

بھارت: عالمی شیر مادر ہفتہ (یکم تا 7 اگست 2015)

ماں کا دودھ بھی اور ساتھ میں کام بھی: اسے کامیاب بنائیے!



تعارف

شیر مادر بچوں کی صحت، نشوونما، تغذیہ اور بقاء کا ایک اہم تعین کنندہ ہے۔ اب زیادہ سے زیادہ عورتیں رسمی و غیر رسمی شعبہ میں گھروں سے باہر کام کر رہی ہیں۔ کام کرنے والی خواتین کو بچوں کو دودھ پلانے میں مشکلات میں بھی اضافہ ہو رہا ہے، لہذا یہ لازمی بن جاتا ہے کہ ایک ایسا نظام قائم کیا جائے جس میں کام کے ساتھ ساتھ بچوں کو دودھ پلانے کی بھی اجازت ہو۔ اس تناظر میں تحفظ مادر پالیسی تمام خواتین کیلئے اہم ہے۔ اس پالیسی کے نتیجہ میں تمام خواتین کو عزت کے ساتھ کام کرنے کا حق ملنے کے علاوہ انہیں کام کے قابل احترام حالات سے بہرہ ور ہونا چاہئے تاکہ جنس اور تولیدی کردار کی بنیاد پر ان کے ساتھ استحصال کو روکا جاسکے۔

آئین ہند دفعہ 42 کے تحت کہتا ہے ”حکومت کام اور تسکین زایمان کیلئے عادلانہ اور خلیق حالات یقینی بنانے کیلئے قوانین بنائے“۔ آئینی فرمان کی روشنی میں بھارت میں کام کرنے والی خواتین کیلئے دو قوانین بنائے گئے ہیں۔ ایک مادری منفعت ایکٹ مجریہ 1961 اور دوسرا ایمپلائز سٹیٹ انشورنس ایکٹ مجریہ 1948۔ بھارت میں چھٹے تنخواہ کمیشن کی سفارشات پر کچھ انتظامی اقدامات بھی بروئے کار لائے گئے ہیں۔ علاوہ ازیں قومی غذائی سلامتی قانون مجریہ 2013 بھی تحفظ مادر کی اہمیت کو اپنی دفعہ 6 کے تحت ایک قانونی حق تسلیم کرتا ہے جس کے تحت تمام خواتین زچگی کیلئے کم سے کم 6 ہزار روپے کی ہتھدار ہیں اور ان میں وہ خواتین بھی شامل ہیں جو غیر منظم شعبہ سے تعلق رکھتی ہیں۔

اس سال کے شیر مادر ہفتہ کا موضوع ”ماں کا دودھ بھی اور ساتھ میں کام کاج بھی: اسے کامیاب بنائیے!“ ہے۔

یہ ڈی بی وی ڈی بیو (WBW) کی 1993 کی مادری دوست کام کرنے کی جگہ مہم کی نظر ثانی کرتا ہے۔ اس کا مقصد رسمی و غیر رسمی شعبہ میں کام کرنے والی تمام خواتین کو اس قدر با اختیار بنانا اور تعاون فراہم کرنا ہے کہ وہ زیادہ بہتر انداز میں بچوں کی دیکھ ریکھ خاص کر دودھ پلانے کے عمل کو اپنے کام کے ساتھ بخوبی جوڑ سکیں۔ 1993 کے WBW کا موضوع ”خواتین، کام اور شیر مادر: ہر کوئی مستفید!“ تھا۔



اہداف

- 1 لوگوں کو دستیاب زچگی تحفظ سے منسلک مراعات سے آگاہ کرنا اور قومی قانون کی مضبوطی اور اس کی عمل آوری سے متعلق آگاہی بڑھانا۔
- 2 خواتین کو ہر جگہ کام کرنے اور ساتھ ساتھ بچوں کو دودھ پلانے کے قابل بنانے کیلئے تمام شعبوں سے کثیر جہتی حمایت حاصل کرنا۔
- 3 مالکان کی جانب سے بچہ و زچہ دوست بننے کی خاطر کئے جانے والے اقدامات کو فروغ دینا اور ان کی جانب سے خواتین ملازمین کو بچوں کو دودھ پلانے کی عمل کی حوصلہ افزائی کرنا۔
- 4 غیر رسمی سیکٹر میں کام کر رہی خواتین کو اپنے بچوں کو دودھ پلانے کے اہل بنانے کیلئے معاون اقدامات کو مضبوط بنانا۔



عالمی اقدامات

4 جون 1952 کو منعقد ہونے والی بین الاقوامی مزدور تنظیم یا انٹرنیشنل لیبر آرگنائزیشن کی جنرل کانفرنس میں تحفظ مادر کے سلسلے میں چند مضموبوں کو اپنانے کا فیصلہ لیا گیا تھا جنہیں تحفظ مادر سفارشات 1952 کا نام دیا گیا۔ ان سفارشات میں کسی بھی خاتون کو زیادہ سے زیادہ 12 ہفتوں کی زچگی رخصتی کا حق قرار دینے کے علاوہ جہاں کہیں بھی قابل عمل ہو، دوران کام سے کم ڈیڑھ گھنٹہ بچوں کو دودھ پلانے کیلئے وقف رکھا گیا۔ 2000ء میں تحفظ مادر کنونشن 183 نے اس رخصتی کو 14 ہفتوں تک بڑھا دیا اور سفارشات نمبر 191 میں اسے مزید 18 ہفتوں تک بڑھا دیا گیا جبکہ C183 اور R191 میں دودھ پلانے کے وقف کو خواتین کا حق قرار دیا گیا اور دودھ پلانے کے وقفوں کو مختصر ایام کار کے ساتھ ملانے کی اجازت دے دی۔ اس سفارشات میں مزید اس حق کی بھی ضمانت دی گئی کہ زچگی رخصتی کے بعد محض دودھ پلانے کی وجہ سے کسی بھی خاتون کو کام سے برخاست نہیں کیا جائے گا۔ تاہم یہ دونوں دستاویزات ممالک کو زچگی رخصتی کی معیاد اور دودھ پلانے کے وقفوں کی تعداد خود متعین کرنے کی اجازت دیتے ہیں۔

انسانی حقوق معاہدوں میں سے CEDAW نے 1979 میں زچگی کے تحفظ اور خاص طور کام کرنے والی خواتین کیلئے زچگی تحفظ کو یقینی بنانے کیلئے کئی اقدامات کو منظوری دی۔ 1989 میں CRC نے بچوں کیلئے معقول توانا نفاذ کے حق کو مقرر کرنے کے علاوہ ماں کو قبل و بعد از پیدائش بچے کے خیال رکھنے کا حق اور والدین کو ان کے کام میں مدد اور والدانہ ذمہ داریاں ادا کرنے نیز مادی معاونت اور حمایت فراہم کرنے کا حق دیا ہے۔

1990 اور 2005 کے اعلامیوں میں شیر مادر کے تحفظ، حمایت و فروغ کیلئے 4 آپریشنل اہداف کی وضاحت کی گئی ہے جن میں سے چوتھا ہدف ممالک کو تحفظ زچگی سے متعلق قوانین نافذ کرنے پر زور دیتا ہے تاکہ کام کرنے والی خواتین کے بچوں کو دودھ پلانے کے حق کو تحفظ دیا جاسکے۔ 2002 میں عالمی صحت ادارے کی نوزائیدگان اور بچوں کو دودھ پلانے کی عالمی حکمت عملی میں کئی پیرا گرافوں میں کام کرنے والی خواتین کیلئے مضبوط تحفظ زچگی قانون سازی کی اہمیت پر زور دیا گیا ہے تاہم ان خواتین کو اپنے کام اور گھریلو ذمہ داریوں میں توازن پیدا کرنے کے اہل بنایا جاسکے۔

ماں کا دودھ بھی اور ساتھ میں کام بھی

شیر مادر کی اہمیت

تحقیق سے ظاہر ہوا ہے کہ پیدائش کے پہلے گھنٹے کے اندر اندر ماں کا دودھ پلانے سے نوزائندگان کی شرح اموات میں 22 فیصد تک کمی واقع ہوتی ہے۔ اسی طرح زندگی کے پہلے چھ ماہ میں خالص ماں کا دودھ پلانے سے بچوں کی عمومی بیماریوں جیسے دست و نمونیا سے ہونے والے امراض اور اموات سے نجات ملتی ہے۔ یہ شواہد بھی دستیاب ہیں کہ زیادہ سے زیادہ ماں کا دودھ پلانے سے سوء تغذیہ، وزن کے بڑھنے اور موٹاپے سے بچا جاسکتا ہے۔ ایک حالیہ تحقیق میں بتایا گیا ہے کہ شیر مادر سے بچوں کا ذہن تیز ہونے کے علاوہ بہتر تعلیم اور زندگی میں آگے کمانے کی اعلیٰ صلاحیت پیدا ہونے کے علاوہ غیر مسری بیماریوں سے بچنے میں مدد ملتی ہے۔

مادر دوست مقام کار کا قیام

ایک عورت اکثر دوہرا رول نبھاتی ہے، ایک گھر بنانے والی کا اور ایک روٹی کمانے والی کا۔ ان دونوں کرداروں میں ہم آہنگی اور توازن پیدا کرنا اُس کیلئے کسی جنگ سے کم نہیں ہے۔ گھر سے باہر کام کرنے کے علاوہ انہیں وقت کھانے والے اکثر دشوار گھر بیو کام، جن میں پانی لانا اور گھر کیلئے بلن کا انتظام کرنا شامل ہے، کرنے پڑتے ہیں۔ انہیں اپنے بچوں کو دودھ بھی پلانا ہوتا ہے۔ ایک کام گر

عورت کیلئے پہلے چھ ماہ کے دوران بچے کو خالص اپنا دودھ پلانے اور اس کے بعد 2 سال یا اس سے زائد عرصہ تک مسلسل دودھ پلانے کیلئے 6 ماہ یا اس سے زائد کی زچگی رخصتی لہذا لازمی ہے۔ معقول رخصتی اور کام پر واپس لوٹنے کے بعد معقول سہولیات سے بچے اور ماں کو ایک ساتھ رہنے میں مدد ملتی ہے جو شیر مادر کو عملیاتی میں پہلی شرط ہے۔ غیر رسمی شعبوں جیسے کھیتوں، گلی کوچوں، تعمیراتی مقامات اور بازاروں کے علاوہ رسمی شعبوں جیسے دفاتر، ہسپتالوں، تعلیمی اداروں اور کارخانوں وغیرہ میں خواتین کام کرتی ہیں۔ شیر مادر اور کام کو ساتھ ساتھ چلانے کیلئے ایک مادر دوست مقام کار کے قیام کیلئے ماکان کو تین شعبوں پر دھیان دینا چاہئے، **وقت، جگہ، قربت اور تعاون**۔ وقت تمام شعبوں کی کام گر خواتین کو 6 ماہ کی زچگی رخصتی مع تنخواہ، ایک اور مع تنخواہ دودھ پلانے کا وقفہ یا بچے کو دودھ پلانے کیلئے روزانہ ایام کار میں کمی اور دودھ پلانے کیلئے لچکدار ایام کار یا جزوقتی کام کے شیڈول اور کام کے باٹھنے کا حق دیتا ہے۔ جگہ و قربت کے لحاظ سے بچوں کو ساتھ لانے والی ماؤں کیلئے مقام کار کے نزدیک زسری یا گمرانی اطفال کا نظام ہونا چاہئے۔

وقت

چھ ماہ پر مشتمل مع تنخواہ
زچگی رخصتی

ایک یا اس سے زیادہ
مع اجرت دودھ پلانے
کے وقفے

لچکدار ایام کار / شیڈول

تعاون

قومی زچگی قوانین سے
متعلق معلومات

دودھ پلانے کے عمل کے
تئیں مثبت رجحان کے ساتھ
ساتھی ملازمین اور مالک کا تعاون

روزگار کی ضمانت اور

عدم استحصال

ورکرس ٹریڈ یونینوں کی

جانب سے تعاون

جگہ / قربت

بچوں کو دودھ پلانے اور

دودھ ذخیرہ کرنے کیلئے

مقام کار پر یا اس کے

نزدیک بچوں کی

نگاہداشت کی سہولت

زچہ دوست

مقام کار

کیلفورنیا میں کی گئی ایک تحقیق میں بتایا گیا ہے کہ بچے کی پیدائش کے بعد زچگی رخصتی کل وقتی کام کرنے والی خواتین، خاص کر وہ جو غیر انتظامی عہدوں پر فائز ہیں اور کام میں کوئی چکداری نہیں ہے، میں دودھ پلانے کے عمل پر مثبت اثرات مرتب ہو سکتے ہیں۔ سیوزر لینڈ میں کی گئی ایک تحقیق کے جائزے میں زچگی رخصتی کی مدت اور ماں کی ذہنی صحت و دودھ پلانے کی مدت میں مثبت ارتباط پایا گیا ہے۔ ترکی میں کی گئی ایک سروے میں ان عناصر کی نشاندہی کی گئی جو طویل مدتی شیر مادر کے استعمال کو بہتر بناتے ہیں۔ ان میں پہلے چند ماہ میں کامیاب خالص ماں کا دودھ پلانا، ماں کا اپنے بچے کو اپنا دودھ پلانے کا ارادہ اور زچگی رخصتی کی وافر مدت شامل ہیں۔ امریکہ میں کی گئی ایک تحقیق کے جائزے سے پتہ چلتا ہے کہ سماجی تعاون اور جزوقتی کام سمیت مقام کار کا ماحول، ماں اور بچے کے درمیان طویل تنہائی کی عدم موجودگی، معاون کام کرنے کا ماحول اور سہولیات اور بچوں کی بہتر نگہداشت دودھ پلانے کے عمل میں معاون ثابت ہوتے ہیں۔ برازیل کے فیڈری مزدوروں پر کی گئی ایک تحقیق میں پایا گیا کہ نرسری سہولیات، مقام کار پر ماں کا دودھ نکالنے اور اس کو جمع کرنے کیلئے ایک مخصوص جگہ کی موجودگی اور پیداواری لائن میں چکداریاں کا دودھ پلانے کے طویل دورانیہ کیلئے ذمہ دار عوامل ہیں۔

مقام کار پر ماں کو اپنا دودھ سینے سے نکالنے اور جمع کرنے کیلئے علیحدہ سہولت یا جگہ ہونی چاہئے اور کام کرنے کا صاف ماحول ہونا چاہئے۔ بچوں کو دودھ پلانے اور کام کی صورت حال سمجھنے کے تعلق سے خواتین کو اہل خانہ، سماج، مالکان، شریک ملازمین اور اپنے سینئر افسران سے مثبت برتاؤ کی صورت میں بے حد تعاون لازمی ہے۔ خواتین کو زچگی مراعات سے متعلق اپنے حقوق سے مکمل طور باخبر ہونا چاہئے۔

شواہد سے ثابت ہوا ہے کہ ان شعبوں میں فوری کارروائی کامیاب شیر مادر کے عملیاتی کیلئے انتہائی ناگزیر ہے۔

بھارت میں سرکاری تعلیمی و طبی شعبہ میں شیر مادر کے استعمال اور مع تنخواہ کام پر ہوئی تحقیق سے ثابت ہوا ہے کہ 6 ماہ کی فراخ دلانہ زچگی رخصتی کے باوجود کئی خاندانی، ذاتی اور مقام کار عناصر شیر مادر کے استعمال اور روزگار کو مربوط کرنے میں اہم رول ادا کرتے ہیں۔ لبنان میں کی گئی ایک سروے میں پایا گیا کہ زچگی رخصتی کی مدت، دودھ پلانے کیلئے وقفوں کے امکانات اور مقام کار پر نرسیوں کی موجودگی اور کام پر فوری واپسی جیسے عناصر پر منحصر ماں کے دودھ پلانے کے عمل سے جسمانی و نفسیاتی مسائل پیدا ہو سکتے ہیں۔

تحفظ زچگی میں بھارت کا مقام کہاں؟



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

2008 میں نوزائید گاہ کو خالص ماں کا دودھ پلانے کو یقینی بنانے کیلئے ابتدائی چھ ماہ میں ماں اور بچے کے ایک ساتھ رہنے کی اہمیت کو تسلیم کرتے ہوئے مرکزی حکومت نے چھٹے تنخواہ کمیشن کی سفارشات کو تسلیم کرتے مکمل تنخواہ پر 180 روز کی زچگی رخصتی کے علاوہ بچے کی نگہداشت کیلئے خواتین ملازمین کے زچگی حقوق کے تحت دو سال کیلئے مع تنخواہ رخصتی کی منظوری دی۔ چند ریاستی حکومتوں نے بھی اس مثال کو اپنایا ہے تاہم خواتین کا ایک چھوٹا سا حصہ ہی ان مراعات سے مستفید ہو سکتا ہے۔ مرکزی حکومت کی سفارشات کے بعد تامل ناڈو، آندھرا پردیش اور کرناٹک جیسی چند ریاستی حکومتوں نے بھی زچگی رخصتی 120 روز سے بڑھا کر 180 روز کر دی۔

بھارت میں محنت کش خواتین (فی الوقت 129.1 ملین اور ہر سال اس میں اضافہ ہوتا ہے) کے زچگی فوائد کے حقوق کو زچگی فوائد ایکٹ مجریہ 1961 متعارف کرنے کے ساتھ ہی تسلیم کیا گیا تھا۔ قانون پورے ملک میں نافذ ہے اور ہر ادارے، جو صنعتی، کمرشل، زرعی یا اور کوئی ہو سکتا ہے، پر نافذ العمل ہے۔ اس میں 12 ہفتوں کی زچگی رخصتی کی ضمانت ہے اور بچے کے 15 ماہ تک کی عمر پانے تک اس کی دیکھ رکھ کیلئے مقرر کردہ مدت کے دودھ پلانے کے دو وقفے شامل ہیں۔ قانون میں منظم شعبہ میں برسر روزگار خواتین کی قلیل آبادی کو شامل کیا گیا ہے۔ یہ قانون محنت کش خواتین 84 دنوں کی مدت کیلئے اوسط یومیہ اجرت پر مع تنخواہ زچگی رخصتی کی حقدار ہیں تاہم تاحال یہ قانون غیر منظم شعبہ میں کام کرنے والی خواتین کے بڑے طبقے کو شامل کرنے میں ناکام ہے۔ منظم شعبہ میں کام کرنے والی خواتین کیلئے بھی زچگی فوائد قانون مجریہ 1961 کافی نہیں ہے۔ نجی اور غیر منظم سیکٹر خواتین کے مزدورانہ حقوق کا زبردست استحصال ہے جبکہ مزدوری کا معیار کم ہے اور سماجی سیکورٹی کی کمی پائی جاتی ہے۔ یہ قانون جامع انداز میں حاملہ پن کے آخری مرحلہ تک خواتین کے کام کرنے اور بچے کی پیدائش کے فوراً بعد کام پر لوٹنے سے متعلق مجبوریوں سے جڑے مسائل کو ایڈرس نہیں کرتا ہے۔ جہاں سرکاری ادارے قوانین کی تابعداری کے پابند ہیں وہیں نجی سیکٹر میں بیشتر مالکان یا تو اس کی صریح خلاف ورزی کو ترجیح دیتے ہیں یا پھر روزگار کے اصول اور طریقہ کار کے ذریعے اس کو بائی پاس کرتے ہیں۔ مزید برآں مطالبے پر دودھ پلانا دودھ پلانے کی امتیازیت کو قائم رکھنے کیلئے اہم ہے اور یہ محض دودھ پلانے کے دو وقفوں سے ممکن نہیں ہے۔

اقدامات کئے گئے جن میں نیشنل فوڈ سیکورٹی ایکٹ کا نفاذ شامل ہے جس میں تحفظ زچگی اور بچوں کیلئے فوڈ سیکورٹی نیز آئی سی ڈی ایس تنظیم نو دستاویز، جس میں 6 سال سے کم عمر کے بچوں کیلئے واحد سکیم میں کئی اصلاحات کی سفارش کی گئی ہے، کی یقین دہانی کراتا ہے۔ گوکہ نیشنل فوڈ سیکورٹی ایکٹ کو نافذ ہونے دو سال سے زائد کا عرصہ بیت چکا ہے، ضوابط کو ابھی تک حتمی شکل نہیں دی گئی ہے تاہم شیر مادر کی کامیابی کیلئے اس اہم ترین اشارے یا شاخص میں کوئی خاص بہتری نہیں آئی ہے اور تاحال اسے نظر انداز کیا گیا ہے۔ شیر مادر کی شرحوں میں گزشتہ دو دہائیوں، جب سے بھارت نے اس کی پیمائش شروع کی، یہاں ملک میں بدقسمتی سے کوئی خاص اضافہ نہیں ہوا ہے۔ پیدائش کے ایک گھنٹے کے اندر اندر ماں کا دودھ پلانے کی شرح 40.5 فیصد (DLHS 3) پرانگی ہوئی ہے اور ابتدائی چھ ماہ کیلئے خالص ماں کا دودھ پلانے کی شرح 46.8 فیصد (DLHS 3) ہے۔ وجوہات بہت ہیں جن میں کنبہ اور مقام کار پر خواتین کو تعاون کا نہ ملنا، ناکافی ہیلتھ کیئر سپورٹ اور تجارتی مفاد خصوصی رکھنے والوں کی جانب سے بچوں کی مصنوعی غذاؤں کا بے پناہ فروغ شامل ہیں۔

عالمی شیر مادر رجحانات مہم (WBT) پالیسی و پروگراموں کا جائزہ بابت سال 2008، 2012 اور 2015 میں انکشاف کیا گیا ہے کہ بھارت کی حالت گزشتہ کئی برسوں سے جمود کا شکار ہے۔ ملک میں قوانین اور پالیسی و پروگراموں میں زچگی فوائد سے متعلق شقیں ناکافی ہیں۔ غیر رسمی شعبہ میں 90 فیصد سے زائد خواتین کیلئے بنیادی طور پر زچگی فوائد سے ہی نہیں ہیں۔ سرکاری ملازمین کو چھوڑ کر یہاں تک کہ وہ خواتین جو تکنیکی اعتبار سے زچگی فوائد قانون کے زمرے میں آتی ہیں، دستیاب اطلاعات کے مطابق اکثر اوقات ان حقوق سے محروم رکھی جاتی ہیں۔ مزید برآں اس قانون کے تحت دستیاب فوائد صرف 12 ہفتوں کیلئے رخصتی یا اجرت کی ادائیگی کی ضمانت دیتے ہیں تاہم اس میں مقام کار پر بچوں کیلئے نرسریوں یا دودھ پلانے کیلئے مخصوص جگہوں کے قیام کا کوئی ذکر نہیں ہے اور اس کے ضوابط بچوں کی نگہداشت کے وقفے کو محدود حق بناتے ہیں۔ علاوہ ازیں اس قانون کے تحت حاصل فوائد کی عمل آوری کی نگرانی کا ناکافی نظام ہے۔

گوکہ بچوں کی صحت اور خوراک کے تعلق سے پالیسی کے تحت حکومت ہند کی جانب سے کچھ

بھارت میں تحفظ مادر یا زچگی کا مقام

عالمی شیر مادر رجحانات مہم (WBT) کی بنیاد پر تحفظ مادر یا تحفظ زچگی کے معاملہ میں

بھارت نے 2015 میں 10 میں سے 3.5 پوائنٹ سکور کئے ہیں جس کا مطلب یہ ہے کہ بھارت 2008 میں 10 میں سے 5 پوائنٹ حاصل کرنے سے بھی نیچے گیا ہے۔

(نیچے خاکہ میں دیکھیں)



Photo: Dr. Harsh Wadhwa

نقشِ راہ

محنت کش خواتین کو اپنے بچوں کو دودھ پلانے کے حق کا تحفظ یقینی بنانے کیلئے چند قابل عمل خیالات کو پیش کیا جاتا ہے؛

- * اپنی ریاست میں زنانہ ملازمین کو دی گئی زچگی مراعات کی موجودہ صورتحال کا پتہ لگائیے۔
- * اپنی ریاست میں نیشنل فوڈ سیکورٹی ایکٹ 2013 کے تحت زچگی رقوم منتقلی سکیم کی عمل آوری اور موجودہ پوزیشن کا پتہ لگائیے، اگر عمل آوری نہ ہو رہی ہو تو متعلقہ اتھارٹی کے پاس شکایت درج کریں۔
- * پالیسی سازوں کے ساتھ وکالت داری ملاقاتیں کریں اور زچگی فوائد ایکٹ مجریہ 1961 کی عمل آوری میں بہتری پر زور دیں۔
- * مقامی ممبر پارلیمنٹ یا مقامی عہدیدار کو خط لکھ کر انہیں محنت کش خواتین کے یکساں زچگی حقوق کے اپنے مطالبہ سے آگاہ کریں اور اس ضمن میں غیر منظم شعبہ میں کام کر رہی خواتین کی جانب خصوصی توجہ مبذول کرائیں۔
- * تمام شعبوں میں کام کر رہی تمام خواتین کیلئے بھروسہ 6 ماہ کی زچگی رخصتی کے مطالبہ کیلئے ایک عوامی ریلی نکالیں۔
- * وزیر اعلیٰ یا مقامی ممبر پارلیمنٹ یا ضلع مجسٹریٹ کو ایک یادداشت پیش کریں جس میں آپ 6 ماہ کی مع تنخواہ رخصتی، دودھ پلانے کے وقفوں، تمام محنت کش خواتین کیلئے مقام کار پر دودھ نکالنے اور دودھ پلانے کیلئے سہولیات کی دستیابی کا مطالبہ کریں۔
- * میڈیا کا استعمال کر کے عالمی شیر مادر ہفتہ 2015 کے موضوع پر بلاگ اور مضامین کے ذریعے آگاہی بڑھائیں۔
- * اپنی ریاست یا اپنے علاقہ میں نجی سیکٹر میں زچگی فوائد ایکٹ 1961 کی عمل آوری کی صورتحال کا جائزہ لیجئے۔
- * روزگار فراہم کرنے والوں سے مادر و بچہ دوست ماحول کا تقاضا کریں۔

عالمی شیر مادر ہفتہ 2015 کے دوران اپنی سرگرمیوں سے BPNI کو آگاہ کریں اور عالمی شیر مادر انعامات کے حقدار بنیں اور اپنے کام کی وسیع تر تشہیر کیلئے آپ سے اپ لوڈ کر سکتے ہیں یا پھر برقی پتہ bpni@bpni.org پر ہمیں بھی بھیج سکتے ہیں۔

اعتراف

یہ ایکشن فولڈر فریڈنگ نیٹ ورک آف انڈیا (BPNI) / انٹرنیشنل بے بی فوڈ ایکشن نیٹ ورک (IBFAN) نے سوڈیش انٹرنیشنل ڈیولپمنٹ کوآپریشن ایجنسی (SIDA)، نارویجن ایجنسی فار ڈیولپمنٹ کوآپریشن (NORAD) کے تعاون سے تیار کیا ہے۔ ہم ورلڈ ایگنس فار ریسٹ فیڈنگ ایکشن (WABA) کے شکر گزار ہیں جنہوں نے یہ کام شروع کیا۔

حوالہ جات

1. Edmond KM, Zandoh C, Quigley MA, Amenga-Etego S, Ouwu-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. Saad 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, Vatandas 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 SL, 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/d4senise2012.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.

BPNI کیا ہے؟

BPNI ایک تسلیم شدہ خود مختار، غیر منافع بخش قومی تنظیم ہے جو شیر مادر کے تحفظ، فروغ اور پھیلاؤ کے علاوہ نوزائیدگان و بچوں کیلئے معقول اضافی غذا یقینی بنانے کیلئے کام کر رہی ہے BPNI آگاہی، سماجی اشتراک، معلومات کے تبادلہ، تعلیم، تحقیق، تربیت اور کمپنوں کے ذریعے آئی ایم ایس ایکٹ کی عمل آوری کی نگرانی کے ذریعے کام کر رہا ہے BPNI ورلڈ ایگنس فار ریسٹ فیڈنگ ایکشن (WABA) کیلئے جنوبی ایشیا کی خاطر علاقائی فوکل پوائنٹ اور انٹرنیشنل بے بی فوڈ ایکشن نیٹ ورک (IBFAN) ایشیا کیلئے علاقائی کارڈینیٹنگ آفس کے طور پر کام کر رہا ہے۔

فنڈس سے متعلق BPNI کی پالیسی

BPNI واضح اخلاقی و فنڈنگ پالیسی پر عمل پیرا ہے جس میں مفادات کا کوئی تضاد نہیں ہے۔ پالیسی کے طور پر BPNI ان کمپنیوں سے کوئی فنڈس قبول نہیں کرتا ہے جو بچوں کے دودھ کے متبادل، دودھ کی بوتلیں، اس سے منسلک سامان یا نوزائیدگان کی غذائیات (سیریل فوڈس) تیار کرتی ہیں اور نہ ہی ان لوگوں سے فنڈس قبول کئے جاتے ہیں جنہیں آئی ایم ایس ایکٹ یا اس کے دودھ کے متبادلوں کیلئے وضع کردہ بین الاقوامی کوڈ آف مارکیٹنگ کی خلاف ورزی کا مرتکب پایا گیا ہو۔ ان جماعتوں یا اداروں سے بھی عطیہ نہیں لیا جاتا ہے جن کے مفاد خصوصی ہوں۔

ترتیب و ادارت: ڈاکٹر شو بھاسوری اور محترمہ نوپور بدلا

نظر ثانی: ڈاکٹر ارون گپتا اور ڈاکٹر جے پی دھادج

لے آؤٹ ڈیزائن: امت داھیا



بریسٹ فیڈنگ پراموشن نیٹ ورک آف انڈیا (BPNI)

IBFAN کیلئے ایشیا کا علاقائی کارڈینیٹنگ دفتر

WABA کیلئے جنوب ایشیائی علاقائی مرکز

پتہ: BP-33، پتیم پورہ، دہلی 110034، ٹیلی فون: 42683059، +91-11-2734608

ٹیلی فون / فیکس: +91-11-27343606، ای میل: bpni@bpni.org۔ ویب گاہ: www.bpni.org