

SEKTOR TIDAK FORMAL, TIDAK TERANCANG & RUMAH TANGGA

Kebanyakan respon global dan kebangsaan kepada perlindungan kehamilan kerap berasaskan penggubalan dasar bersandarkan undang-undang MP dan amalan. Namun begitu, majoriti wanita yang memerlukan sokongan sedemikian berkerja di luar persekitaran sektor formal yakni dalam sektor bukan formal atau informal di mana dasar-dasar berkenaan tidak efektif memberi sokongan dan perlindungan yang ditagih.

Sejak 1993, WABA telah mendefinisikan kerja wanita secara umum yakni dari kerja bergaji, kerja sendiri, kerja bermusim dan kerja kontrak kepada kerja rumah dan penjagaan tidak berkarya. Rumah tangga merupakan satu domain yang paling mencabar. Hakikatnya, wanita membuat banyak kerja tetapi sering menghadapi diskriminasi jantina, keganasan dan penderaan. Ini amat menyukarkan usaha wanita untuk menggabungkan kerja produktif dan reproduktif dengan jayanya tanpa menanggung kos atau impak negatif kepada kesihatan dan kesejahteraan mereka. Julat wanita yang berkerja dalam situasi rentan merangkumi pekerja domestik, pekerja migran (yang juga menjadi mangsa pemerdagangan manusia), pekerja wanita dalam sektor pertanian dan pelarian yang terjejak dalam situasi konflik.

Di wilayah yang dibelenggu kemiskinan tegar, lebih 50% dari wanita berkerja dalam pekerjaan rentan yang dicirikan oleh gaji rendah, masa kerja yang panjang dan aturan kerja informal. Dengan peningkatan penglibatan wanita dalam tenaga kerja, negara-negara perlu mengukuhkan perlindungan kehamilan terutamanya bagi wanita yang bekerja dalam sektor tidak terancang dan juga membekalkan perkhidmatan sokongan seperti pusat jaga-jaga bayi sekiranya kadar pemakanan optima dalam kalangan bayi dan kanak-kanak ingin dipertingkatkan.²³

Oleh itu, adalah mustahak agar para pendukung penyusuan ibu bekerjasama dengan para aktivis kesihatan, jantina dan hak wanita, ahli kesatuan kerja dan kumpulan atau individu lain dalam mencari kaedah bekerjasama terbaik untuk bertindakbalas mendepani isu-isu yang timbul. Berkerjasama dengan golongan lelaki, belia dan kumpulan lelaki juga penting untuk memekakan lelaki bagi meningkatkan kesedaran dan penglibatan aktif mereka dalam menyokong golongan wanita, dalam proses menjadikannya bapa dan alam kebaikan. Ini juga akan membantu merangka lebih kesamarataan jantina di rumah, di tempat kerja dan di ruang-ruang awam.

APA YANG ANDA BOLEH LAKUKAN?

- Kongsi pengalaman anda sebagai inspirasi untuk wanita lain.
- Ketahui akan hak kehamilan anda serta hak umum wanita berhubung keselamatan, kesihatan diri, kerja dan mata pencarian.
- Sertai kumpulan ibu atau kumpulan sokongan lain yang menawarkan bantuan dan tunjuk ajar mengenai alam keibuan, asuhan anak dan penyusuan.
- Jalin pakatan dengan orang muda, kumpulan belia dsbnya dalam usaha menyokong ibu muda menyusukan dan mengasuh anak mereka.
- Sebagai ayah atau pasangan, dapatkan maklumat mengenai penyusuan semasa isteri sedang mengandung dan selidik bagaimana anda boleh menyokong isteri atau pasangan untuk menyusu kelak.²⁴ Belajar dari apa yang dilakukan lelaki lain dan bagaimana anda boleh menjadi sebahagian dari pengalaman penyusuan dan pengasuhan keluarga.
- Kenal pasti akan kewujudan ketidak samartaan jantina di rumah dan hulurkan bantuan proaktif seperti membantu dalam menyusupkan kerja rumah.
- Bekerjasama dengan ILO dalam kempen MP. Strategikan kaedah efektif untuk menyokong wanita yang bekerja dalam sektor informal untuk menyusu, serta mempromosikan pekerjaan yang memuaskan.²⁵
- Perkenalkan pekerjaan yang memuaskan dan dasar asuhan anak serta amalan yang menangani wanita terpinggir dan mereka yang dalam pelarian akibat perang, kemiskinan dan pencemaran alam.
- Pulihkan dan/atau rangka langkah sokongan penyusuan ibu untuk pehijrah dan wanita perlarian tatkala sistem sokongan keluarga atau komuniti rupuh atau musnah.

23. Laporan ILO, Wanita dalam Pasaran Buruh: Mengukur kemajuan dan mengenalpasti cabaran, ILO March 2010.

24. "Fathers' experiences of supporting breastfeeding: challenges for breastfeeding promotion and education," dalam Maternal and Child Nutrition (2014), 10, pp.510-526 oleh Amy Brown and Ruth Davies.

25. Lihat <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>



Monaliza Oliveira da Palma @ WABA 2015



SITUASI PELBAGAI NEGARA

Sesuatu yang menarik perhatian ialah hakikat bahawa sering terdapat wanita dan komuniti setempat menemui kaedah inovatif untuk menyokong wanita yang bekerja dan yang menyusu dalam persekitaran bukan formal tersebut. Sebagai contoh, wanita di kebanyakan pasar di Amerika Latin dan Caribbean telah mewujudkan rangkaian sokongan untuk menjaga anak-anak mereka melalui sistem penjagaan informal. Manakala, wanita dalam konteks pehijrah dan bukan masyarakat mengikut perundangan pula sering menyokong satu sama lain melalui penjagaan anak yang ditinggalkan di negara asal sebagai satu kaedah bagi memastikan kewujudan mekanisme komunikasi dan setakatnya sesama mereka terus kekal.

Di Filipina, dalam tahun 2014 Perikatan Pemimpin Pekerja dalam Sektor Informal (ALLWIES) yang mewakili lebih kurang 700,000 penjaja, penjual, pemandu pengangkutan, pengutip sampah dll telah mewujudkan stesyen-stesyen penyusuan ibu di lokasi kerja mereka setelah mengikuti sessi Latihan Kaunseling Kelompok Sebaya berhubung Penyusuan Badan menggunakan manual Kaunseling Kelompok Sebaya ARUGAAN. Kumpulan PARE yang terdiri dari pengaut sampah telah ditubuhkan di Quezon City dengan kerjasama UNICEF, ILO dan WHO. Di wilayah Bandaraya Naga (Naga City) Camarines Sur, NAMASFED, suatu gabungan penjaja dan penjual di pasar awam telah mendirikan bilik penyusuan di mana orang awam boleh memperolehi kauselng berhubung penyusuan. Bilik berkenaan di kendalikan oleh para penjual yang juga kini terlibat dalam penggubalan undang-undang bagi melindungi hak penyusuan pekerja di bawah ordinari tempatan.

Terdapat beberapa contoh di mana kerajaan-kerajaan telah memperluaskan undang-undang Perlindungan Kehamilan (MP) bertujuan merangkumkan kumpulan-kumpulan rentan. Umpamanya di Costa Rica di mana kesemua wanita termasuk pehijrah dan mereka yang bekerja dalam sektor bukan-formal berkeupayaan mengakses perkhidmatan kesihatan.

Sumatera Tambah:
Kit Kempen Perlindungan Ibu (Gabungan WABA dan MP) 2003
<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf>
Pakej Perlindungan Ibu : Dari Aspirasi ke Realiti untuk semua oleh ILO, rakan konsi lain dan IBFAN – http://www.ilo.org/global/publications/ilo bookstore/order online/books/WCMS_193968/lang--en/index.htm
Laporan Undang-undang Persekutuan Kerja 2012: Kajian Semula/Ulasan Global
http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed_protect/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf
Materniti dan Paternity di Tempat Kerja : Perundangan dan amalan di seluruh dunia
http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm
Tempat Kerja Mesra Laktasi: Inisiatif Persatuan Penyusuan Badan Australia –
<http://www.breastfeedingfriendly.com.au/>
Tempat Kerja Mesra-Laktasi (New Zealand) – <http://www.bfw.org.nz/>
Kes Perniagaan untuk Akreditasi Tempat Kerja Mesra-Laktasi – New Zealand –
<http://www.bfw.org.nz/default.aspx>
Kes Perniagaan untuk Langkah-langkah Mewujudkan Tempat Kerja Mesra Laktasi ; Panduan Majikan untuk Kerjaya dan Penyusuan/Laktasi
<http://uhs.berkeley.edu/Cstafcat/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf>
Sumber Tambahan untuk Majikan
<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>
Kaunseling Laktasi/Penyusuan Badan: Kursus Latihan WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Sesi 30 – <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30P30%202013.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://go.oii.org/rlvZnh>
Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)
http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

23. Laporan ILO, Wanita dalam Pasaran Buruh: Mengukur kemajuan dan mengenalpasti cabaran, ILO March 2010.

24. "Fathers' experiences of supporting breastfeeding: challenges for breastfeeding promotion and education," dalam Maternal and Child Nutrition (2014), 10, pp.510-526 oleh Amy Brown and Ruth Davies.

25. Lihat <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>



MEMPERKASAKAN WANITA!

Samada seseorang wanita bekerja di persekitaran formal, bukan formal atau di rumah, adalah wajib beliau diperkasakan bagi menuntut haknya untuk menyusu dan hak bayinya untuk menikmati penyusuan ibu. Adalah sesuatu yang lebih mudah bagi wanita menuntut hak kehamilannya dalam persekitaran kerja formal berbanding persekitaran bekerja bukan formal atau di rumah. Oleh yang demikian, wanita yang bekerja dalam persekitaran bukan formal atau di rumah perlu mengetahui akan hak mereka untuk menikmati keselamatan diri serta kesihatan reproduktif dan pemakanan yang sihat. Malah hak-hak tersebut sedia termaktub dalam kebanyakan Persetujuan Antarabangsa dan dokument seperti yang telah diutarakan di atas.

Sebarang pendekatan yang menyokong wanita menggabungkan kerja dan kerja tak berkarya dengan tugas reproduktif mesti mengutamakan pendekatan pemerkasaan bagi mengelakkan persepsi dalam kalangan wanita yang mereka adalah penerima amal kebajikan semata-mata. Hak kehamilan adalah hak asasi semua wanita dan ia perlu disokong, dimudahcara dan didokong sedemikian rupa.

APA YANG ANDA BOLEH LAKUKAN?

- Dengarkan keperluan wanita! Hormati keputusan seseorang wanita tentang pemakanan bayinya dan asuhan anak-anaknya serta tawarkan sokongan tanpa prejudis atau tanpa menjadikannya pengantara untuk sebarang kepentingan komersial.
- Sertai kempen WBW 2015 di negara atau bandaraya anda dengan menjalin usaha bersama dengan wanita lain. Iktiraf bahawa para ibu berada dalam situasi rentan. Sertai perjuangan hak wanita bertujuan menambahbaik undang-undang kehamilan yang lebih ampuh serta kebersediaan lebih banyak negara mengambil inisiatif menambahbaik undang-undang kebangsaan dan amalan-amalan sedia ada. Kita juga telah menyaksikan pentaulahan lebih banyak tempat kerja mesra-penyaluan ibu dan mesra-ibu.
- Dengan menggunakan kerangka wanita berhak kepada makanan dan kesihatan, mulakan kempen bagi memudahcara akses wanita kepada rawatan perubatan susulan dan penjagaan kesihatan berkualiti, makanan dan zat yang mencukupi, kaunseling pakar serta sokongan dan perlindungan untuk penyusuan. Beberapa perkhidmatan dan kemudahan dapat dibekalkan melalui skim-skim inovatif seperti pemindahan tunai atau dalam bentuk makanan ataupun insurans penjagaan kesihatan.
- Jalin dan kekalkan kerjasama dengan pertubuhan wanita antarabangsa, serantau atau kebangsaan dan kesatuan sekerja yang memperjuangkan hak wanita dan pekerja wanita kepada kerja, mata pencarian dan kesihatan reproduktif semasa Hari Tindakan WBW atau hari tindakan lain yang relevan!

SUMBER TAMBAHAN:

Kit Kempen Perlindungan Ibu (Gabungan WABA dan MP) 2003
<http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/contents.pdf>
Pakej Perlindungan Ibu : Dari Aspirasi ke Realiti untuk semua oleh ILO, rakan konsi lain dan IBFAN – http://www.ilo.org/global/publications/ilo bookstore/order online/books/WCMS_193968/lang--en/index.htm
Laporan Undang-undang Persekutuan Kerja 2012: Kajian Semula/Ulasan Global
http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---ed_protect/---travail/documents/publication/wcms_235155.pdf
Materniti dan Paternity di Tempat Kerja : Perundangan dan amalan di seluruh dunia
http://ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_242615/lang--en/index.htm
Tempat Kerja Mesra Laktasi: Inisiatif Persatuan Penyusuan Badan Australia –
<http://www.breastfeedingfriendly.com.au/>
Tempat Kerja Mesra-Laktasi (New Zealand) – <http://www.bfw.org.nz/>
Kes Perniagaan untuk Akreditasi Tempat Kerja Mesra-Laktasi – New Zealand –
<http://www.bfw.org.nz/default.aspx>
Kes Perniagaan untuk Langkah-langkah Mewujudkan Tempat Kerja Mesra Laktasi ; Panduan Majikan untuk Kerjaya dan Penyusuan/Laktasi
<http://uhs.berkeley.edu/Cstafcat/pdf/healthmatters/Breastfeeding%20and%20Working%20from%20WomensHealth.pdf>
Sumber Tambahan untuk Majikan
<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>
Kaunseling Laktasi/Penyusuan Badan: Kursus Latihan WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Sesi 30 – <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30P30%202013.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://go.oii.org/rlvZnh>
Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)
http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

PENGHARGAAN

WABA ingin merakamkan penghargaan kepada individu berikut yang mendraf dan memberi input terhadap penerbitan Selongsong/Folder Tindakan WBW: Sarah Amin (Penulis utama), Maryse Arendt, David Clark, Elaine Petitat-Cote, Ines Fernandez, Rhukhsana Haider, Miriam Labbek, Mimi Maza, Jeanette McCulloch, Rebeca Norton, Amal Omer-Salim, Felicity Savage, Jay Sharma, Julie Smith, Marta Trejos, dan Penny Van Esterik. Rekacipta : C-Square Sdn Bhd. Penerbitan: JUTAPRINT, Penang.
Sumber Tambahan untuk Majikan
<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/employer-solutions/more-support.html>
Kaunseling Laktasi/Penyusuan Badan: Kursus Latihan WHO/UNICEF 1993, Revised 2015, Sesi 30 – <http://worldbreastfeedingweek.org/pdf/BFC-Session30P30%202013.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://go.oii.org/rlvZnh>
Women in Informal Employment: Globalizing & Organizing (WIEGO)
http://wiego.org/search/apachesolr_search/maternity

Perikatan Seduna untuk Tindakan/Galakan Penyusuan Badan/Laktasi (WABA) adalah jaringan global yang terdiri dari individu dan pertubuhan yang prihatin tentang perlindungan, promosi dan sokongan akan penyusuan badan di seluruh dunia. Tindakan WABA adalah berdasarkan Deklarasi Innocenti. Rakam kongsi induk WABA terdiri dari Akademi Perubatan Penyusuan (ABM), Jaringan Tindakan Makanan Bayi Antarabangsa (IBFAN), Persatuan Perunding Laktasi Antarabangsa (ILCA), La Leche League International (LLL), dan Wellstart International. WABA mempunyai status perunding dengan Majlis Ekonomi dan Sosial Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (ECOSOC). Perunding Khas dengan Majlis Ekonomi dan Sosial Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (ECOSOC).

Pusat Penyelaras dan Pengagihan WBW

Sekretariat WABA
WABA Secretariat
P.O Box 1200, 10850 Penang, Malaysia
Fax: 60-4-657 2655, waba@waba.org.my
www.waba.org.my
www.worldbreastfeedingweek.org

AMERIKA LATIN
CEFEMINA
Apartado 5355, 1000 San Jose, Costa Rica
Fax: 506-224 3986
cefemina@racsa.co.cr

IBFAN Brasil
Rua Carlos Gomes, 1513,
Salas 02 Jd. Carlos Gomes
Jundiaí-SP-Brasil.
CEP: 13215-021
Tel/Fax: (11) 4522 5658
coordenadora@terra.com.br

IBFAN Afrique
Cite Ouaga 2000, 01 BP 1776,
Ouagadougou 01, Burkina Faso
Fax: 226-50-374163, ibfanfan@fasonet.bf

AMERIKA UTARA
LLL International
35 E. Wacker Drive, Suite 850
Chicago, IL 60601, USA
Fax: 1-312-644 8557
www.llli.org

ASIA
Sekretariat/Urusetia WABA
(Rujuk alamat di bawah PENYELARASAN
OVERALL COORDINATION)

ASIA SELATAN
Breastfeeding Promotion
Network of India (BPNI)
BP-33, Pitampura, Delhi 110 034, India
Fax: 91-11-2734 3606, bpnindia@gmail.com

EROPAH
Baby Milk Action
34 Trumpington Street, Cambridge
CB2 1QY, UK
Fax: 44-1223-464 417
info@babymilkaction.org

<p

SIAPA YANG BAKAL MERAH MANFAAT DARI PERLINDUNGAN KEHAMILAN DI TEMPAT KERJA?

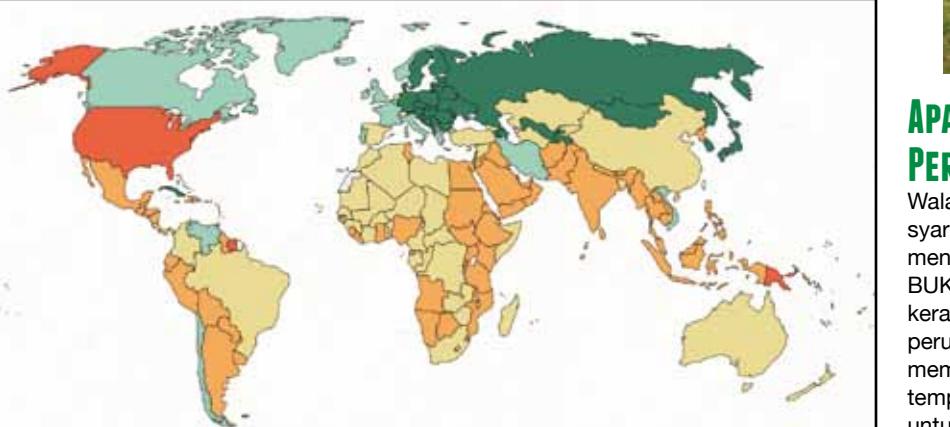
Semua orang meraih manfaat hasil perlaksanaan langkah-langkah perlindungan kehamilan di tempat kerja!

- Ibu dan bayi yang sihat, riang, cukup rehat dan kurang tekanan jiwa. Penambahan kesihatan jangka pendek dan panjang.
- Seluruh keluarga beroleh manfaat hasil perlindungan yang dinikmati seseorang wanita dari segi jaminan kerja, manfaat tunai dan perubatan serta ketenangan jiwa berkait dapat bersama bayinya serta berpuas diri dengan proses pemulihan selepas bersalin
- Bapa dan pasangan beroleh manfaat lantaran berkongsi sama rata dalam tanggungjawab menjadi ibu bapa dan memperoleh hak bercuti untuk menjaga bayi selepas kelahiran.
- Bayi kurang kerap sakit dan dengan yang demikian kedua-dua keluarga dan negara meraih penjimatatan dari segi kos penjagaan kesihatan, penurunan kadar morbiditi dan kematian.
- Majikan akan menikmati manfaat akibat tenaga kerja yang lebih produktif dan puas hati berikutan pengurangan kadar ketidakhadiran pekerja, peningkatan kesetiaan pekerja dan pengurangan dalam kadar keluar masuk/pusing ganti staf. "Program laktasi didapati menghasilkan pulangan pelaburan (ROI) pada nisbah 3 ke 1!"³

• Negara menjadi kian egalitarian dan sekaligus mempertingkatkan kualiti sumber manusia, kekayaan nasional dan kesejahteraan sosial melalui usaha perlindungan pekerja wanita dan memudahkan hak asasi ibu!⁴



DIMANA WUJUD CUTI BERGAJI UNTUK IBU? (KEKUNCU UNTUK PETA)



Tiada Cuti Bergaji
Kurang daripada 14 minggu
14 - 25.9 minggu

26 - 51.9 minggu
52 minggu atau lebih

Sumber:<http://worldpolicyforum.org/policies/is-paidleaveavailable-for-mothers-of-infants>

3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support – http://everymother.org/worksites_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.

SEKTOR FORMAL DAN TERANCANG

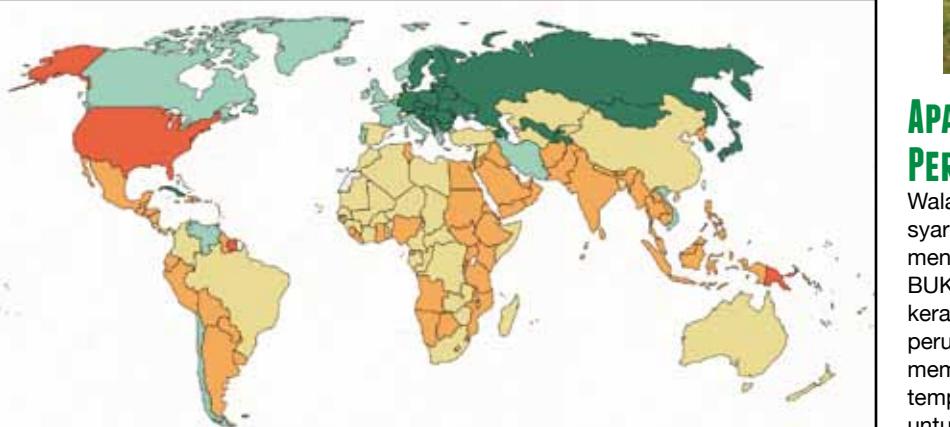
Status Perlindungan Kehamilan (MP) di Peringkat Global

Kita sering membayangkan Perlindungan Kehamilan, MP dari segi peruntukan cuti bersalin semata-mata walhal hakikatnya menjangkau apa yang dibayangkan. Sebenarnya MP terdiri daripada tujuh bahagian yakni (1) ruang lingkup/skop, (2) cuti bersalin (3) manfaat ibu/manfaat tunai, (4) perlindungan kesihatan, (5) perlindungan kerja dan tak diskriminasi (6) waktu rehat/ untuk penyusuan ibu dan (7) kemudahan penyusuan ibu. Menurut ILO pada tahun 2012, kurang seperti diri sistem perundangan kebangsaan negara-negara berdaulat memenuhi dua dari tujuh peruntukan yang termaktub dalam syarat No 183 Persetujuan ILO. Ini termasuklah jangkawaktu cuti bersalin, manfaat berbayar dan skim bayaran.⁵

Berhubung tempoh cuti, majoriti negara (85%) memperuntukan 12 minggu atau lebih selaras dengan Persetujuan No. 3 dan No. 103 ILO. Namun begitu HANYA 53% daripada kesemua negara memperuntukan lebih daripada 14 minggu seperti yang ditetapkan oleh Persetujuan 183 ILO. Kurang daripada 20 buah negara memperuntukan sekurang kurangnya 6 bulan cuti bersalin (sejurus selepas bersalin) yang diperlukan untuk penyusuan ibu eksklusif. (Lihat peta untuk gambaran keseluruhan global).

Waktu rehat untuk tujuan penyusuan ibu yang dimandatkan perundangan walaupun bagaimanapun menikmati penerimaan antarabangsa yang lebih baik memandangkan 122 daripada 182 negara mempunyai peruntukan sedemikian. Namun begitu, bilangan negara mengamalkan sistem tempoh rehat berbayar adalah kurang (114 daripada sejumlah 182 negara)⁶. Malah, mengambil tempoh rehat yang dibenarkan undang-undang sekali pun menimbulkan pelbagai cabaran memandangkan pemerolehan kebenaran berbuat demikian banyak bergantung kepada penguatkuasaan yang efektif, persekitaran kerja serta sikap rakan sekerja. Secara global, peruntukan tempoh rehat ini memperlihatkan penerimaan yang kian meningkat sejak 1995 walaupun secara sederhana dengan hanya 15 lagi negara baru menerima pada peruntukan untuk menawarkan waktu rehat terjamin.

DIMANA WUJUD CUTI BERGAJI UNTUK IBU? (KEKUNCU UNTUK PETA)



Tiada Cuti Bergaji
Kurang daripada 14 minggu
14 - 25.9 minggu

26 - 51.9 minggu
52 minggu atau lebih

Sumber:<http://worldpolicyforum.org/policies/is-paidleaveavailable-for-mothers-of-infants>

3. The Business Case for Breastfeeding – Worksite Lactation Support – http://everymother.org/worksites_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.

ADVOKASI UNTUK PERLINDUNGAN KEHAMILAN YANG LEBIH BAIK MELALUI PERUNDANGAN!

Bagaimana anda boleh mengenalpasti status Perlindungan Kehamilan (MP) di negara anda?

Status Perlindungan Kehamilan sesebuah negara berdasarkan 7 kriteria yang diutarakan di atas mungkin ketara berlainan dan mungkin mengenepek skumpulan besar wanita yang bekerja. Untuk penambahbaikan MP di negara anda, anda perlu mengetahui statusnya, mengenalpasti aspek-aspek kelembahan dan seterusnya menentukan di mana hendak difokuskan usaha-usaha kempen WBW 2015 anda. Pelbagai sumber boleh dijadikan bahan rujukan untuk tujuan ini. Antara:

1. Carta Perlindungan Kehamilan WABA.⁹
2. Koleksi/Pengkalan Data ILO berhubung Perlindungan Kehamilan.¹⁰
3. Kehamilan di tempat kerja: Ulasan Dapatan Perundangan Kebangsaan dari Pengkalan Data ILO mengenai Keadaan Kerja dan Undang-undang Kerja, Geneva, Pertubuhan Buruh Antarabangsa, 2010.
4. Laporan Inisiatif Tren Penyusuan Ibu Sedunia - Adakah Bayi Kita Terjerumus di celah Jurang?¹¹
5. Laporan Alternatif IBFAN; CRC and CEDAW di laman sesawang IBFAN's website.¹²



APA YANG ANDA BOLEH LAKUKAN?

Apa Yang Anda Boleh Lakukan Untuk Memperbaiki MP Di Negara Anda?

Selaras anda mengenalpasti jurang yang wujud antara perundangan dan perlaksanaan, fokuskan tindakan anda bagi menangani kepincangan tersebut. Jalankan kerjasama dengan kesatuan sekerja, pekerja, pertubuhan wanita, kerajaan tempatan, majikan dan anggota masyarakat yang berkaitan untuk meraih impak maksimum!

Fokus inisiatif anda seharusnya bertumpu pada salah satu atau lebih aspek-aspek perundangan berikut:

- imenambah tempoh cuti bersalin dengan gaji;
- memperluaskan skop iupitan MP kepada lebih banyak sektor pekerja wanita;
- memperluaskan cuti bergaji dalam bentuk cuti penjagaan anak, cuti untuk bapa dan lain-lain bentuk cuti yang boleh memberi ruang kepada ibubapa meluangkan lebih masa bersama bayi mereka;
- mengukuhkan dasar anti-diskriminasi di tempat kerja;
- menggalung undang-undang bagi memperuntukan cuti bersalin bergaji untuk sekurang-kurangnya 6 bulan atau lebih;
- berkerjasama dengan kerajaan bagi mencari kaedah pembentukan kreatif untuk menyara manfaat ibu agar menjamin kelestarian sumber serta tidak membebani majikan semata-mata.

Inilah beberapa lagi kejayaan adalah hasil advokasi jangka panjang di peringkat nasional di mana rakyat biasi mengambil inisiatif serta bertindak secara konsisten. Anda mampu meraih inspirasi dan motivasi dari kejayaan-kejayaan ini yang telah menyumbang kepada penambahbaikan undang-undang MP dan amalan-amalan berkaitan. Sila layari laman sesawang WBW website untuk lebih banyak lagi nukilan kejayaan.

9. http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/pdf/mp_chart_2015_updated-Feb%202015.pdf
10. http://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://www.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 of Feminist Economics, M Björnolt & A McKay, Bradford, Ontario, Demeter Press: 267–286.
14. <http://www.humanervices.gov.au/customer/enablers/centrelink/parental-leave-pay/eligibility--for-parental-leave--pay>
15. <http://www.dailylegraph.com.au/news/nsw/dads-fail-to-claim-baby-paycash-under-the-parental-leave-scheme/story-fnlcx12-1227252860019>
16. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmes-services/paid-parental-leave-scheme/paid-parental-leave-evaluation>

SITUASI MP DI PELBAGAI NEGARA

Tidak banyak negara yang memperuntukkan cuti bersalin bergaji selama enam bulan atau lebih di peringkat global. Pada tahun 2008, Brazil memanjangkan tempoh cuti bersalin dari 120 hari ke enam bulan untuk semua pekerja sektor awam (kecuali majlis bandaran tertentu). Pada November 2014, Myanmar meluluskan rang undang-undang berkaitan cuti bersalin enam bulan bergaji, satu inisiatif yang juga di contoh Bangladesh dan Vietnam.

Di kebanyakan negara, skop cuti bersalin bergaji terhad kepada golongan wanita tertentu sahaja dan sering kali mengabaikan mereka yang amat mermerlukan cuti sedemikian. Anda boleh mengembangkan usaha ke arah meningkatkan skop cuti dan/atau mendesak untuk mendapatkan cuti tambahan yang lain seperti cuti penjagaan anak dan cuti untuk bapa. Sesetengah negara seperti Sweden sedang mengorak langkah ke arah menyediakan cuti ibu bapa bagi menangani isu-isu kesamarataan jantina serta menggalakkan keseimbangan dalam perkongsian waktu penjagaan anak. Namun begitu, langkah-langkah ini tidak seharusnya memendekkan tempoh penyusuan atau merampas hak perlindungan kesihatan dari wanita hamil atau yang menyusu bayinya.

Di Australia, sati skim nasional untuk Cuti Penjagaan Anak Bergaji mula diperkenalkan pada tahun 2011. Ianya dibayai dari hasil cukai umum dan menyerah upah minimum selama 18 minggu. Berbanding masa lalu bila masa cuti 12 bulan biasanya tidak di bayar gaji dan majikan hanya membayar gaji kepada wanita dalam sektor awam atau profesional untuk kerja yang dilakukan dalam tempoh 12 minggu, skim baru ini memperuntukkan kelayakan yang lebih meluas serta merangkumi mereka yang berkerja sendiri, pekerja sambangan dan lain-lain, serta kesemuanya ibu yang telah bekerja lebih seminggu sebelum kelahiran anak mereka.¹⁴ Cuti bergaji untuk bapa selama seminggu juga disediakan. Skim ini berjaya meningkatkan tempoh penyusuan ibu sehingga 12 bulan¹⁵, dan memanfaatkan majikan kerana wanita kembali bekerja lebih awal dari yang ditetapkan. Tempoh cuti yang panjang ini juga memberi impak positif kepada kesihatan mental para ibu.¹⁶

Di Venezuela, Undang-Undang Buruh untuk Pekerja yang baru dimuktubkan pada tahun 2012, menetapkan cuti bersalin selama tempoh 20 minggu untuk para ibu yang telah bersalin dan disamping memperuntukkan cuti semasa mengandung selama 6 minggu. Ketetapan tersebut sekaligus menambah jumlah keseluruhan cuti mencecah 61/2 bulan. Selain itu, sebagai langkah membolehkan ayah memberi sokongan mental dan emosi kepada ibu tatkala ia hendak bersalin, para bapa layak menerima 14 hari cuti manakala tempoh selama 21 hari diperuntukkan untuk kelahiran kembarnya sebagai sokongan terhadap ibu tersebut. Undang-undang tersebut juga mewajibkan setiap majikan menyediakan pusat asuhan serta pusat pendidikan awal. Ia juga menetapkan pemberian tempoh rehat 30 minit untuk tujuan penyusuan sekiranya terdapat bilik menyusu di premis kerja. Sebaliknya, tempoh tersebut dilanjutkan ke satu setengah jam sebabnya 2 kali sehari sekiranya tidak terdapat bilik menyusu di tempat kerja.

Filipina meluluskan rang undang-undang bertajuk Akta Promosi Penyusuan Badan pada tahun 2009. Akta ini telah di karang bersama oleh seorang ibu menyusu. Akta berkenaan mengadvokasi tempoh rehat bergaji selama 45 minit bagi tujuan penyusuan bayi untuk wanita bekerja serta penubuhan stesen penyusuan ibu di tempat kerja. Syarikat yang mematuhi perundangan tersebut menerima imbalan dalam bentuk potongan cukai.

17. Kajian gunaan masa di Australia menunjukkan bahawa penyusuan eksklusif selama 6 bulan memakan masa ibu sebanyak 17 jam seminggu. Jumlah ini adalah bersamaan dengan separuh masa kerja penuh masa. Kajian ini yang seumpamaan menunjukkan bahawa kerja separuh masa kurang menganggu amalan penyusuan yang optima. Sila lihat: Baxter, JAR Cooklin, et al. (2009) 'Which Mothers Wear Their Babies Prematurely from Full Breastfeeding?' An Australian Cohort Study', Acta Paediatrica 98 (8): 1274–1277. Sila lihat: 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/zoomout
20. http://www.bfw.org.nz/Breastfeeding_and--work_280.aspx
21. See also <http://www.bfw.org.nz/default.aspx>
22. See http://www.allaire.ch/logico/client/stillen/summary.php?lang_iso639=en

PENYELESAIAN TEMPAT KERJA UNTUK MEMBANTU WANITA MENGABUNG PENYUSUAN IBU DAN PEKERJAAN BERGAJI:

Tempat Kerja Mesra-Penyusuan Ibu dan Mesra Keluarga

Proses perubahan perundangan lazimnya mengambil masa untuk menjadi kenyataan. Oleh yang demikian, penyelesaian tersebut termasuklah menjadikan tempat kerja satu persekitaran yang mesra keluarga atau mesra-penyusuan ibu. Sementara iaialah penglibatan Tentera Udara DiRaja Australia dalam program ini pada tahun 2014 sekaligus menjadikannya organisasi ketenteraan yang pertama di dunia mencapai pentaulahan sebagai Tempat Kerja Mesra-Penyusuan Badan.¹⁹

Pertubuhan CALMA-IBFAN El Salvador bersama-sama pihak berkusa tempatan bertanggungjawab membangunkan Pusat Kerja Mesra-Anak dan Wanita pada tahun 2010. Pusat ini menyediakan bilik penyusuan ibu disamping mengendalikan sesi latihan untuk pekerja syarikat, industri dan penempatan komersial di kedua-dua sektor awam dan swasta serta bertanggungjawab memantau perlaksanaan undang-undang MP. Setakat ini dua ratus inspektor telah dilatih dan pusat ini kini mempunyai 532 bilik penyusuan yang berupaya menampung kira-kira 15,823 wanita.

Di Peru, Dikri Tertinggi No. 29896 menetapkan perlaksanaan program penyediaan bilik penyusuan dan pemerah susu di sektor awam dan sektor swasta bertujuan mempromosi dan menyokong penyusuan badan. Perlaksanaan ketetapan ini adalah wajib bagi semua organisasi yang mempunyai 20 atau lebih pekerja.

Di Colombia, undang-undang yang diwartakan Majlis Bogota mensyaratkan penubuhan Bilik Mesra Keluarga dan Kanak-Kanak di komuniti dan industri tanpa mengambil kira bilangan pekerja wanita.

Di New Zealand, "pekerja industri dan sektor perkhidmatan, terutamanya wanita dalam sektor jualan, restoran, hotel, kilang atau pekerjaan perkhidmatan menghadapi kesukaran dalam mengurus tanggungjawab penyusuan ibu dan dengan yang demikian memerlukan sokongan padu dari majikan agar dapat mengimbangi tuntutan kerja dan keluarga."²⁰ Justeru, program tempat kerja Mesra Penyusuan ibu telah diwujudkan sebagai satu program khidmat kebangsaan bagi menyalurkan maklumat