

ভাৰতবৰ্ষ : বিশ্ব স্তনপান সপ্তাহ (১ৰ পৰা ৭ আগষ্ট ২০১৫)

সফল স্তনপান আৰু কৰ্মৰত মাতৃ :
কাৰ্য্যকৰী কৰো আহক!



পাতনি

শিশুৰ সু-স্বাস্থ্য, বিকাশ, পুষ্টি তথা জীৱন নিৰ্বাহৰ বাবে স্তনপান এক অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ নিৰ্ণায়ক। বৰ্তমান সময়ত বহুতো মহিলাই ঘৰৰ বাহিৰত অৰ্থাৎ অন্য স্থানত আনুষ্ঠানিক অথবা অনানুষ্ঠানিক খণ্ডত কৰ্ম কৰা দেখা পোৱা যায়। আৰু আনুসাংগিক ভাৱে এই সকল মহিলাৰ বাবে স্তনপান কৰোৱাৰ ক্ষেত্ৰত সমস্যা বৃদ্ধি পোৱা পৰিলক্ষিত হৈছে। কৰ্মময় জীৱন আৰু স্তনপানৰ দায়িত্বৰ মাজত এক যোগসূত্ৰ স্থাপন কৰাৰ ক্ষেত্ৰত সেয়েহে এক জটিল পৰিস্থিতিৰ সৃষ্টি হৈছে। এই ক্ষেত্ৰত মহিলা সকলক স-সন্মানে নিজৰ কৰ্মত অগ্রসৰ হোৱাত সহায় কৰা আৰু লিংগ ভিত্তিক বৈষমতা নাইকিয়া কৰি স্ব-কৰ্মস্থানৰ পৰা পাব লগা সুবিধা সমূহ লাভ কৰাৰ বাবে এটা বিশেষ নীতি; “প্ৰসূতী সুৰক্ষা নীতি” সকলো মহিলাৰ বাবে অপৰিহাৰ্য হৈ পৰিছে।

ভাৰতীয় সংবিধানৰ ৪২ নং অনুচ্ছেদত উল্লেখ কৰা হৈছে, “প্ৰতিখন ৰাজ্যই কৰ্মস্থানত মানৱ অধিকাৰ সুৰক্ষা আৰু প্ৰসূতীকালীন জিৰণিৰ ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰিব।” এই সাংবিধানিক নিৰ্দেশৰ আধাৰতেই ভাৰতবৰ্ষত কৰ্মৰত মহিলাসকলৰ বাবে দুখন আইন প্ৰনয়ণ কৰা হৈছে। প্ৰথমখন হ’ল “প্ৰসূতীকালীন (প্ৰসৱকালীন) সুবিধা আইন, ১৯৬১” আৰু দ্বিতীয়খন হ’ল “কৰ্মচাৰী ৰাজ্যিক বীমা আইন, ১৯৪৮”। ইয়াৰোপৰি ভাৰত চৰকাৰে যষ্ঠ দৰমহা আয়োগৰ পৰামৰ্শ অনুসাৰে কিছুমান কাৰ্যকাৰী পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰিছে। তদুপৰি, ৰাষ্ট্ৰীয় খাদ্য সুৰক্ষা আইন, ২০১৩ৰ ৬ নং দফাত প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষাক এক বৈধ অধিকাৰ বুলি মান্যতা প্ৰদান কৰা হৈছে আৰু অসংগঠিত খণ্ডৰ মহিলা সকলক সামৰি প্ৰতিগৰাকী মহিলাকে অতি কমেও ৬০০০.০০ টকাকৈ প্ৰসৱকালীন প্ৰাপ্য ৰূপে প্ৰদান কৰাৰ ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰা হৈছে।

এই বছৰৰ বিশ্ব স্তনপান সপ্তাহৰ প্ৰসংগ হৈছে “সফল স্তনপান আৰু কৰ্মৰত মাতৃ : কাৰ্য্যকৰী কৰো আহক”। এই প্ৰসংগটোৱে আমাক সোঁৱৰাই দিয়ে ১৯৯৩ চনৰ বিশ্ব স্তনপান সপ্তাহৰ প্ৰচাৰ অভিযানত মাতৃসকলৰ বাবে উপযোগী কৰ্মস্থানৰ প্ৰাথমিকতাৰ ওপৰত গ্ৰহণ কৰা প্ৰসংগটিলৈ। ইয়াৰ মূল লক্ষ্য হ’ল আনুষ্ঠানিক অথবা অনানুষ্ঠানিক খণ্ডত নিয়োজিত কৰ্মৰত মহিলাসকললৈ সহায় আগবঢ়োৱা আৰু তেওঁলোকক কৰ্তৃত্ব প্ৰদান কৰা, কৰ্ম আৰু সন্তানৰ লালন-পালনৰ সুন্দৰ সময় স্থাপন, বিশেষকৈ স্তনপানৰ ক্ষেত্ৰত। ১৯৯৩ চনৰ বিশ্ব স্তনপান সপ্তাহৰ মূল প্ৰসংগটি আছিল, “মহিলা, কৰ্ম আৰু স্তনপান : সকলোৰে বাবে সুফল!”



লক্ষ্য

- ১) প্ৰতিজন লোকক ইতিমধ্যে থকা প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষা অধিকাৰ বোৰৰ বিষয়ে অৱগত কৰক আৰু ৰাষ্ট্ৰীয় আইন-প্ৰণয়ন আৰু কাৰ্য্যকৰী কৰণ শক্তিশালী কৰি তোলাৰ বাবে সজাগতা বৃদ্ধি কৰা।
- ২) যিকোনো স্থানত কাম কৰিবলৈ তথা স্তনপানৰ ক্ষেত্ৰত সামৰ্থ হ'বলৈ সকলো খণ্ডৰ পৰা বিভিন্ন পৰ্যায়ত সহায় লাভ কৰা।
- ৩) নিয়োগকৰ্তা সকলৰ দ্বাৰা শিশু আৰু মাতৃ গৰাকীৰ অনুকূল হোৱাকৈ কৰ্মস্থান গঢ় দিয়া আৰু তেওঁলোকৰ মহিলা কৰ্মচাৰীসকলে যাতে নিয়মিত ৰূপে স্তনপান কৰাই থাকিব পাৰে সেই ক্ষেত্ৰত সহায় আগবঢ়োৱা।
- ৪) অনানুষ্ঠানিক খণ্ডত কৰ্মৰত মহিলা কৰ্মচাৰীবোৰে যাতে স্তনপান কৰাৰ পাৰে তাৰ বাবে সহায়তামূলক পৰিস্থিতি সৃষ্টি কৰা।



Photo: WABA WBW Action Folder 2015

বিশ্বব্যাপি গ্ৰহণ কৰা বিভিন্ন পদক্ষেপ সমূহ

১৯৫২ চনৰ ৪ জুন তাৰিখে অনুষ্ঠিত হোৱা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক সংঘৰ সাধাৰণ পৰিষদত প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষাৰ বাবে কিছুমান প্ৰস্তাৱ গ্ৰহণ কৰা হৈছিল আৰু সেইবোৰক নামাকৰণ কৰা হৈছিল “প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষা পৰামৰ্শৱলী, ১৯৫২”। এই পৰামৰ্শৱলীত সকলো মহিলাৰ বাবে বাৰ (১২) সপ্তাহ প্ৰসৱকালীন ছুটীৰ অনুমোদন প্ৰদান কৰা হৈছিল আৰু প্ৰয়োজন সাপেক্ষে সেৱা পৰিচৰ্যাৰ বাবে ডেৰ ঘণ্টা প্ৰদান কৰা উচিত বুলি উল্লেখ কৰা হৈছে। ২০০০ চনত অনুষ্ঠিত ১৮৩ সংখ্যক প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষা সন্মিলনত ছুটীৰ সংখ্যা চৈধ্য (১৪) লৈ বৃদ্ধি কৰা হৈছিল, পুনৰায় ইয়াক ওঠৰ (১৮) সপ্তাহলৈ বৃদ্ধি কৰা হৈছিল (পৰামৰ্শৱলী ১৯১)। ১৮৩ সংখ্যক সন্মিলন আৰু ৰজাৰ নং পৰামৰ্শৱলীত স্তনপানৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় সাময়িক বিৰামক এগৰাকী মহিলাৰ অধিকাৰ ৰূপে মান্যতা প্ৰদান কৰিছে; আৰু কৰ্মদিনৰ পৰিমাণ হ্রাস কৰাৰ ক্ষেত্ৰত অনুমিত প্ৰদান কৰিছে; ইয়াৰোপৰি প্ৰসৱকালীন ছুটীৰ পাছত স্তনপানৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰা সাময়িক বিৰামৰ বাবে কৰ্মক্ষেত্ৰৰ পৰা অব্যাহতি নিদিয়াৰ নিশ্চয়তা প্ৰদান কৰিছে। কিন্তু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় শ্ৰমিক সংঘৰ এই দুয়োবিধ নথিতেই বিভিন্ন দেশ সমূহক নিজ নিজ সুবিধা অনুসাৰে প্ৰসৱকালীন ছুটীৰ দৈৰ্ঘ্য আৰু স্তনপানৰ বাবে সাময়িক বিৰামৰ সংখ্যা নিৰূপনৰ বাবে অনুমতি প্ৰদান কৰিছে।

মানৱ অধিকাৰ ভিত্তিক ব্যৱস্থাবোৰৰ ভিতৰত, ১৯৭৯ চনত CEDAWয়ে প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষাৰ বাবে, বিশেষকৈ কৰ্মৰত মহিলাসকলৰ প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষাৰ বাবে বহুতো কাৰ্য্যক্ৰমগণিকা গ্ৰহণ কৰিছিল। ১৯৮৯ চনত CRCয়ে শিশুবোৰৰ ক্ষেত্ৰত পৰ্যাপ্ত পুষ্টিৰ অধিকাৰ, প্ৰাক প্ৰসৱকালীন আৰু প্ৰসৱোত্তৰ নৱজাতকৰ যতনৰ অধিকাৰ আৰু অভিভাৱকৰ বাবে তেওঁলোকক তেওঁলোকৰ কৰ্ম আৰু অন্যান্য ক্ষেত্ৰত সহায় হোৱাকৈ বিভিন্ন সাহায্য আগবঢ়োৱা অধিকাৰৰ চৰ্ত আৰোপ কৰিছিল।

দুটা সৰল ঘোষণা (১৯৯০, ২০০৫) অত চাৰিটা কাৰ্য্যকাৰী লক্ষ্যৰ বিষয়ে বৰ্ণনা কৰা হৈছে। সেইকেইটা হৈছে স্তনপানৰ বিষয়ে পৃষ্ঠপোষকতা কৰা, সুৰক্ষা প্ৰদান কৰা, স্তনপানৰ ক্ষেত্ৰত সহায়ৰ হাত আগবঢ়োৱা আৰু চতুৰ্থটো হ’ল কৰ্মৰত মহিলাসকলৰ স্তনপানৰ অধিকাৰ সুনিশ্চিত কৰাৰ বাবে প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষাৰ উদ্দেশ্যে ৰাজ্যসমূহৰ দ্বাৰা আইন প্ৰণয়ন। ২০০২ চনত, বিশ্ব স্বাস্থ্য সংস্থাৰ সদ্যজাত আৰু নৱজাতক কেচুৱাৰ খাদ্যৰ ক্ষেত্ৰত বিশ্বব্যাপি গ্ৰহণ কৰা ৰণকৌশলৰ বহুকেইটা দফাত কৰ্মৰত মহিলাসকলক, তেওঁলোকৰ পৰিয়ালৰ দায়িত্ব আৰু কৰ্মৰ মাজত সমতা অটুট ৰখাৰ ক্ষেত্ৰত সামৰ্থ কৰি তুলিবলৈ কৰ্মৰত মহিলাসকলৰ প্ৰসৱকালীন সুৰক্ষাজনিত আইনৰ ওপৰত অতি বেছি গুৰুত্ব প্ৰদান কৰা হৈছে।

কৰ্ম আৰু স্তনপানৰ সমন্বয় স্থাপন কৰা

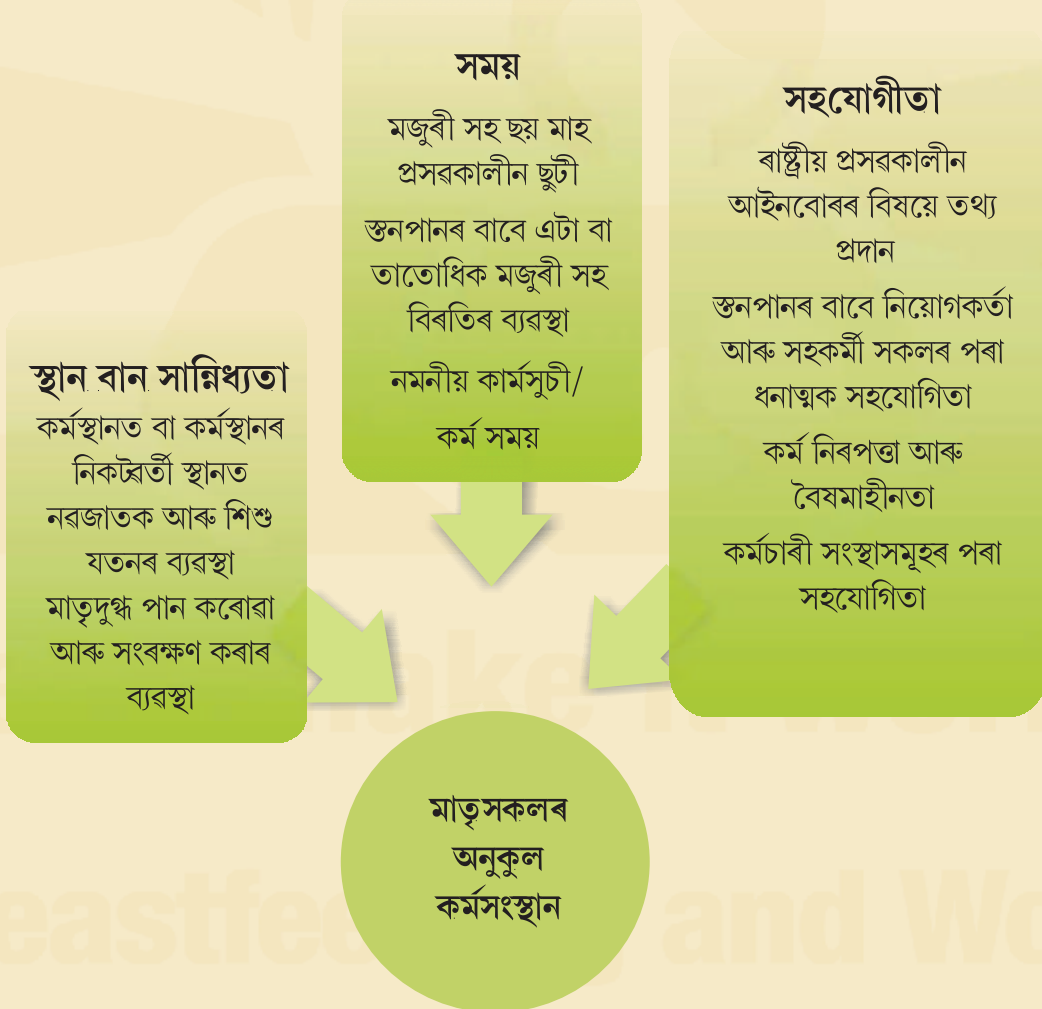
স্তনপানৰ গুৰুত্ব

বিভিন্ন ধৰণৰ অধ্যয়নত এইয়া স্পষ্ট হৈ উঠিছে যে জন্মৰ প্ৰথম এঘণ্টাৰ ভিতৰতে কৰোৱা স্তনপানৰ ফলত নৱজাতকৰ মৃত্যুৰ হাৰ ২২% লৈ হ্রাস পায়। ঠিক একেদৰে, জন্মৰ প্ৰথম ছয় মাহলৈ কৰোৱা একমাত্ৰ স্তনপানে শিশুকালত মৃত্যু ঘটোৱা বিভিন্ন ৰোগ, যেনে ডায়েৰীয়া তথা নিউমোনিয়া আদিৰ পৰা হ'ব পৰা মৃত্যুৰ হাৰ তথা মৃত্যুৰ আশংকা প্ৰতিৰোধ কৰে। সৰ্বাধিক পৰিমাণৰ স্তনপানৰ অভাৱে পুষ্টিহীনতাৰ লগতে মেদবহুলতা তথা অতি ওজন বৃদ্ধি পোৱাটোও প্ৰতিৰোধ কৰাৰ প্ৰমাণ পোৱা গৈছে। শেহতীয়া গৱেষণাত দেখা পোৱা গৈছে যে স্তনপানৰ ফলত বিভিন্ন ধৰণৰ মাৰাত্মক অসংক্ৰামক ৰোগৰ পৰা শিশুটিক ৰক্ষা কৰা উপৰিও ইয়ে শিশুটিৰ বুদ্ধিমত্তা বৃদ্ধি পোৱা, শিক্ষাৰ ক্ষেত্ৰত সুফলপ্ৰাপ্তিত তথা পিছৰ জীৱনত সুফল প্ৰাপ্তিত সহায় কৰে।

মাতৃসকলৰ বাবে অনুকূল কৰ্মস্থানৰ সৃষ্টি কৰা

এগৰাকী মহিলা প্ৰায়ে দ্বৈত ভূমিকা পালন কৰিব লগাত পাৰে, এফালে গৃহীণী আৰু আনফালে জীৱিকা অৰ্জন কৰোৱা। মহিলা গৰাকীৰ বাবে এই উভয় ক্ষেত্ৰত সমন্বয় স্থাপন কৰিবলগীয়াটো এখন যুদ্ধতকৈ কম নহয়। ঘৰৰ বাহিৰত জীৱিকা অৰ্জনৰ উদ্দেশ্যে কাম কৰাৰ লগতে মহিলাসকলে ঘৰখন পৰিচালনা কৰিবলৈ সময় খৰচী তথা কষ্টসাধ্য যেনে পানী কঢ়িওৱা, জুইৰ বাবে খৰি গোটোৱা ইত্যাদি কৰিব লগীয়া হয়। ইয়াৰ সমান্তৰাল ভাৱে তেওঁলোকে তেওঁলোকৰ সন্তানক স্তনপানো কৰাব লাগে।

এগৰাকী কৰ্মৰত মহিলাৰ বাবে তেওঁৰ সন্তানক প্ৰথম ছয় মাহ বয়সলৈকে একমাত্ৰ স্তনপান কৰাবলৈ তথা ২ বছৰ বয়সলৈ নিৰন্তৰ স্তনপান কৰাবলৈ মহিলা গৰাকীক ছয় মাহ তথা তাতোধিক প্ৰসৰকালীন ছুটি আৰু যথোপযুক্ত সহায় অতি আৱশ্যক। পৰ্যাপ্ত ছুটি তথা কৰ্মত যোগদান কৰাৰ পিছত কৰ্মস্থানত যথোপযুক্ত সুবিধাই মাতৃ আৰু সন্তান উভয়কে উপকৃত কৰিব আৰু স্তনপান অভাৱে এইয়া হৈছে প্ৰথম আৱশ্যকীয় দিশ। মহিলাসকলৰ কিছু সংখ্যকে অনানুষ্ঠানিক খণ্ড যেনে কোনো ফাৰ্ম, পথ নিৰ্মাণ, নিৰ্মাণ কাৰ্য আৰু দোকান-পোহাৰত কাম কৰে আৰু আন কিছুসংখ্যক মহিলাই আনুষ্ঠানিক খণ্ড যেনে কাৰ্যালয়ত, চিকিৎসালয়, শিক্ষাখণ্ডত আৰু কাৰখানা ইত্যাদিত কাম কৰে। মাতৃ সকলৰ বাবে উপযোগী কৰ্মস্থান প্ৰস্তুত কৰাৰ বাবে নিয়োগকৰ্তা সকলে বিশেষকৈ তিনিটা দিশৰ ওপৰত মনোযোগ দিব লাগিব - সময়, স্থান বা সান্নিধ্য আৰু সহযোগিতা। সময় প্ৰদান কৰা মানে সকলো খণ্ডৰ মহিলাক মজুৰী সহ ছয় মাহৰ প্ৰসৰকালীন ছুটি প্ৰদান, স্তনপানৰ বাবে এবাৰ বা তাতোধিক বিৰতি প্ৰদান নাইবা সন্তানটিক স্তনপান কৰোৱাৰ উদ্দেশ্যে মাতৃগৰাকীৰ দৈনিক কামৰ বোজা হ্রাস কৰা, আৰু স্তনপান কৰাৰ পৰাকৈ কৰ্মসূচীখন নমনীয় কৰা যেনে অংশকালীন কৰ্মসূচী প্ৰস্তুত কৰা, দায়িত্ব সমূহ বিতৰণ কৰি দিয়া ইত্যাদি। স্থান বা সান্নিধ্যৰ দ্বাৰা ইয়াকে বুজাব বিচৰা হৈছে যে মাতৃগৰাকীৰ কৰ্মস্থান বা নিকটৱৰ্তী স্থান শিশুৰ বাবে ওমলা ঘৰৰ ব্যৱস্থা থকা যাতে মাতৃ গৰাকীয়ে নিজৰ দায়িত্ব পালন কৰাৰ লগতে শিশুটোৰো যত্ন ল'ব পাৰে।



কৰ্মস্থানবোৰত মাতৃদুগ্ধ পান কৰোৱাৰ বাবে আৰু সংৰক্ষণ কৰাৰ উদ্দেশ্যে ব্যক্তিগত ব্যৱস্থা বা স্থান প্ৰদান কৰা উচিত। আৰু সেয়েহে কৰ্মস্থানবোৰ পৰিষ্কাৰ পৰিবেশযুক্ত হ'ব লাগে। কৰ্মৰত মহিলা সকলৰ প্ৰতি তেওঁৰ স্তনপান কৰোৱা দায়িত্ব আৰু কৰ্মস্থানত পালন কৰিবলগীয়া দায়িত্বৰ ক্ষেত্ৰত মহিলা গৰাকীৰ পৰিয়ালৰ সদস্য, তেওঁ বাস কৰা সমাজখন, তেওঁ কাম কৰা অনুষ্ঠানৰ কৰ্মকৰ্তা তথা তেওঁৰ সহযোগি সকল আৰু তেওঁৰ উৰ্ধতন বিষয়া সকলৰ তেওঁৰ প্ৰতি সদ্ভাৱ থকা উচিত। মহিলাসকলে পাৰ লগা প্ৰসৰকালীন অধিকাৰৰ বিষয়ে তেওঁলোকক অৱগত কৰোৱা উচিত।

কিন্তু, বহুবোৰ সাক্ষ্য-প্ৰমাণৰ পৰা দেখা পোৱা যায় যে সফল স্তনপানৰ বাবে এই বিষয়বোৰৰ ওপৰত কৰিবলগীয়া কৰণীয়খিনি পালন কৰাতো তেনেই জটিল।

ভাৰতবৰ্ষত চলোৱা এক গুণগত বিশ্লেষণত স্পষ্টভাৱে প্ৰমাণ পোৱা গৈছে যে ৰাজহুৱা শিক্ষা আৰু স্বাস্থ্যখণ্ডত নিয়োজিত বৈতনিক কৰ্মচাৰী সকলৰ কৰ্ম আৰু স্তনপানৰ মাজত যোগসূত্ৰ স্থাপন কৰাত ছয়মাহ প্ৰসৰকালীন ছুটীৰ বিপৰীতে বহুতো ব্যক্তিগত, পৰিয়ালকেন্দ্ৰীক অথবা কৰ্মস্থানৰ সৈতে জড়িত কাৰকে প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰে^{১৩}। লেবানত চলোৱা এক অধ্যয়ণত দেখা পোৱা গৈছে যে প্ৰসূতী ছুটীৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল স্তনপান, স্তনপানৰ ক্ষেত্ৰত আহিব পৰা বাধা আৰু শিশু নিবাসৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল হোৱা তথা সোনকালে

কৰ্মস্থানলৈ ওভোতা আদি কাৰকে শাৰিৰীক আৰু মানসিক সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰিব পাৰে। কেলিফৰ্ণিয়াত চলোৱা অধ্যয়নত প্ৰকাশিত তথ্য অনুসৰি পূৰ্ণ পৰ্যায়ৰ কৰ্মী সকলৰ ক্ষেত্ৰত বিষয়েকৈ যিসকল কৰ্মী প্ৰৱন্ধক পৰ্যায়তকৈ নিম্ন পৰ্যায়ত কৰ্মৰত আৰু যিসকলৰ কৰ্ম নমনীয়তাৰ অভাৱ সেই কৰ্মৰত মহিলাসকলৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰসৰোত্তৰ প্ৰসূতী ছুটীয়ে এক ধনাত্মক প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে^{১৪}। ছুইজাৰলেণ্ডত চলোৱা এক অধ্যয়নৰ সমীক্ষাত পোৱা গৈছে যে প্ৰসৰকালীন ছুটীৰ দৈৰ্ঘ্য আৰু মাতৃগৰাকীৰ মানসিক স্বাস্থ্য তথা স্তনপানৰ দৈৰ্ঘ্যৰ মাজত এক ধনাত্মক সংযোগ আছে^{১৫}। তুৰ্কীত চলোৱা এক অধ্যয়ণে দীঘলীয়া স্তনপানৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰভাৱ পেলোৱা কাৰক সমূহ চিনাক্ত কৰি উলিয়াইছে। এইবোৰৰ ভিতৰত অন্তৰ্ভুক্ত হৈছে জন্মৰ প্ৰথম কেইমাহত অবিৰতভাৱে চলোৱা সফল স্তনপান, স্তনপান কৰোৱাৰ বাবে মহিলাগৰাকীৰ ইচ্ছা আৰু পৰ্যাপ্ত সময়ৰ বাবে প্ৰসূতী ছুটী^{১৬}। আমেৰিকাৰ যুক্তৰাষ্ট্ৰত চলোৱা এটা অধ্যয়নৰ সমীক্ষাৰ পৰা দেখা পোৱা গৈছে যে সামাজিক সহযোগিতা আৰু অংশকালীন কৰ্মসূচীৰে কৰ্মস্থান, পৰিবেশ আৰু মাতৃ আৰু নৱজাতকৰ মাজৰ ব্যৱধান হ্ৰাস, সহযোগিতা পূৰ্ণ আৰু সুবিধা আৰু শিশু যতনৰ ব্যৱস্থাবোৰে স্তনপান বৃদ্ধিত সহায় কৰে। ব্ৰাজিলৰ এটা উদ্যোগত কৰ্মৰত কৰ্মীসকলৰ মাজত চলোৱা সমীক্ষাৰ পৰা দেখা পোৱা গৈছিল যে শিশু আৱাসিক সুবিধা, কৰ্মস্থানত মাতৃদুগ্ধ সংৰক্ষণ কৰিব পৰা সুবিধা, কৰ্মসূচী আৰু সময়ৰ নমনীয়তা আদি কাৰকে স্তনপানৰ মাত্ৰা বৃদ্ধিৰ কাৰক বোৰৰ সৈতে জড়িত।

প্ৰসৰকালীন সুৰক্ষাৰ ক্ষেত্ৰত ভাৰতবৰ্ষৰ স্থান কি ?

ভাৰতবৰ্ষৰ কৰ্মৰত মহিলা সকলৰ (বৰ্তমান ১২৯.১ লাখ^{১৭})। প্ৰসৰকালীন সুবিধাসমূহক প্ৰসৰকালীন সুবিধা আইন, ১৯৬১ প্ৰণয়নৰ দ্বাৰা স্বীকৃতি প্ৰদান কৰা হৈছে। এই আইনখন ভাৰতবৰ্ষৰ সকলো ঠাইৰ বাবে প্ৰযোজ্য আৰু উদ্যোগীক, বানিজ্যিক, কৃষিজাত আৰু আন সকলো কৰ্মস্থানৰ বাবে প্ৰযোজ্য। এই আইনৰ জৰিয়তে ১২ সপ্তাহৰ প্ৰসৰকালীন ছুটি; আৰু শিশুটিৰ ১৫ মাহ বয়স নোহোৱালৈকে দুবাৰকৈ স্তনপানৰ সুবিধা প্ৰদান কৰা হৈছে। এই আইনখনে সংগঠিত খণ্ডত কৰ্মৰত অতি কম সংখ্যক মহিলাকেই সামৰি ল'বলৈ সক্ষম হৈছে। ইয়ে ৮৪ দিনৰ বাবে কৰ্মৰত মহিলাসকলক মজুৰি সহ প্ৰসৰকালীন ছুটীৰ অধিকাৰ প্ৰদান কৰে। কিন্তু এতিয়ালৈকে অসংগঠিত কৰ্মক্ষেত্ৰত কৰ্মৰত বহুসকল মহিলাকে ই সামৰি ল'ব পৰা নাই। আনকি সংগঠিত ক্ষেত্ৰবোৰৰ ক্ষেত্ৰটো প্ৰসৰকালীন সুবিধা আইন ১৯৬১ৰ আকাংক্ষিত ভাৱে সৰ্বোচ্চ ৰূপত প্ৰৱৰ্তন হোৱা নাই। ব্যক্তিগত আৰু অসংগঠিত খণ্ডবোৰত নিম্নমানৰ শ্ৰম মানদণ্ড আৰু সামাজিক নিৰাপত্তাৰ অভাৱৰ জৰিয়তে মহিলাসকলৰ শ্ৰমৰ অধিকাৰ অনাকাংক্ষিত ভাৱে ভংগ কৰি আহিছে। গৰ্ভাৱস্থাৰ শেষ পৰ্যায়লৈ কাম কৰিবলগীয়া হোৱা তথা সন্তান জন্মৰ কিছুদিন পিছতেই কামত যোগদান কৰিবলগীয়া হোৱা বাধ্যবাধকতাৰ দৰে বিষয়বোৰ এই আইনৰ দ্বাৰা সুক্ষ্মভাৱে চালিজাৰি চোৱা হোৱা নাই। যি ক্ষেত্ৰত চৰকাৰী অনুষ্ঠানবোৰত ব্যক্তিগত খণ্ডৰ নিয়োগকৰ্ত্ত সকলে একান্ত বাধ্য ভাৱে মানি চলা দেখা যায়, তেনে ক্ষেত্ৰত ইয়াৰ বিপৰীতে ব্যক্তিগত খণ্ডৰ নিয়োগকৰ্ত্তাবোৰে এই আইন-কানুনবোৰ ভংগ কৰা দেখা যায় অথবা নানা আজুহাত দেখুৱাই এইবোৰ এৰাই চলা দেখা পোৱা যায়। ইয়াৰোপৰি, মাত্ৰ দুবাৰ বিৰতিৰে স্তনপান প্ৰক্ৰিয়া চলাই থকাটো অসম্ভৱ হৈ উঠে, যি অবিৰত স্তনপানৰ বাবে অত্যন্ত প্ৰয়োজন।



Photo: Satnam Kaur, WABA Secretariat with son, Tirathji Singh

জন্মৰ প্ৰথম ছয়মাহত শিশুটিক একমাত্ৰ স্তনপান সুনিশ্চিত কৰিবৰ বাবে মাক আৰু শিশুটিক একেলগে থকা বিষয়টো গুৰুত্ব সহকাৰে স্বীকৃতি প্ৰদান কৰি ২০০৮ চনত কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰে ষষ্ঠ দৰমহা আয়োগৰ পৰামৰ্শ অনুসৰি মহিলা কৰ্মচাৰীসকলক ১৮০ দিনৰ বাবে সম্পূৰ্ণ দৰমহাসহ প্ৰসৰকালীন ছুটি প্ৰদান কৰাৰ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰে আৰু ইয়াৰ উপৰিও মহিলা কৰ্মচাৰী সকলক তেওঁলোকে পাবলগীয়া অধিকাৰ অনুযায়ী শিশুটিৰ দুইবছৰ পৰ্যন্ত শিশুটিৰ যতনৰ বাবে ছুটি প্ৰদান কৰাৰ সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰিছিল। মাত্ৰ কেইখনমান ৰাজ্যইহে এই সিদ্ধান্তবোৰ কাৰ্যকৰী কৰিছিল আৰু মাত্ৰ কিছু সংখ্যক মহিলা কৰ্মচাৰীয়েহে এই অধিকাৰ সমূহ উপভোগ কৰিবলৈ সমৰ্থ হয়^{১৮}। কেন্দ্ৰীয় চৰকাৰৰ পৰামৰ্শ

পিছত কিছুমান ৰাজ্য চৰকাৰে, যেনে, তামিলনাডু, অন্ধ্ৰপ্ৰদেশ, কৰ্ণাটক আদিয়ে প্ৰসৰকালীন ছুটাৰ সংখ্যা ১২০ৰ পৰা ১৮০ দিনলৈ বৃদ্ধি কৰে। বিশ্ব স্তনপান প্ৰৱনতা পদক্ষেপ (World Breastfeeding Trends Initiatives - WBTi)ৰ নীতি আৰু কৰ্মসূচীৰ ২০০৮, ২০১৪ আৰু ২০১৫ৰ সমীক্ষাত ফুটি উঠিছে যে বিগত বছৰেইটা বছৰত স্তনপানৰ ক্ষেত্ৰত ভাৰতবৰ্ষৰ স্থিতি স্থবিৰ হৈ পৰিছে। ভাৰতবৰ্ষত প্ৰসৰকালীন সুবিধাবোৰ আইনগত ভাৱে তথা কাৰ্য ৰূপায়ণৰ ক্ষেত্ৰত অপৰ্যাপ্ত। অসংগঠিত খণ্ডত কৰ্মৰত ৯০% মহিলাৰ বাবে এনে কোনো ধৰণক মৌলিক প্ৰসৰকালীন সুবিধাৰ ব্যৱস্থা নাই। আনকি প্ৰাপ্ত তথ্যমতে, চৰকাৰী কৰ্মচাৰীসকলৰ ভিতৰত যিসকল মহিলা কৰ্মচাৰীক কাৰিকৰী ভাৱে প্ৰসৰকালীন আইনে সামৰি ল'ব লগে, বহুক্ষেত্ৰত সেই মহিলা কৰ্মচাৰীসকলো উক্ত সুবিধা সমূহৰ পৰা বঞ্চিত হয়। তদুপৰি, এই আইনে মাত্ৰ ১২ সপ্তাহৰ বাবেহে ছুটা মঞ্জুৰী দিয়ে, কিন্তু স্তনপানৰ বাবে কৰিবলগীয়া কোনো আছুতীয়া স্থান নাইবা শিশুৰ ওমলাগুহৰ ব্যৱস্থাৰ বিষয়ে এই আইন নিমাত আৰু শিশু যতনৰ বাবে প্ৰদান কৰিবলগীয়া প্ৰয়োজনীয় বিৰতিৰ ক্ষেত্ৰত যথেষ্ট সংকুচিত। ইয়াৰ উপৰি এই আইনৰ অধীনত পাবলগীয়া সুবিধাবোৰ সঠিক ভাৱে পাইছে নে নাই সেইয়া পৰ্যবেক্ষণ কৰাৰ ব্যৱস্থা অপৰ্যাপ্ত। ভাৰত

চৰকাৰৰ দ্বাৰা শিশু স্বাস্থ্য আৰু পুষ্টিৰ বিকাশৰ বাবে বহুতো নীতি প্ৰবৰ্ত্তন কৰিছে। যেনে, ৰাষ্ট্ৰীয় খাদ্য সুৰক্ষা আইন প্ৰবৰ্ত্তন কৰা হৈছে, যাৰ দ্বাৰা প্ৰসৰকালীন সুৰক্ষা আৰু শিশুসকলৰ বাবে খাদ্য নিৰপত্তা সুনিশ্চিত কৰা হৈছে। ঠিক একেদৰে ছয় বছৰৰ তলৰ ল'ৰা-ছোৱালীৰ বিকাশৰ উদ্দেশ্যে প্ৰবৰ্ত্তন কৰা সংহত শিশু বিকাশ আচনি (ICDS)ক পুনৰ্গঠন কৰা হৈছে। কিন্তু, স্তনপানৰ সফলতাৰ সূচাংকত এতিয়াও বিশেষ অগ্ৰগতি হোৱা নাই আৰু ইয়াক বহুক্ষেত্ৰত আওকান কৰা হৈছে।

যোৱা দুটা দশক ধৰি ভাৰতবৰ্ষত স্তনপানৰ হাৰ অতি শোচনীয় ভাৱে অগ্ৰগতি লাভ কৰিব পৰা নাই। জন্মৰ একঘণ্টাৰ ভিতৰত স্তনপান কৰোৱাৰ হাৰ মাত্ৰ ৪০.৫% (DLHS 3) আৰু প্ৰথম ছয় মাহ বয়সলৈকে কৰাব লগীয়া একমাত্ৰ স্তনপানৰ হাৰ ৪৬.৪% (DLHS 3)। ইয়াৰ মূলতে বহুতো কাৰণ দেখা পোৱা যায়; যিবোৰ কাৰণৰ ভিতৰত মহিলাগৰাকীৰ পৰিয়াল তথা কৰ্মস্থানৰ পৰা পাবলগীয়া সহযোগিতাৰ অভাৱ তথা অপৰ্যাপ্ত স্বাস্থ্য যতনৰ বাবে অপৰ্যাপ্ত সহযোগিতা আৰু ব্যাপক হাৰত বৃদ্ধি পোৱা বহুজাতিক কোম্পানী তথা ব্যৱসায়িক প্ৰতিষ্ঠানবোৰৰ দ্বাৰা বিভিন্ন উৎপাদনৰ বাবে চলোৱা বিজ্ঞাপন।

ভাৰতবৰ্ষত প্ৰসূতী ব্যৱস্থাবোৰৰ স্থিতি

ভাৰতবৰ্ষত প্ৰসূতী সুৰক্ষাৰ ক্ষেত্ৰত ২০১৫ চনত ১০ পইন্টৰ ভিতৰত ৩.৫ পইন্টহে লাভ কৰিছিল।

অন্তৰ্ৰাষ্ট্ৰীয় বিশ্ব স্তনপান প্ৰৱনতা পদক্ষেপ (ব্ৰিটউগ)ও চলোৱা সমীক্ষা অনুসৰি ২০০৮

চনত ভাৰতে লাভ কৰা ৫/১০ তকৈ ২০১৫ চনত এই স্থিতি নিম্নগামী হয়।

(See in figure below)



Photo: Dr. Harsh Wardhan

কৰণীয় কাৰ্য তথা পৰিকল্পনা

মহিলাসকলৰ স্তনপানৰ অধিকাৰ সুৰক্ষা সুনিশ্চিত কৰাৰ বাবে তলত কিছুমান কৰণীয় কাৰ্য তথা পৰিকল্পনাৰ বিষয়ে উল্লেখ কৰা হ'ল -

- আপোনাৰ ৰাজ্যত মহিলাসকলক প্ৰদান কৰিবলগীয়া প্ৰসূতী অধিকাৰসমূহৰ স্থিতি সম্পৰ্কে বুজ লওঁক।
- আপোনাৰ ৰাজ্যৰ ৰাষ্ট্ৰীয় খাদ্য সুৰক্ষা আইনৰ ২০১৩ চনৰ অধীনত প্ৰদান কৰিবলগীয়া প্ৰসূতী সকলৰ বাবে ধন হস্তান্তৰ আৰু স্থিতিৰ বিষয়ে বুজ লওঁক আৰু যদি প্ৰবৰ্তন হোৱা নাই সংশ্লিষ্ট কৰ্তৃপক্ষৰ ওচৰত অভিযোগ দাখিল কৰক।
- নীতি নিৰ্ধাৰণকাৰীসকলৰ সৈতে পৰামৰ্শমূলক আলোচনাৰ আয়োজন কৰক আৰু প্ৰসৰকালীন সুবিধা আইন, ১৯১৬ৰ সফল ৰূপায়ণৰ বাবে আহ্বান জনাওঁক।
- অসংগঠিত খণ্ডত কৰ্মৰত মহিলাসকলে যাতে সম-পৰ্যায়ত প্ৰসৰকালীন সুবিধাসমূহ লাভ কৰিব পাৰে, সেইবোৰৰ দাবী উত্থাপন কৰি স্থানীয় সাংসদ অথবা স্থানীয় কৰ্তৃপক্ষৰ ওচৰত আবেদন জনাওঁক।
- সকলো খণ্ডত কৰ্মৰত সকলো মহিলা কৰ্মচাৰী সকলক মজুৰিসহ ছয়মাহ প্ৰসূতী ছুটি আৰম্ভন দিয়াৰ দাবীত ৰাজহুৱা সমদল উলিয়াওক।
- সকলো কৰ্মৰত মহিলাকৰ্মীক ছয়মাহ মজুৰিসহ প্ৰসূতী ছুটি, স্তনপানৰ বাবে বিৰতি, সন্তানক স্তনপান কৰোৱাৰ বাবে কৰ্মস্থানত পৰ্যাপ্ত ব্যৱস্থা তথা মাতৃদুগ্ধ সংৰক্ষণ আদি ব্যৱস্থা প্ৰবৰ্তনৰ বাবে মুখ্যমন্ত্ৰী অথবা স্থানীয় সংসদ অথবা জিলা ন্যায়াধিসলৈ দৰ্খাস্ত লিখক।
- বিশ্ব স্তনপান সপ্তাহ ২০১৫ৰ প্ৰসংগ বিষয়বস্তুৰ ওপৰত সজাগতা বৃদ্ধিৰ বাবে ব্ল'গ নাইবা বিভিন্ন লিখনীৰ জৰিয়তে গন-মাধ্যম ব্যৱস্থাৰ জৰিয়তে প্ৰচাৰ চলাওক।
- আপোনাৰ এলেকা তথা ৰাজ্যৰ ব্যক্তিগত খণ্ডসমূহত প্ৰসৰকালীন সুবিধা আইন, ১৯৬১ৰ প্ৰবৰ্তনৰ স্থিতিৰ বিষয়ে বুজ লওঁক।
- নিয়োগকৰ্তা সকলৰ ওচৰত মাতৃ আৰু শিশুৰ অনুকূল কৰ্ম পৰিৱেশৰ ব্যৱস্থা কৰাৰ বাবে দাবী জনাওঁক।

বিশ্ব স্তনপান সপ্তাহ উপলক্ষে প্ৰদান কৰা বঁটাৰ বাবে মনোনীত হোৱাৰ উদ্দেশ্যে তথা বহুল প্ৰচাৰৰ বাবে স্তনপান সপ্তাহ ২০১৫ৰ সময়ছোৱাত আপুনি অৱদান আগবঢ়োৱা কৰিবোৰৰ বিষয়ে BPNIক অৱগত কৰাওঁক। আপোনাৰ লিখনী সমূহ আমালৈ ই-মেইলৰ জৰিয়তে পঠাব পাৰে - bpni@bpni.org

BPNIৰ বিষয়ে দুবাৰ

BPNI হৈছে এটা পঞ্জীকৃত স্বতন্ত্র ৰাষ্ট্ৰীয় সংগঠন যি স্তনপান আৰু নৱজাতক তথা শিশুবোৰৰ পৰিপূৰক খাদ্যৰ সুৰক্ষা, প্ৰচাৰ আৰু সহযোগিতাৰ ওপৰত কাম কৰে। BPNIয়ে পৰামৰ্শ প্ৰদান, সামাজিক অংশগ্ৰহণ, তথ্য প্ৰদান, শিক্ষা, গৱেষণা, প্ৰশিক্ষণ আদিৰ জৰিয়তে তথা IMS Actৰ সৌজন্যত দায়িত্ব পালন কৰে। BPNI হৈছে স্তনপান কাৰ্যপ্ৰণালীৰ বিশ্ব মিত্ৰগোট (World Alliance for Breastfeeding Action - WABA)ৰ দক্ষিণ এছিয়াৰ ক্ষেত্ৰীয় পৰ্যায়ৰ মূল সংস্থা। আৰু অন্তৰ্ৰাষ্ট্ৰীয় শিশু খাদ্য কাৰ্য প্ৰণালী নেটৱৰ্ক (International Baby Food Action Network - IBFAN) এছিয়াৰ ক্ষেত্ৰীয় সমন্বয়ক।

BPNIৰ বিধিগত নীতি:

BPNIয়ে নিয়ম তথা বিধিগত নীতি আৰু পুঁজিৰ ক্ষেত্ৰত স্পষ্ট নীতি মানি চলে। যিয়ে কোনো ধৰণৰ বিৰোধিতামূলক পৰিৱেশৰ সৃষ্টি নকৰে। BPNIয়ে শিশু খাদ্য প্ৰস্তুত কৰ্তা তথা IMS Act ভংগ কৰা কোনো ধৰণৰ কোম্পানী বা অনুষ্ঠানৰ পৰা পুঁজি গ্ৰহণ নকৰে নতুবা

Compiled and Edited by: Dr. Shoba Suri and Ms. Nupur Bidla

Reviewed by: Dr. Arun Gupta and Dr. J.P. Dadhich

Designed by: Amit Dahiya

Assamese translation by: Association for Promotion of Child Nutrition (APCN) Assam



Breastfeeding Promotion Network of India (BPNI)

Asia Regional Coordinating Office for IBFAN
South Asia Regional Focal Point for WABA

Address: BP-33, Pitampura, Delhi 110 034. Tel: +91-11-27343608, 42683059.
Tel/Fax: +91-11-27343606. Email: bpni@bpni.org. Website: www.bpni.org

Acknowledgements

This action folder has been produced by the Breastfeeding Promotion Network of India (BPNI)/ International Baby Food Action Network (IBFAN)-Asia with the Support of the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) and Norwegian Agency for Development Cooperation (Norad). This document has been developed using material from the WABA's World Breastfeeding Week 2015 Action Folder.

References

1. Edmond KM, Zandoh C, Quigley MA, Amenga-Etego S, Owusu-Agyei S, Kirkwood BR. Delayed breastfeeding initiation increases risk of neonatal mortality. *Pediatrics* 2006; 117:e380-e386.
2. Black RE, Victora CG, Walker SP, Bhutta ZA, Christian P, de Onis M, Ezzi M, Grantham-McGregor S, Katz J, Martorell R, Uauy R; Maternal and Child Nutrition Study Group. Maternal and child undernutrition and overweight in low-income and middle-income countries. *Lancet*. 2013 Aug 3;382(9890):427-51.
3. Victora CG, Horta BL, Loret de Mola C, Quevedo L, Pinheiro RT, Gigante DP, Gonçalves H, Barros FC. Association between breastfeeding and intelligence, educational attainment, and income at 30 years of age: a prospective birth cohort study from Brazil. *Lancet Glob Health*. 2015 Apr;3(4):e199-205.
4. Horta BL, Victora CG (WHO). 2013. Long-term effects of breastfeeding a systematic review. Available at: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/79198/1/9789241505307_eng.pdf Accessed on September 24, 2013.
5. Omer-Salim A, Suri S, Dadhich JP, Faridi MMA, Olsson P. Theory and social practice of agency in combining breastfeeding and employment: A qualitative study among health workers in New Delhi, India. *Women and Birth* 2014; 27:298-306.
6. Omer-Salim A, Suri S, Dadhich JP, Faridi MMA, Olsson P. 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* 2015; 31:473-481.
7. Saadeh N, Barbour B, Salameh P. Maternity leave and experience of working mothers in Lebanon. [Article in French] *East Mediterr Health J*. 2010 Sep;16(9):994-1002.
8. Guendelman S, Kosa JL, Pearl M, Graham S, Goodman J, Kharrazi M. Juggling work and breastfeeding: effects of maternity leave and occupational characteristics. *Pediatrics* 2009; 123:e38-46.
9. Staehelin K, Berteza PC, Stutz EZ. Length of maternity leave and health of mother and child—a review. *Int J Public Health*. 2007;52(4):202-9.
10. Camurdan AD, Ilhan MN, Beyazova U, Sahin F, Vatanas N, Eminoglu S. How to achieve long-term breast-feeding: factors associated with early discontinuation. *Public Health Nutr*. 2008 Nov;11(11):173-9.
11. Johnston ML, Esposito N. Barriers and facilitators for breastfeeding among working women in the United States. *J Obstet Gynecol Neonatal Nurs*. 2007 Jan-Feb;36(1):9-20.
12. Rea MF, Venancio SI, Batista LE, dos Santos RG, Greiner T. Possibilities and limitations of breast-feeding among formally employed women. *Rev Saude Publica*. 1997 Apr;31(2):149-56.
13. Sher V. ILO Asia-Pacific Research Brief Series No. 2. A return to stronger employment growth in India? Insights from the 68th NSS Round 2011-12. International Labour Organization. Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/-/ro-bangkok/-/sro-new_delhi/documents/genericdocument/wcms_228935.pdf. Accessed May 21, 2014.
14. Towards a Universalist conception of adequate Maternity Entitlements in NFSA, 2013. Sejal Dand and Nikita Agarwal; Centre for Equity Studies Working paper; Sejal Dand and Nikita Agarwal December 2014; Page 7 available at <http://centreforequitystudies.org/wp-content/uploads/2014/12/Maternity-Entitlements-Paper.pdf>
15. Swaminathan M. 'Sixth Pay Commission: Class and Gender Bias' in *Economic and Political Weekly* 2009;44:22-24.
16. Government of Tamilnadu- Maternity Leave - http://www.tn.gov.in/gosdb/gorders/par/par_e_61_2011.pdf
17. Government of Andhra Pradesh- Maternity Leave - http://www.seri.ap.gov.in/prc/2010FIN_MS152.pdf
18. Government of Karnataka- Maternity Leave - <http://www.kar.nic.in/finance/gos/fd04senise2012.pdf>
19. WBTI India Report 2008. <http://www.worldbreastfeedingtrends.org/GenerateReports/report/WBTI-India-Assessment-Report-2008.pdf>
20. WBTI India Report 2012. <http://www.worldbreastfeedingtrends.org/GenerateReports/report/WBTI-India-2012.pdf>
21. The National Food Security Act 2013. <http://indiacode.nic.in/acts-in-pdf/202013.pdf>
22. ICDS Mission. The broad framework for implementation. Ministry of Women and Child Development. Government of India.