ଭାରତ : ବିଶ୍ୱ ସ୍ତନ୍ୟପାନ ସପ୍ତାହ (1-7 ଅଗଷ୍ଟ 2015)

ସ୍ତନ୍ୟପାନ ଓ କର୍ମ ସଂସ୍ଥାନ :
ଆସନ୍ତୁ, ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପରିଣତ କରିବା !

bpni
putting child nutrition at the forefront of social change

IBFAN
defending breastfeeding

WORLD BREASTFEEDING WEEK
1-7 AUGUST

ଉପକ୍ରମ

ସ୍ତନ୍ୟପାନ ଶିଶୁର ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ, ଅଭିବୃଦ୍ଧି, ପୁଷ୍ଟିସାଧନ ଏବଂ ଜୀବିତ ରହିବାର ଏକ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ନିର୍ଣ୍ଣାୟକ । ବର୍ତ୍ତମାନ ବହୁତ ମହିଳା ଘର ଛାଡ଼ି ବାହାରକୁ ଯାଇ ଉଭୟ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ଏବଂ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଛନ୍ତି । ତେଣୁ କର୍ବଜୀବୀ ମହିଳାମାନେ ସେମାନଙ୍କ ଶିଶୁମାନଙ୍କୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବାରେ ବିଶେଷ ଅସୁବିଧାର ସମ୍ମୁଖୀନ ହେଉଛନ୍ତି । ଉଭୟ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ଏବଂ କର୍ମ ସଂସ୍ଥାନକୁ ସଫଳ ଭାବେ ରୂପାୟନ କରିବାର ପ୍ରୟାସ ଅତ୍ୟନ୍ତ ଉଦ୍‌ବେଗର କରଣ ହୋଇପଡ଼ିଛି । ଏହି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ **ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷାନୀତି** ସମସ୍ତ ମହିଳାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ବିଶେଷ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ, ଏହା ଏମିତି ଏକ ନୀତି ଯାହା ସମସ୍ତ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ମର୍ଯ୍ୟଦା ସମ୍ପନ୍ନ ସହକାରେ କାମ କରିବାର ଅଧିକାର ଦେବ ଏବଂ କର୍ମ କ୍ଷେତ୍ରରୁ ମିଳୁଥିବା ସମସ୍ତ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ମଧ ପାଇ ପାରିବେ, ଯାହା ଲିଙ୍ଗଗତ ପ୍ରଭେଦ ଏବଂ ପ୍ରଜନନ ଭୂମିକା ଦ୍ୱାରା ପ୍ରଭାବିତ ହୋଇ ନଥିବ ।

ଭାରତରେ ସଂବିଧାନ ଧାରା 42 ଅନୁଯାୟୀ ରାଜ୍ୟ ଏକ ଉପଯୁକ୍ତ ସହାନୁଭୂତିଶୀଳ କାର୍ଯ୍ୟପରିବେଶ ଏବଂ ମାଆମାନଙ୍କର ପ୍ରସବକାଳୀନ ଉଦ୍‌ବେଗ ଉପଶମର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବେ । ସମ୍ବିଧାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସାରେ ଭାରତର କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଦୁଇଟି ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ ହୋଇଛି । ପ୍ରଥମ **ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ 1961** ଏବଂ ଦ୍ୱିତୀୟରେ **ରାଜ୍ୟ କର୍ମଚାରୀ ବୀମା ଯୋଜନା 1948** । ଷଷ୍ଠ ବେତନ କମିଶନଙ୍କ ସୁପାରିଶ ଆଧାରରେ ଭାରତରେ କେତେକ ଉନ୍ନତ ମାନର କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମ ସ୍ଥିର କରାଯାଇଛି । ପୁନଶ୍ଚ **ଜାତୀୟ ଖାଦ୍ୟ ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ 2013, ମାତୃ ସୁରକ୍ଷା ଅଧିକାର ଅନୁଭାଗ -6** ଅନୁସାରେ ସମସ୍ତ ପ୍ରସୂତୀ ମାଆ ମାନଙ୍କୁ ଅତିକମ୍‌ରେ 6000ଟଙ୍କା ପ୍ରସବକାଳୀନ ଅନୁଦାନ ଭାବେ ଦିଆଯାଉଛି, ଯାହା ଅଣଅନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ମହିଳା ମାନଙ୍କୁ ମଧ ଅନ୍ତର୍ଭୁକ୍ତ କରିଛି ।

ଏ ବର୍ଷ ବିଶ୍ୱ ସ୍ତନ୍ୟପାନ ସପ୍ତାହର ବାର୍ତ୍ତା ହେଉଛି **"ସ୍ତନ୍ୟପାନ ଓ କର୍ମ ସଂସ୍ଥାନ ! ଆସନ୍ତୁ ଏହାକୁ କାର୍ଯ୍ୟରେ ପରିଣତ କରିବା ।"** ଏହା 1993 ବିଶ୍ୱ ସ୍ତନ୍ୟପାନ ସପ୍ତାହ ଅଭିଯାନର ବିଷୟ ବସ୍ତୁ, ମାଆମାନଙ୍କ ପାଇଁ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଏକ ବନ୍ଧୁତ୍ୱ ପୂର୍ଣ୍ଣ ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରିବାର ଅନ୍ୟ ଏକ ପ୍ରୟାସ । ଏହାର ଲକ୍ଷ୍ୟ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ ବା ଅଣ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ସମସ୍ତ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କୁ କ୍ଷମତା ସମ୍ପନ୍ନ କରାଇବା ଏବଂ ସେମାନଙ୍କୁ ସହଯୋଗ କରିବା, ଯେପରି ସେମାନେ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ସହିତ ଶିଶୁମାନଙ୍କର ଲାଳନ ପାଳନ ଏବଂ ବିଶେଷକରି ସଠିକ୍ ଭାବେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇ ପାରିବେ । 1993 ବିଶ୍ୱ ସ୍ତନ୍ୟପାନ ସପ୍ତାହର ବାର୍ତ୍ତାଥିଲା - **"ମହିଳା, କର୍ମସଂସ୍ଥାନ ଏବଂ ସନ୍ତନ୍ୟପାନ: ସମସ୍ତଙ୍କ ପାଇଁ ଲାଭ ଦାୟକ"** ।

ଲକ୍ଷ୍ୟ

1. ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ ମିଳୁଥିବା ପ୍ରାପ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଲୋକମାନଙ୍କୁ ଜଣାଇବା ଏବଂ **ଜାତୀୟ ଆଇନର** କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନକୁ ମଜଭୂତ କରିବା ପାଇଁ, ସଚେତନତା ସୃଷ୍ଟି କରିବା ।
2. ମହିଳା ମାନେ ପ୍ରତ୍ୟେକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରିପାରିବେ ଏବଂ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ରରୁ ଯେତେ ଅଧିକ ସୁବିଧା ସହଯୋଗ ପାଇପାରିବେ - ସେଥିପାଇଁ ପ୍ରୟାସ କରିବା ।
3. ପ୍ରତ୍ୟେକ ନିଯୁକ୍ତିଦାତା **ଶିଶୁ ଏବଂ ମାତୃ ବନ୍ଧୁ** ହୋଇ, ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ମାନଙ୍କୁ ସାହାଯ୍ୟ ସହଯୋଗ କରିବେ ଯେପରି ମହିଳାମାନେ କାମ କରିବା ସହିତ ସେମାନଙ୍କ ଶିଶୁକୁ ସଠିକ ଭାବେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇ ପାରିବେ ।
4. ଅଣ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟରତ ମହିଳାମାନେ ଯେପରି ସଠିକ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ଅଭ୍ୟାସକୁ ମଜଭୂତ କରି ପାରିବେ - ସେ ବ୍ୟବସ୍ଥାକୁ ସୁଦୃଢ କରିବା ।

ବିଶ୍ୱ ସ୍ତରୀୟ କାର୍ଯ୍ୟାନୁଷ୍ଠାନ

ମାତୃ ସୁରକ୍ଷା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ସୁପାରିଶ 1952 ଅନୁଯାୟୀ, 4 ଜୁନ 1952ରେ ବିଶ୍ୱ ଶ୍ରମିକ ସଂଗଠନର ସାଧାରଣ ଅଧିବେଶରେ, ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷା ପାଇଁ କେତେକ ପ୍ରସ୍ତାବ ଗ୍ରହଣ କରାଯାଇଥିଲା । ଏହି ସୁପାରିଶ ଅନୁଯାୟୀ ମହିଳା ମାନଙ୍କୁ 12 ସପ୍ତାହ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକ ସ୍ଥଳେ ଶିଶୁଙ୍କୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ତଥା ଯତ୍ନନେବା ପାଇଁ ଦେଢ଼ ଘଣ୍ଟା ବିରତି ମିଳବ । 2000 ମସିହାରେ ମାତୃ ସୁରକ୍ଷା ଅଧିବେଶନ 183ରେ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟିକୁ 14 ସପ୍ତାହକୁ ଓ ପରେ 18 ସପ୍ତାହକୁ (ସୁପାରିଶ 191) ବଢାଇ ଦିଆଯାଇଥିଲା । C183 ଏବଂ R191 ଅନୁଯାୟୀ, ସନ୍ତ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ କାମ ମଝିରେ କିଛି ସମୟ ବିରତି ମିଳିବାକୁ ମହିଳା ମାନଙ୍କର ଅଧିକାର ବୋଲି ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଥିଲା । ପରେ ଶିଶୁକୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ସମୟକୁ ମିଶାଇ କର୍ମଦିବସରୁ କେତେଦିନ ଅବ୍ୟାହତି ଦିଆଗଲା । ପ୍ରସବ କଳୀନ ଛୁଟି ପରେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ଯଦି ଅଧିକ ଦିନ ଛୁଟିରେ ରହିବାକୁ ପଡ଼େ, ତେବେ ସେହି ମହିଳାଙ୍କୁ କାମରୁ ଛଟେଇ କରାଯିବ ନାହିଁ ବୋଲି ସୁପାରିଶ କରାଯାଇଥିଲା । ଯାହାହେଉ ଉଭୟ ତଥ୍ୟକୁ ଆଧାରକରି ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି ଏବଂ ସ୍ତନ୍ୟପାନ ବିରତିର ସମୟ ସୀମା ଦେଶ ମାନଙ୍କୁ ସ୍ଥିର କରିବା ପାଇଁ ଅନୁମତି ଦିଆଯାଇଥିଲା ।

ମାନବିକ ଅଧିକାର ଆଇନ ମଧ୍ୟରୁ CEDAW 1979 ରେ ବିଶେଷ କରି କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାମାନଙ୍କର ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷା ଲକ୍ଷ୍ୟରେ ଅନେକ ଗୁଡ଼ିଏ ପଦକ୍ଷେପ ନେଇଥିଲେ । 1989 ର CRC ଶିଶୁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଯଥେଷ୍ଟ ପୁଷ୍ଟିକର ଖାଦ୍ୟ ମିଳିବାର ଅଧିକାର, ମାଆମାନଙ୍କୁ ପ୍ରସବ ପୂର୍ବରୁ ଏବଂ ପରେ ଶିଶୁମାନଙ୍କର ଯତ୍ନ ନେବାର ଅଧିକାର ଏବଂ ପିତାମାତାଙ୍କୁ ଶିଶୁର ଯତ୍ନ ନେବା କାମରେ ସାହାଯ୍ୟ ସହଯୋଗ କରିବା ଏବଂ ପିତାମାତଙ୍କର ଦାୟିତ୍ୱ ସମ୍ପାଦାନ କରିବାର ଅଧିକାର ଦେଲେ ।

(1990, 2005) ଦୁଇ ମୁକ୍ତ ଘୋଷଣାନାମାରେ ଆହୁରି ବିସ୍ତୃତ ଭାବରେ ଚାରୋଟି କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ଲକ୍ଷ୍ୟ ଧାର୍ଯ୍ୟ କରାଗଲା । ସ୍ତନ୍ୟପାନର ପ୍ରୋତ୍ସାହନ, ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ସହଯୋଗ ଏବଂ ଚତୁର୍ଥରେ ରାଜ୍ୟମାନେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବାର ଅଧିକାର ଦେବା ପାଇଁ **ମାତୃ ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ** ପ୍ରଣୟନ କରିବେ । 2002ରେ ବିଶ୍ୱସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ସଂଗଠନ ଶିଶୁ ଏବଂ ଛୋଟ ପିଲାମାନଙ୍କର ଖାଦ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବିଶ୍ୱସ୍ତରୀୟ ନିର୍ଦ୍ଦେଶାବଳୀ ସହ କର୍ମଜୀବୀ ମାଆମାନେ ଯେପରି ସେମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ର ତଥା ପରିବାରର ଦାୟିତ୍ୱ, ଉଭୟରେ ସମନ୍ୱୟ ରକ୍ଷାକରି କାର୍ଯ୍ୟକରିପାରିବେ - ସେ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ଦୃଢ ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ ପ୍ରଣୟନ କରିବା ପାଇଁ ରଣନୀତି ସ୍ଥିର କଲେ ।

ସ୍ତନ୍ୟପାନ ଏବଂ କର୍ମସଂସ୍ଥାନର ଏକତ୍ରୀ କରଣ

ସ୍ତନ୍ୟପାନର ଗୁରୁତ୍ୱ

ବିଭିନ୍ନ ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ଜଣାଯାଇଛି ଯେ 1 ଘଣ୍ଟା ମଧ୍ୟରେ ଶିଶୁକୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇ ପାରିଲେ 22% ସଦ୍ୟଜାତ ଶିଶୁ ମୃତ୍ୟୁହାର କମିଯିବ । ସେହିପରି 6 ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କେବଳ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇ ପାରିଲେ ଅନେକ ଗୁଡ଼ିଏ ସାଧାରଣ ଶିଶୁରୋଗ ଯଥା ପତଳାଝାଡ଼ା, ନିମୋନିଆ ଜନିତ ରୁଗ୍ଣତା ଏବଂ ମୃତ୍ୟୁକୁ କମାଯାଇପାରିବ । ପୁନଶ୍ଚ ସ୍ପଷ୍ଟ ପ୍ରମାଣ ଅଛି ଯେ ଶିଶୁମାନଙ୍କୁ ସଠିକ ପ୍ରଣାଳୀରେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ଦ୍ୱାରା ଉଭୟ ଅଳ୍ପ ଓଜନ, ଅଧିକ ଓଜନ ଓ ମେଦ ବହୁଳତାକୁ ରୋକାଯାଇ ପାରିବ । ନିକଟରେ ହୋଇଥିବା ଏକ ଗବେଷଣାରୁ ଜଣାଯାଇଛି ଯେ ମାତୃ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରିଥିବା ଶିଶୁମାନଙ୍କଠାରେ ଅଧିକ ବୁଦ୍ଧିମତ୍ତା (IQ), ଉନ୍ନତ ମାନର ଶିକ୍ଷା ଗ୍ରହଣ ଏବଂ ପରେ ଅଧିକ ଉପାର୍ଜନ କ୍ଷମତା ବୃଦ୍ଧି କରିବା ସହିତ ସଂକ୍ରମଣ କରୁନଥିବା ରୋଗ ଗୁଡ଼ିକୁ ପ୍ରତିରୋଧ କରିବାର ଶକ୍ତି ଅଧିକ ଥାଏ ।

ମାତୃ – ବନ୍ଧୁ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ର ପ୍ରସ୍ତୁତି

ଜଣେ ମହିଳା ଅନେକ ସମୟରେ ଦୁଇଟି ଭୂମିକାରେ ଅବତୀର୍ଣ୍ଣ ହୁଏ, ଘରକରଣ ସମ୍ଭାଳିବା ଏବଂ ରୋଜଗାର କରିବା । ଏହି ଉଭୟ ଭୂମିକାକୁ ସଫଳତାର ସହ ସମ୍ପାଦନା କରିବା – ତା' ପାଇଁ ଯୁଦ୍ଧ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଲଢିବାଠାରୁ କିଛି କମ୍ ନୁହେଁ । ଘର ଛାଡ଼ି ବାହାରକୁ ଯାଇ କର୍ମ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରିବା ସହିତ ସେମାନଙ୍କୁ ଘରଚଳାଇବା ପାଇଁ ବେଶ୍ ସମୟ ସାପେକ୍ଷ କାର୍ଯ୍ୟ ଯଥା - ଦୂରକୁ ଯାଇ ପାଣି ଆଣିବା, ଜାଳ ସଂଗ୍ରହ କରିବା ଇତ୍ୟାଦି କାର୍ଯ୍ୟ କରିବାକୁ ପଡ଼ିଥାଏ । ତା' ସହିତ ଶିଶୁକୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ଦାୟିତ୍ୱ, କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ପକ୍ଷରେ 6 ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କେବଳ ମାଆକ୍ଷୀର ଶୁଆଇବା ଏବଂ 2 ବର୍ଷ ବା ତଦୂର୍ଦ୍ଧ ମା' କ୍ଷୀର ଜାରୀ ରଖିବା ପାଇଁ 6 ମାସ ବା ଅଧିକ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି ଏବଂ ଆବଶ୍ୟକ ଅନୁଯାୟୀ ସହଯୋଗ ନିହାତି ଆବଶ୍ୟକ । ଯଥେଷ୍ଟ ଛୁଟି ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଆବଶ୍ୟକ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଥିଲେ ମାଆଟି କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗ ଦେବା ପରେ ମାଆ ଏବଂ ଶିଶୁ ପାଖାପାଖି ରହିବାର ସୁଯୋଗ ମିଳେ ଯାହା କି ସଠିକ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ସର୍ବ ପ୍ରଥମ ଆବଶ୍ୟକତା ।

ଅନେକ ମହିଳା ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ର ଯଥା କୃଷିକ୍ଷେତ୍ର, ରାସ୍ତାନିର୍ମାଣ, ଗୃହନିର୍ମାଣ, ଦୋକାନ ବଜାର ଏବଂ କେତେକ ସାଂଗଠନିକ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ଷେତ୍ର ଯଥା ଅଫିସ୍, ହସପିଟାଲ, ଶିକ୍ଷାନୁଷ୍ଠାନ ଏବଂ କଳ କାରଖାନା ଇତ୍ୟାଦିରେ କାମ କରିଥାନ୍ତି । ଉଭୟ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ମାତୃବନ୍ଧୁ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ର ସୃଷ୍ଟି କରିବାକୁ ହେଲେ କର୍ମକର୍ତ୍ତା । ନିଯୁକ୍ତିଦାତା ମାନଙ୍କୁ ୩ଟି ବିଷୟରେ ଧ୍ୟାନ ଦେବାକୁ ପଡ଼ିବ । ସମୟ, ପ୍ରୟୋଜନୀୟ ସ୍ଥାନ/ସାନିଧ ଏବଂ ସହଯୋଗ ।

ସମୟ କହିଲେ ଦରମା ଦେବା ସହ ୬ମାସ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି ସମସ୍ତ ମହିଳାଙ୍କୁ ସବୁ ଅନୁଷ୍ଠାନ ପକ୍ଷରୁ ମିଳିବା, ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବାକୁ କାର୍ଯ୍ୟ ମଝିରେ ବିରତି ଦେବା, ଦୈନିକ କର୍ମ ନିର୍ଘଣ୍ଟ କୁ କମାଇଦେବା, ଆବଶ୍ୟକତା ଅନୁଯାୟୀ କର୍ମ ନିର୍ଘଣ୍ଟକୁ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା କିମ୍ବା ପାର୍ଟ ଟାଇମ୍ କାମ କରିବାକୁ ଅନୁମତି ଦେବା, ବା ମିଳିମିଶି କାମ କରିବାକୁ ସୁଯୋଗ ଦେବା, ଯେପରି ମହିଳାମାନେ ତାଙ୍କ ଶିଶୁକୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇ ପାରିବେ ବା କ୍ଷୀର ବାହାର କରି ସଂରକ୍ଷଣ କରିପାରିବେ । **ପ୍ରୟୋଜନିୟ ସ୍ଥାନ/ ସାନିଧ** ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା ଅର୍ଥ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ର ପରିସରରେ କ୍ରେଚ୍, ଶିଶୁଯତ୍ନ କେନ୍ଦ୍ରର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା, ଯେପରି ମାଆ ଓ ଶିଶୁ ପାଖାପାଖି ରହିପାରିବେ । କ୍ଷୀର ବାହାର କରି ରଖିବା ପାଇଁ ସୁବିଧାଥିବା ଏକ ସୁରକ୍ଷିତ ଏବଂ ପରିଷ୍କାର ସ୍ଥାନର ବ୍ୟବସ୍ଥା କରିବା । **ସହଯୋଗ:** ମାଆମାନଙ୍କୁ ପରିବାରର ସଦସ୍ୟ, ସମାଜ, କର୍ମକର୍ତ୍ତା, ସହକର୍ମୀ, ଉପରିସ୍ଥ କର୍ମୀମାନଙ୍କଠାରୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସକାରାତ୍ମକ ମନୋଭାବ ଏବଂ କର୍ମ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଉଚିତ ବୁଝାମଣା ସହ ଯଥେଷ୍ଟ ସହଯୋଗ ମିଳିବା ଆବଶ୍ୟକ । ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷା ସମ୍ବନ୍ଧୀୟ ଅଧିକାର ବିଷୟରେ ସଠିକ ସୂଚନା ଦେବା ଉଚିତ ।

ଏଥିରୁ ସ୍ପଷ୍ଟ ହେଉଛି ଯେ ଉପରୋକ୍ତ କାର୍ଯ୍ୟ ଏବଂ ବ୍ୟବସ୍ଥା ସଫଳ ଭାବେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ଅପରିହାର୍ଯ୍ୟ ।

ସମୟ

* 6 ମାସ ପାଇଁ ସବେତନ ଛୁଟି,
* ବେତନ ସହ ଏକ ବା ଅଧିକ ଥର ସ୍ତନ୍ୟପାନ ବିରତି,
* ପରିବର୍ତ୍ତନ ଶୀଳ କାର୍ଯ୍ୟ ନିର୍ଘଣ୍ଟ

ସହଯୋଗ

* ଜାତୀୟ ମାତୃ ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସୂଚନା ଦେବା ।
* କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ନିଯୁକ୍ତି ଦାତା,ସହକର୍ମୀମାନଙ୍କର ସ୍ତନ୍ୟପାନ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସକାରାତ୍ମକ ମନୋଭାବ ଓ ସହଯୋଗ ।
* କାର୍ଯ୍ୟର ସୁରକ୍ଷା ଏବଂ ଭେଦଭାବ ନ ରଖିବା ।
* କର୍ମଜୀବୀ ସଂଘ ତରଫରୁ ସହଯୋଗ

ସ୍ଥାନ/ ପରିବେଶ

* କାର୍ଯ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବା ନିକଟରେ ଶିଶୁଯତ୍ନ କେନ୍ଦ୍ର ।
* କ୍ଷୀର ବାହାର କରି ସୁରକ୍ଷିତ ରଖିବା ପାଇଁ ବ୍ୟବସ୍ଥା ।

ମାତୃ ବନ୍ଧୁ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ର

ଭାରତରେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ଏବଂ ସବେତନ କାର୍ଯ୍ୟ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ସାଧାରଣ ଶିକ୍ଷା ଏବଂ ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ଗୁଣାତ୍ମକ ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ଜଣାଯାଇଛି ଯେ ଉଦାରତା ପୂର୍ଣ୍ଣ ପ୍ରସବ କାଳୀନ 6 ମାସ ଛୁଟି ଦେବା ସତ୍ତ୍ୱେ ଅନେକ ଗୁଡ଼ିଏ ବ୍ୟକ୍ତିଗତ, ପ୍ରଚଳିତ ଓ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟରେ ଉପଲବ୍ଧ ବ୍ୟବସ୍ଥା ହିଁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ଏବଂ ଚାକିରୀ କରିବା ବିଷୟରେ ମୁଖ୍ୟ ଭୂମିକା ଗ୍ରହଣ କରିଥାଏ । **ଲେବାନନ**ରେ ହୋଇଥିବା ଏକ ଅଧ୍ୟୟନରୁ ଜଣାଯାଇଛି ଯେ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟିର ଅବଧି, କାର୍ଯ୍ୟ ମଧ୍ୟରେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ବିରତିର ସୁବିଧା ଏବଂ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ ଶିଶୁମାନଙ୍କ ଦେଖାରଖା ପାଇ କ୍ରେଚ୍, ନର୍ସରୀ ଇତ୍ୟାଦି ମାଆଙ୍କୁ ସଫଳତା ପୂର୍ବକ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ସାହାଯ୍ୟ କରେ ଏବଂ ଶୀଘ୍ର କାର୍ଯ୍ୟରେ ଯୋଗଦାନ କଲେ ମାଆର ଶାରିରୀକ ଓ ମାନସିକ ଚାପ ଯୋଗୁଁ ଶିଶୁଟି ସଫଳ ସ୍ତନ୍ୟପାନରୁ ବଞ୍ଚିତ ହୁଏ ।

କାଲିଫର୍ଣ୍ଣିଆରେ କରାଯାଇଥିବା ଅନ୍ୟ ଏକ ବିଶ୍ଳେଷଣ ଦର୍ଶାଇଛି ଯେ ପୁରା ସମୟ କାର୍ଯ୍ୟକରୁଥିବା ମହିଳା କର୍ମଚାରୀ ବିଶେଷକରି ଯେଉଁମାନେ ସାଧାରଣ କର୍ମଚାରୀ ଭାବେ କାମ କରୁଥାନ୍ତି ବା ଯେଉଁମାନଙ୍କ କାର୍ଯ୍ୟ ସରଣୀରେ ପରିବର୍ତ୍ତନ କରିବା ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ, ସେହି ମାଆମାନଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରସବ ପରବର୍ତ୍ତୀ ସମୟର ଛୁଟି ଶିଶୁମାନଙ୍କୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବାରେ ଏକ ସକରାତ୍ମକ ପ୍ରଭାବ ପକାଇପାରେ ।

ସୁଇଜରଲ୍ୟାଣ୍ଡରେ କରାଯାଇଥିବା ଏକ ଅନୁଧ୍ୟାନରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି, ମାଆ ମାନଙ୍କର ମାନସିକ ସ୍ଥିତି ଏବଂ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବାର ଅବଧି ମଧ୍ୟରେ ଏକ ସକରାତ୍ମକ ସଂଯୋଗ ରହିଛି । ତୁର୍କୀରୁ ମିଳିଥିବା ତଥ୍ୟ ଦର୍ଶାଇଛି ଯେ ପ୍ରଥମ କେତେମାସ ସଠିକ୍ ଭାବେ କେବଳ ମାତୃ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା, ମାଆର ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ମାନସିକତା ଏବଂ ଯଥେଷ୍ଟ ମାତ୍ରାରେ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି, ସଫଳତା ପୂର୍ବକ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇ ପାଇଁ ଗୁରୁତ୍ୱ ପୂର୍ଣ୍ଣ ହୋଇଥାଏ ।

ଯୁକ୍ତରାଷ୍ଟ୍ର ଆମେରିକାର ଏକ ଅଧ୍ୟୟନ ଦର୍ଶାଇଛି ଯେ ସାମାଜିକ ସହଯୋଗ, କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରର ପରିବେଶ ସହ ପାର୍ଟ ଟାଇମ୍ କାମ, ଅଧିକ ସମୟ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ମାଆ ଓ ଶିଶୁ ଅଲଗା ନ ରହିବା, ପ୍ରେରଣା ଦାୟୀ କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରର ପରିବେଶ ଓ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ଏବଂ ଶିଶୁଯତ୍ନ ବିକଳ୍ପ ଶିଶୁକୁ ସଫଳଭାବେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବାରେ ସହାୟକ ହୋଇଥାଏ । **ବ୍ରାଜିଲ**ରେ କଳ କାରଖାନାରେ କାମ କରୁଥିବା ଶ୍ରମ ଜୀବୀମାନଙ୍କ ଉପରେ ହୋଇଥିବା ଏକ ଅଧ୍ୟୟନରୁ ଜଣାପଡ଼େ ଯେ ନର୍ସରୀ ସୁବିଧା, କର୍ମକ୍ଷେତ୍ରରେ କ୍ଷୀର ବାହାର କରି ସଂରକ୍ଷିତ କରି ରଖିବାର ସୁବିଧା ସ୍ଥାନ, କାର୍ଯ୍ୟ ସମୟର ନମନୀୟତା ଏବଂ ଉତ୍ପାଦନ କ୍ଷେତ୍ର ଯେଉଠିକି କର୍ମ ବିରତିର ସମ୍ଭାବନା କ୍ଷୀଣ, ଅନ୍ୟ ନମନୀୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ ମିଳିବା ଇତ୍ୟାଦି ବିଷୟ ଅଧିକ ଦିନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ସହ ସଂପୃକ୍ତ ।

ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷା ସମ୍ପର୍କରେ ଭାରତର ସ୍ଥାନ କେଉଁଠି ?

କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାମାନଙ୍କର ପ୍ରସବ କାଳୀନ ସୁବିଧା ପାଇବାର ଅଧିକାର (ବର୍ତ୍ତମାନ 12.91 କୋଟି ଏବଂ ପ୍ରତିବର୍ଷ କ୍ରମବର୍ଦ୍ଧନ ଶୀଳ) ଭାରତରେ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ସୁବିଧା ଆଇନ 1961 ଭାବେ ସ୍ୱୀକୃତି ପ୍ରାପ୍ତ । ଏହା ଭାରତରେ ସର୍ବତ୍ର ଗୃହୀତ ଏବଂ ସମସ୍ତ ଶିଳ୍ପାନୁଷ୍ଠାନ, ବାଣିଜ୍ୟ, କୃଷି ଏବଂ ଅନ୍ୟ ଯେ କୌଣସି ଅନୁଷ୍ଠାନ ପାଇଁ ପ୍ରଯୁଜ୍ୟ । ଏହି ଆଇନରେ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି 12 ସପ୍ତାହ ଏବଂ ଶିଶୁକୁ 15 ମାସ ହେବା ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଦୁଇଥର ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ସମୟ ପାଇଁ ବିରତି ମିଳିବ ବୋଲି ଉଲ୍ଲେଖ ଅଛି । ଏହି ଆଇନ କେବଳ ଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ଖୁବ୍ କମ୍ ମହିଳାଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ । ଏହି ପ୍ରସୂତୀକାଳୀନ ଛୁଟିରେ ମହିଳାମାନେ ହାରାହାରୀ ଦୈନିକ ମଜୁରୀ ହିସାବରେ ୫୪ ଦିନର ମଜୁରୀ ପାଇବେ । ଯାହାହେଉ ଏହି ଆଇନ ଏପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାର୍ଯ୍ୟ କରୁଥିବା ଅସଂଖ୍ୟ ମହିଳାଙ୍କୁ ଉପରୋକ୍ତ ସୁବିଧା ପ୍ରାପ୍ତ କରାଇ ପାରିନାହିଁ । ଏପରିକି ଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ସମସ୍ତ ମହିଳାଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହି ପ୍ରସବ କାଳୀନ ସୁବିଧା ଆଇନ 1961 ସଠିକ୍ ଭାବରେ ଉପଲବ୍ଧ ହୋଇପାରିନାହିଁ । ବେସରକାରୀ ଏବଂ ଅଣ ସ୍ୱୀକୃତ ଅନୁଷ୍ଠାନମାନେ ମହିଳାମାନଙ୍କର ଶ୍ରମ ଅଧିକାରକୁ ଲୁଣ୍ଠନ କରି ଅଳ୍ପ ମୂଲ ଦେଉଛନ୍ତି ଏବଂ କୌଣସି ସାମାଜିକ ସୁରକ୍ଷା ମଧ୍ୟ ଦେଉ ନାହାନ୍ତି । ମହିଳା ମାନଙ୍କୁ ଗର୍ଭାବସ୍ଥାରେ ଶେଷଦିନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ କାମ କରିବାକୁ ବାଧ କରାଯାଉଛି ଏବଂ ଶିଶୁ ଜନ୍ମ ହେବା ପରେ ପରେ ଶୀଘ୍ର କାମକୁ ଫେରିବାକୁ କୁହାଯାଉଛି । ଆଇନ ଏ ସମସ୍ୟାର ସମାଧାନ କରିପାରି ନାହିଁ । ସରକାରୀ ଅନୁଷ୍ଠାନ ଗୁଡ଼ିକରେ ଏହି ଆଇନକୁ ସହୃଦୟତା ସହ ପାଳନ କରାଯାଉଥିବା ବେଳେ ବେସରକାରୀ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଏହି ଆଇନକୁ ଉଲଙ୍ଘନ କରାଯାଉଛି ଅଥବା ଚାକିରୀର୍ଭାବଳୀ ଏବଂ ପ୍ରଣାଳୀ କହି, ଅଣଦେଖା କରାଯାଉଛି । ପୁନଶ୍ଚ କେବଳ ମା' କ୍ଷୀର ଖୁଆଇବାକୁ ହେଲେ ଶିଶୁଟି ଚାହିଁବା ମାତ୍ରେ ତାକୁ ଖାଇବାକୁ ଦେବା ଉଚିତ, ଯାହା କେବଳ ଦୁଇଥର ବିରତିରେ ସମ୍ଭବ ନୁହେଁ ।

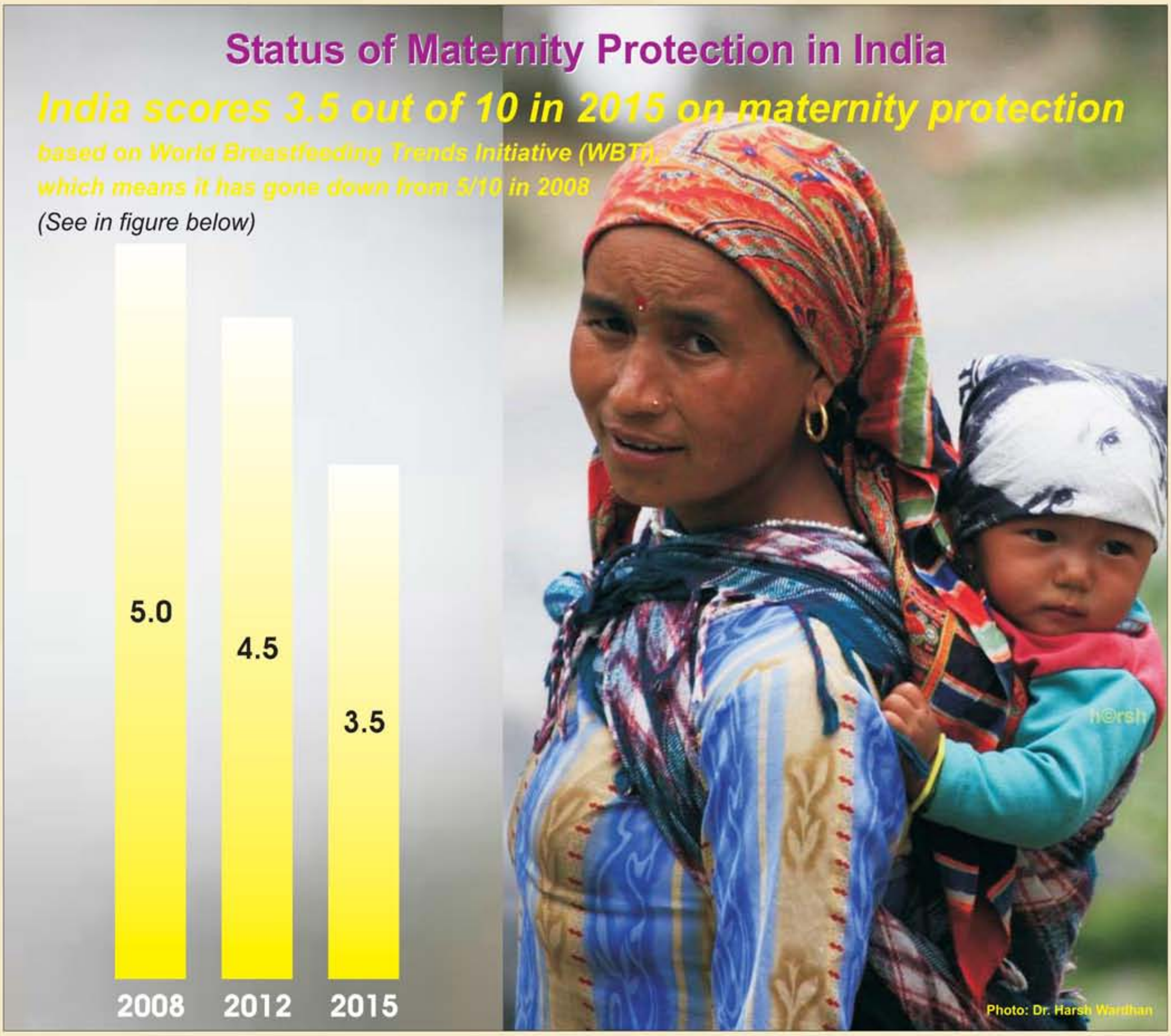
Photo: Satnam Kaur, WABA Secretariat with son, Tirathjit Singh

2008 ମସିହାରେ, ପ୍ରଥମ 6 ମାସ କେବଳ ମା' କ୍ଷୀର ଖୁଆଇବା ପାଇଁ ମାଆ ଓ ଶିଶୁ ଏକାଠି ରହିବା ଆବଶ୍ୟକ ବୋଲି ସ୍ୱୀକାର କରାଯାଇଥିଲା । କେନ୍ଦ୍ର ସରକାର ଷଷ୍ଠ ବେତନ ଆୟୁକ୍ତରେ ଉଦାରତାର ସହିତ ମହିଳା କର୍ମଚାରୀମାନଙ୍କ ପାଇଁ 180 ଦିନ ପୂର୍ଣ୍ଣ ସବେତନ ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି ଏବଂ ତତ୍ ସହିତ 2 ବର୍ଷ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଶିଶୁର ଯତ୍ନ ପାଇଁ ସବେତନ ଛୁଟି ପାଇବାକୁ ମାତୃତ୍ୱର ଅଧିକାର ଭାବେ ବ୍ୟବସ୍ଥା କଲେ । ଅଳ୍ପ କେତେକ ରାଜ୍ୟ ମଧ୍ୟ ଏହି ସୁପାରିଶ କୁ ଅନୁସରଣ କଲେ । ଏତେ ବିରାଟ ସଂଖ୍ୟକ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳା ମାନଙ୍କ ମଧ୍ୟରୁ କେବଳ ଅତି ନଗଣ୍ୟ ମାତ୍ର ମହିଳା ଏହି ପ୍ରାପ୍ୟ ପାଇବାକୁ ସମର୍ଥହେଲେ । କେନ୍ଦ୍ର ସରକାରଙ୍କ ସୁପାରିଶ ଆଧାରରେ ତାମିଲନାଡୁ, ଆନ୍ଧ୍ରପ୍ରଦେଶ, କର୍ଣ୍ଣାଟକ ପରି କେତେକ ରାଜ୍ୟସରକାର ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟିକୁ 120 ଦିନରୁ 180 ଦିନ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ବୃଦ୍ଧି କଲେ ।

ବିଶ୍ୱସ୍ତନ୍ୟପାନ ଗତିର ଆଦ୍ୟ ଅନୁଷ୍ଠାନ (WBTI) 2008, 2012 ଏବଂ 2015 ରେ ଭାରତରେ ବ୍ୟବସ୍ଥିତ ପ୍ରଥା ଏବଂ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମର ଅନୁଶୀଳନ କରି ମତ ଦେଲେ ଯେ ଏ ସମସ୍ତ ସୁବିଧା ସତ୍ତ୍ୱେ ଦୀର୍ଘବର୍ଷ ଧରି ଭାରତର ସ୍ଥିତି ଯାହାଥିଲା, ତାହା ଯେପରି ସେଇଠି ଅଟକି ଯାଇଛି । ପ୍ରସବ କାଳୀନ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ, ଉଭୟ ସାଂବିଧାନିକ ଭାବେ ଏବଂ ନୀତି ଓ କାର୍ଯ୍ୟକ୍ରମରେ ଯଥେଷ୍ଟ ନୁହେଁ । ମୂଳତଃ ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ 90% ମହିଳାଙ୍କ ପାଇଁ ପ୍ରସବକାଳୀନ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ କିଛି ନାହିଁ । ଏପରିକି ଯେଉଁମାନେ ଆଇନ ଅନୁଯାୟୀ ସୁବିଧା ପାଇବାକୁ ହକ୍‌ଦାର (ସରକାରୀ କର୍ମଚାରୀ ବ୍ୟତୀତ) ଅନେକ ସମୟରେ ସେମାନେ ଚାକିରୀ ଛାଡ଼ି ଦେବାର ଦେଖିବାକୁ ମିଳୁଛି । ପୁନଶ୍ଚ ଏହି ଆଇନ 12 ସପ୍ତାହର ସବେତନ ଛୁଟି ଉପଲବ୍ଧ କରାଇବାରେ ସକ୍ଷମ ହୋଇଛି ମାତ୍ର ଅନ୍ୟ ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟ ଯଥା କ୍ରେଚ୍, କ୍ଷୀର କାଢିବା ପାଇଁ ସ୍ଥାନ କିମ୍ବା ସ୍ତନ୍ୟପାନ ବିରତି ବିଷୟରେ କୌଣସି ନିର୍ଦ୍ଦିଷ୍ଟ ପ୍ରସ୍ତାବ ରଖିନାହିଁ । ଅଧିକନ୍ତୁ ଏହି ଗୁରୁତ୍ୱପୂର୍ଣ୍ଣ ବିଷୟରେ ତଦାରଖର କୌଣସି ବ୍ୟବସ୍ଥା କରାଯାଇ ନାହିଁ ।

ଶିଶୁର ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟ ଏବଂ ପୁଷ୍ଟି ପରିପ୍ରେକ୍ଷୀରେ ଭାରତ ସରକାରଙ୍କର କେତେକ ନୀତି କ୍ରିୟାଶୀଳ ହେଉଛି ଯଥା ଜାତୀୟ ଖାଦ୍ୟ ସୁରକ୍ଷା ଆଇନ (NFSA) ସହ ମାତୃତ୍ୱ ସୁରକ୍ଷା, ଶିଶୁମାନଙ୍କ ପାଇଁ ଖାଦ୍ୟ ସୁରକ୍ଷା, ସମନ୍ୱିତ ଶିଶୁ ବିକାଶ ଯୋଜନାର ପୁନଃ ନବୀକରଣ ଇତ୍ୟାଦିରେ 6 ବର୍ଷରୁ କମ୍ ବୟସର ଶିଶୁମାନଙ୍କ ପାଇଁ, ଆବଶ୍ୟକତାକୁ ଦୃଷ୍ଟିରେ ରଖି, ଅନେକ କିଛି ପରିବର୍ତ୍ତନ କରାଯାଇଛି । ଯଦିଓ NFSA ରେ 2 ବର୍ଷରୁ ଊର୍ଦ୍ଧ୍ୱ ଶିଶୁଙ୍କୁ ନିଆଯାଇଛି - ନିୟମ ଏବେ ମଧ୍ୟ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ ହୋଇପାରି ନାହିଁ । ଯାହାହେଉ, ସଫଳ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ଭଳି ବିଶେଷ ଗୁରୁତ୍ୱ ପୂର୍ଣ୍ଣ ସୂଚକ ସମ୍ବନ୍ଧରେ ବେଶୀ କିଛି ତ କରାଯାଇ ପାରିନାହିଁ ବରଂ ଏହା ଏ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ଅବହେଳିତ ଅବସ୍ଥାରେ ଅଛି ।

ଦୁର୍ଭାଗ୍ୟ ବଶତଃ ଭାରତ ଯେବେଠାରୁ ସ୍ତନ୍ୟପାନ ଉପରେ ଗୁରୁତ୍ୱ ଦେଲାଣି, ଗତ ଦୁଇ ଦଶନ୍ଧି ମଧ୍ୟରେ, ଏ କ୍ଷେତ୍ରରେ ବିଶେଷ କଛି ସଫଳତା ମିଳିପାରି ନାହିଁ । DLHS-3 ଅନୁଯାୟୀ ଜନ୍ମର 1 ଘଣ୍ଟା ମଧ୍ୟରେ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରିଥିବା ଶିଶୁଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା 40.5% ଏବଂ ପ୍ରଥମ 6 ମାସ କେବଳ ମାତୃ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରିଥିବା ଶିଶୁଙ୍କ ସଂଖ୍ୟା 46.8% । ଏହାର କାରଣ ବହୁତ । ତାହା ମଧ୍ୟରୁ ପରିବାରରେ ଏବଂ କର୍ମ କ୍ଷେତ୍ରରେ ଯଥେଷ୍ଟ ସହଯୋଗର ଅଭାବ, ସ୍ୱାସ୍ଥ୍ୟପ୍ରତି ଯତ୍ନନେବାରେ ଅବହେଳା ଏବଂ ଏହା ବ୍ୟତୀତ ବଜାରରେ ସହଜରେ ମିଳୁଥିବା ଶିଶୁ ଖାଦ୍ୟର ଆକ୍ରମଣାତ୍ମକ ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ସହ ବହୁଳ ବ୍ୟବସାୟୀ କରଣ ଇତ୍ୟାଦି ମୁଖ୍ୟ ।



ଆପଣ କ'ଣ କରି ପାରିବେ ?

ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବା ପାଇଁ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳା ମାନଙ୍କର ଅଧିକାରର ସୁରକ୍ଷା ସୁନିଶ୍ଚିତ କରିବା ପାଇଁ କେତେକ ପଦକ୍ଷେପ:

- ଆପଣଙ୍କ ରାଜ୍ୟରେ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ ମିଳୁଥିବା ପ୍ରସବ କାଳୀନ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ବିଷୟରେ ଜାଣନ୍ତୁ ।
- 2013 ଅନୁଯାୟୀ ପ୍ରସବକାଳୀନ ଅନୁଦାନ ବ୍ୟାଙ୍କ ଖାତାରେ ଜମା ହେଉଛି କି ନାହିଁ ପରଖି ନିଅନ୍ତୁ । ଯଦି ଠିକ୍ ଭାବେ ନ ହେଉଛି, ତେବେ ସଂପୃକ୍ତ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଅଭିଯୋଗ ପତ୍ର ଦାଖଲ କରନ୍ତୁ ।
- ନୀତି ନିର୍ଦ୍ଧାରକଙ୍କ ସହିତ ଆଇନ ଗତ ଆଲୋଚନା କରନ୍ତୁ ଏବଂ Maternity Benefit Act 1961 କୁ ସୁଚାରୁରୂପେ କାର୍ଯ୍ୟକାରୀ କରିବାକୁ ଆହ୍ୱାନ ଦିଅନ୍ତୁ ।
- ସ୍ଥାନୀୟ ଲୋକ ପ୍ରତିନିଧି ଏବଂ ଆଞ୍ଚଳିକ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କୁ ଲେଖନ୍ତୁ – ସେମାନେ ସମସ୍ତ ମହିଳାଙ୍କୁ ସମାନ ପ୍ରସବକାଳୀନ ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ ମିଳିବା ପାଇଁ ଦାବୀ କରିବେ, ଅଣଆନୁଷ୍ଠାନିକ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ମହିଳାଙ୍କ ଅଧିକାର ପାଇଁ ଧ୍ୟାନ ଦେବେ ।
- ବିଭିନ୍ନ କ୍ଷେତ୍ରରେ କାମ କରୁଥିବା ସବୁ ମହିଳାମାନଙ୍କୁ 6 ମାସ ପର୍ଯ୍ୟନ୍ତ ସବେତନ ପ୍ରସବକାଳୀନ ଛୁଟି ଦେବାପାଇଁ ଦାବୀ କରି ପଦଯାତ୍ରା ବାହାର କରନ୍ତୁ ।
- 6 ମାସର ପ୍ରସବ କାଳୀନ ଛୁଟି, ସ୍ତନ୍ୟପାନ ବିରତି, କାର୍ଯ୍ୟ କ୍ଷେତ୍ରରେ ସଫଳ ସ୍ତନ୍ୟପାନ କରାଇବାର ସୁବିଧା ସୁଯୋଗ, ସମସ୍ତ କର୍ମଜୀବୀ ମହିଳାଙ୍କ ପାଇଁ ଉପଲବ୍ଧ କରାଇବାକୁ ରାଜ୍ୟର ମୁଖ୍ୟମନ୍ତ୍ରୀ / ସ୍ଥାନୀୟ ଜନ ପ୍ରତିନିଧି /ଜିଲ୍ଲାପାଳଙ୍କୁ ଲିଖିତ ଅନୁରୋଧ କରନ୍ତୁ ।
- 2015 ବିଶ୍ୱ ସ୍ତନ୍ୟପାନ ସପ୍ତାହର ବାର୍ତ୍ତା ବିଷୟରେ ସଚେତନତା ସୃଷ୍ଟି କରିବା ପାଇଁ ଲେଖାମାନ ଲେଖି ସମ୍ବାଦପତ୍ରରେ ଛାପିବାକୁ ଦିଅନ୍ତୁ । Blogs କରି ମିଡ଼ିଆରେ ଦିଅନ୍ତୁ ।
- ଆପଣଙ୍କ କ୍ଷେତ୍ରରେ / ରାଜ୍ୟରେ ବେସରକାରୀ ସଂସ୍ଥାରେ Maternity Benefit Act 1961 କିଭଳି କାର୍ଯ୍ୟ କାରୀ ହେଉଛି, ତାର ସନ୍ଧାନ ନିଅନ୍ତୁ ।
- ମାଆ ମାନଙ୍କ ପାଇଁ **ମାତୃ- ଶିଶୁ- ବନ୍ଧୁ** ପରିବେଶ ସୃଷ୍ଟି କରବାକୁ କର୍ତ୍ତୃପକ୍ଷଙ୍କ ନିକଟରେ ଦାବି ଉପସ୍ଥାପନ କରନ୍ତୁ ।

Report your activities during the WBW 2015 to BPNI to become eligible for the World Breastfeeding Week Awards and for wider dissemination of your work. You may upload it or send it to us via mail at *bpni@bpni.org*

ବି.ପି.ଏନ୍. ଆଇ. କ'ଣ ?

ବି.ପି.ଏନ୍. ଆଇ ହେଉଛି ଏକ ପଞ୍ଜିକୃତ, ସ୍ୱତନ୍ତ୍ର, ଲାଭ କରୁ ନଥିବା ରାଷ୍ଟ୍ରୀୟ ସଂଗଠନ, ଯାହା ସ୍ତନ୍ୟପାନର ସୁରକ୍ଷା, ପ୍ରୋତ୍ସାହନ ଓ ସମର୍ଥନ କରିବା ସହ ଶିଶୁ ତଥା ଛୋଟ ପିଲାମାନଙ୍କର ଉପଯୁକ୍ତ ଅନୁପୂରକ ଖାଦ୍ୟ ଏବଂ ପୁଷ୍ଟିସାଧନ ଦିଗରେ କାମ କରେ । ବି.ପି.ଏନ୍. ଆଇ ସମାଜକୁ ପ୍ରସ୍ତୁତ କରିବାର ପକ୍ଷ ସମର୍ଥନ କରିବା ସହିତ ସୂଚନା ପ୍ରଦାନ ଶିକ୍ଷାର ପ୍ରସାର, ରିସର୍ଚ୍ଚ, ଟ୍ରେନିଂ କରାଏ ଏବଂ IMS Act ର ଉଲଘଂନକାରୀ କମ୍ପାନୀମାନଙ୍କ ଉପରେ ସତର୍କ ନଜର ରଖିଥାଏ । ବି.ପି.ଏନ୍. ଆଇ ହେଉଛି, ଦକ୍ଷିଣ ଏସିଆ ପାଇଁ WABA ର ମୁଖ୍ୟ କେନ୍ଦ୍ର ଏବଂ IBFAN ଏସିଆ ପାଇଁ ଆଞ୍ଚଳିକ ଯୋଗାଯୋଗ କାର୍ଯ୍ୟାଳୟ ।

ବି.ପି.ଏନ୍. ଆଇ. ର ନୀତି ଏବଂ କର୍ମପଦ୍ଧତି

ବି.ପି.ଏନ. ଆଇ ଏକ ସ୍ୱଚ୍ଛନୀତି ଏବଂ ଅର୍ଥ ଅନୁଦାନ ଗ୍ରହଣ ବ୍ୟବସ୍ଥା ଅନୁସରଣ କରିଥାଏ, ଯାହା କୌଣସି ପ୍ରକାର ବିଶୃଙ୍ଖଳାକୁ ପ୍ରଶୟ ଦିଏ ନାହିଁ । ନୀତିଗତ ଭାବେ ଶିଶୁ କ୍ଷୀର ବିକଳ୍ପ, ଖାଇବା ବୋତଲ ଏବଂ ଶିଶୁଖାଦ୍ୟ ଉତ୍ପାଦନ କାରୀ କମ୍ପାନୀ ତଥା IMS Act ର ଉଲଘଂନ କରୁଥିବା କମ୍ପାନୀ ମାନଙ୍କଠାରୁ କୌଣସି ଅର୍ଥ ଗ୍ରହଣ କରେ ନାହିଁ ।

ସଂକଳନ ଓ ସମ୍ପାଦନା – **ଡ଼ା ଶୋଭା ସୁରୀ ଏବଂ ନୂପୁର ବିଢ଼ଳା**
ପରୀକ୍ଷିତ – **ଡ଼ା ଅରୁଣ ଗୁପ୍ତା ଏବଂ ଡ଼ା. ଦଧିଚି**
ପ୍ରଚ୍ଛଦ ପଟ - **ଅମିତ୍ ଡ଼ାଲିୟା**
ଭାଷାନ୍ତର – **ଶରତ କୁମାରୀ ଆଚାର୍ଯ୍ୟ**
LB-97, Stage -4, Laxmisagar Bhubaneswar- 6
Mob.: +91 9437120874
E Mail Id: saratakacharya@gmail.com

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

କୃତଜ୍ଞତା ଜ୍ଞାପନ

ଏହି କାର୍ଯ୍ୟ ପୁସ୍ତିକା ସ୍ୱୀଡ଼ିସ୍ ଇଣ୍ଟର ନେସନାଲ ଡ଼େଭଲୋପମେଣ୍ଟ ଏଜେନ୍ସୀ (SIDA) ଏବଂ ନରୱେଜିଆ ଏଜେନ୍ସୀ ଫର ଡ଼େଭଲୋପମେଣ୍ଟ କୋଅପରେସନ (NORAD) ର ସହଯୋଗରେ BPNI ଏବଂ IBFAN ଦ୍ୱାରା ପ୍ରସ୍ତୁତ କରାଯାଇଛି । WABA ର WBFW 2015 ର କାର୍ଯ୍ୟପୁସ୍ତିକାରେ ଥିବା ତଥ୍ୟ ଆଧାରରେ ଏହି ପୁସ୍ତିକା ପ୍ରସ୍ତୁତ ହୋଇଛି ।

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, Ezzati 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. Saadé 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:e38-46.5.

9. Staehelin K, Bertea 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, Vatandas N, Eminoglu S. How to achieve long-term breast-feeding: factors associated with early discontinuation. Public Health Nutr. 2008 Nov;11(11):1173-9.

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, Venâncio 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-Repor-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.