCLC, www.thilasmosonline.info **ΠΗΓΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΟ ΘΗΛΑΣΜΟ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ**

- ILO-UNICEF (2009) Creating a breastfeeding-friendly workplace
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_515114.pdf
- ILO-UNICEF (2015) Sustaining breastfeeding-friendly workplace
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-manila/documents/publication/wcms_515115.pdf
- <https://www.babyfriendly.org.hk/en/workplace/>
- Unicef/NHS (2015) Breastfeeding after returning to work or study
<https://www.unicef.org.uk/babyfriendly/wp-content/uploads/sites/2/2008/04/breastfeedingandwork.pdf>
- An Employee's Guide to Combining Breastfeeding with work
<https://www.fhs.gov.hk/english/breastfeeding/20038.pdf>
- Breastfeeding Friendly Workplace Initiative
<https://www.nmhealth.org/about/phd/fhb/bfwi/>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Αιτιολόγηση της πολιτικής του φιλικού προς τον μητρικό θηλασμό εργασιακού περιβάλλον

Ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (Π.Ο.Υ.) αναφέρει ότι όλες οι μητέρες μπορούν να θηλάσουν, υπό την προϋπόθεση ότι έχουν **καλή πληροφόρηση, υποστήριξη της οικογένειας**, των **υπηρεσιών υγείας** και της **κοινωνίας** γενικότερα. Να σημειωθεί ότι ο Π.Ο.Υ συστήνει αποκλειστικό θηλασμό χωρίς οποιαδήποτε συμπληρώματα, συμπεριλαμβανομένων άλλων υγρών και τροφών, για τους πρώτους 6 μήνες και συνέχιση του μέχρι τους 24 μήνες.

Στη Κύπρο, με βάση τα ερευνητικά δεδομένα της μελέτης BrEaST start in life¹ που διεξάχθηκε από το Τμήμα Νοσηλευτικής του Τεχνολογικού Πανεπιστημίου Κύπρου με τη συμμετοχή όλων των μαιευτηρίων, δημόσιων και ιδιωτικών, το ποσοστό θηλασμού καταγράφει σημαντική μείωση μεταξύ του 1ου και 4ου μήνα της ζωής του παιδιού γύρω στο 43% (από >70%) ενώ μέχρι το 6ο μήνα μόνο 1 στις 3 συνεχίζουν να θηλάζουν. Το ποσοστό αποκλειστικού θηλασμού δεν υπερβαίνει το 13% και 6% κατά τον τέταρτο και έκτο μήνα της ζωής του παιδιού αντίστοιχα. Το μέγεθος του προβλήματος στη χώρα μας γίνεται ιδιαίτερα αντιληπτό αν αναλογιστούμε ότι ο Π.Ο.Υ. θέτει ως στόχο μέχρι το 2025 το ποσοστό των παιδιών που θηλάζουν αποκλειστικά για τους πρώτους 6 μήνες να είναι τουλάχιστον 50%.

Φιλικό προς το Μητρικό θηλασμό εργασιακό περιβάλλον.

Οι εργαζόμενες μητέρες που μπορούν και ικανοποιούν επαγγελματικούς και οικογενειακούς στόχους νιώθουν ικανοποίηση, αυτοπεποίθηση και είναι συνήθως πιο αποδοτικές στην εργασία τους.

Η άδεια μητρότητας στην Κύπρο είναι η ελάχιστη υποχρεωτική (ILO....) και διαρκεί 18 εβδομάδες, ενώ οι εργαζόμενες δικαιούνται 1 ώρα φροντίδας βρέφους την ημέρα για 9 μήνες. Η επιστροφή των μητέρων στην εργασία τους συνήθως δυσχεραίνει την συνέχιση του θηλασμού και σχετίζεται με τα χαμηλά ποσοστά αποκλειστικού μητρικού θηλασμού από 4-6 μηνών ζωής του βρέφους.

Το υποστηρικτικό προς το θηλασμό εργασιακό περιβάλλον είναι ζωτικής σημασίας για τη μητέρα-βρέφος ώστε να διατηρηθεί επιτυχής μητρικός θηλασμός, προς όφελος της ίδιας, του βρέφους, της οικογένειας, αλλά και του οργανισμού. Για να καλλιεργηθεί αυτό το φιλικό προς τον μητρικό θηλασμό εργασιακό περιβάλλον, συστήνεται να δημιουργηθεί και διατηρηθεί πολιτική υποστήριξης και προώθησης του μητρικού θηλασμού στο εργασιακό περιβάλλον, έγκριση σχετικής νομοθεσίας από Υπουργικό Συμβούλιο

Η δημιουργία χώρου για το θηλασμό/άντληση μητρικού γάλακτος στον χώρο εργασίας αποδίδει οικονομικά οφέλη για τον οργανισμό, ικανοποιεί τις πρόνοιες της νομοθεσίας και κυρίως προάγει την υγεία των μητέρων και των βρεφών, και περαιτέρω της δημόσιας υγείας.

¹ Economou M, Kolokotroni O, Paphiti-Demetriou I, Kouta C, Lambrinou E, Hadjigeorgiou E, Hadjiona V, Tryfonos F, Philippou E, Middleton N. Prevalence of breast-feeding and exclusive breast-feeding at 48 h after birth and up to the sixth month in Cyprus: the BrEaST start in life project. *Public Health Nutrition*. 2018; 21(5): 967-80.

Το φιλικό προς το μητρικό θηλασμό εργασιακό περιβάλλον διαθέτει κατάλληλη **υποδομή και πολιτική** για να ικανοποιήσει τις ανάγκες των εργαζομένων που θηλάζουν, οι οποίες αποτελούν σημαντικό περιουσιακό στοιχείο του οργανισμού.

Η **υποδομή και η πολιτική** αναγνωρίζουν τη στενή σχέση ανάμεσα στην ικανοποίηση των προσωπικών αναγκών των εργαζομένων μητέρων που θηλάζουν και την αύξηση της αποδοτικότητας τους.

Παρέχοντας κατάλληλη υποδομή για μητρικό θηλασμό/άντληση με ιδιωτικότητα και άνεση από τις εργαζόμενες κατά τη διάρκεια διαλειμμάτων, ο οργανισμός ενθαρρύνει μια θετική στάση απέναντι στην πρακτική του μητρικού θηλασμού συμβάλλοντας στην υγεία και το μέλλον της κοινότητας.

Πιθανά οφέλη του φιλικού προς το μητρικό θηλασμό εργασιακού περιβάλλοντος για τον οργανισμό:

- αν ο οργανισμός είναι φιλικός προς το μητρικό θηλασμό/άντληση, δημιουργεί θετικό αντίκτυπο στην κοινωνία, ενισχύει την εταιρική της εικόνα, αναδεικνύει την κοινωνική του ευθύνη, συμβάλλει στην οικονομία, προστασία και ανάπτυξη του συστήματος υγείας.
- Διευκολύνει τις προσλήψεις και μειώνει τον κύκλο εργασιών (παραιτήσεις, νέες προσλήψεις, χρόνο προσαρμογής, κτλ.), καθώς οι γυναίκες εργαζόμενες προσελκύονται από θέσεις εργασίας που αναγνωρίζουν και ικανοποιούν τις ανάγκες τους.
- Αυξάνει την ηθική ικανοποίηση, τη δέσμευση και την αποδοτικότητα λόγω ικανοποίησης από την εργασία.
- Μειώνει τις απουσίες των εργαζομένων γυναικών λόγω της βελτιωμένης υγείας των βρεφών/παιδιών τους.

Πιθανά οφέλη του φιλικού προς το μητρικό θηλασμό εργασιακού περιβάλλοντος για τις εργαζόμενες:

- Συνέχιση του μητρικού θηλασμού, του ιδανικότερου τρόπου θρέψης των βρεφών. Ο ΠΟΥ και UNICEF συστήνουν τον αποκλειστικό μητρικό θηλασμό μέχρι 6 μήνες ζωής και συνέχιση του μητρικού θηλασμού για 2 χρόνια ή και περισσότερο αν η μητέρα και το βρέφος το επιθυμούν.
- Υποβοηθά τη σωματική και ψυχική υγεία των μητέρων.
- Μειώνει τη συχνότητα και σοβαρότητα των ασθενειών στα βρέφη: παχυσαρκία, αναπνευστικές λοιμώξεις, άσθμα, ωτίτιδες, διάρροιες, σύνδρομο αιφνίδιου θανάτου των βρεφών, αλλεργίες, και άλλες καταστάσεις υγείας.
- Ενισχύει τον δεσμό μεταξύ μητέρας-βρέφους.
- Ενδυναμώνει την αυτοεκτίμηση και αυτοπεποίθηση των μητέρων.
- Μειώνει τον κίνδυνο του καρκίνου το μαστού και ωοθηκών στις μητέρες
- Μειώνει τον κίνδυνο διαβήτη τύπου 2, υπέρτασης, καρδιαγγειακές παθήσεις με την εμμηνοπαυση.