# World Breastfeeding Week 1-7 August 2015
# विश्व स्तनपान सप्ताह १-७ अगष्ट २०१५
## (१६ श्रावण देखि २२ श्रावण २०७२)

## Breastfeeding and Work : Let's make it work!
## स्तनपान र काम: यसलाई सफल पारौं

महिला अधिकार, दरिलो स्वास्थ्य र उच्च स्तरीय कार्य शक्ति निर्माण तथा समुन्नत समाज निर्माणका लागि स्तनपान सहितको रोजगारी र पारिवारिक जीवन बिच सन्तुलन कायम राख्न अत्यावश्यक छ । आज संसारभरी आर्थिक तथा श्रमिकको अवस्थामा द्रुतरूपमा परिवर्तन आइरहेको छ । जसका केही सकारात्मक तर अधिकांश नकारात्मक प्रभावहरू महिला स्वास्थ्य, जीविको पार्जन तथा उनीहरूका बच्चा परिवार माथि परेका छन् । महिला तथा पुरूष दुवैको उत्पादक र प्रजनन् सम्बन्धी कार्य अनि जीवनलाई सहीढंगले जोड्न सकिएमा, समाजका सम्पूर्ण क्षेत्रहरू लाभान्वित हुन सक्छन् । यस्ता लाभहरूमा उत्पादकत्व, पारिवारिक आय, जागिरको स्थाइत्व, महिला तथा बच्चाको स्वास्थ्यमा भलाई, कम्पनीको दीर्घकालीन मुनाफा तथा राज्यको सामाधिक, आर्थिक उन्नति र स्थाइत्व जस्ता कुराहरू पर्दछन् । विश्व स्तनपान सप्ताह २०१५ को सारांश रहेको छ "स्तनपानलाई सफल पारौं ।" त्यसैले, सबैलाई सहभागी गराऔं सर्वमिली, हामी यसलाई सफल पार्न सक्छौं । ("Let's make it Work" therefore involves EVERYONE. Together, WE CAN MAKE IT WORK!). सन् २०१५, Innoventi Declaration १९९० को पच्चिसौं बर्ष गाँठ हो । यस घोषणामा विश्व समुदायद्धारा चारवटा लक्ष्यहरू लिइएको थियो । आज २० बर्ष भन्दा पछाडि पनि ती लक्ष्यहरूमा विशेष ध्यानदिनु पर्ने देखिन्छ । विशेषगरी चौथो लक्ष्य "कामकाजी महिलाहरूको स्तनपान अधिकारको संरक्षण सम्बन्धी कानुनको कार्यन्वयन र कार्यन्वयनका माध्यमहरूको व्यवस्था" मा ध्यान दिनुपर्ने देखिन्छ ।

WABA ले सन् १९९३ मा "संसारभरिका महिलाहरूलाई नोकरी तथा स्तनपान कार्यलाई संगसंगै लैजान सहयोग गर्नका लागि महिला नोकरी र स्तनपान" भन्ने साराँश सहितको कार्यक्रम सञ्चालन गऱ्यो । विगतका २२ वर्षहरूमा धेरै उपलब्धि हासिल गरिएको छ । जस्तोः मातृ सुरक्षणमा राष्ट्रिय कानुन तथा अभ्यासहरूमा सुधारको सुरूआती सहितको विश्व श्रमिक संगठनको परमार्जित महासन्धी १८३ को अनुसरण तथा सन् २००० मा मातृत्व सुरक्षणका लागि धारा १९१ को सिफारिस, त्यसैगरी, स्तनपान तथा मातृमैत्री कार्यस्थलहरूको विकास भएको पनि देख्न सकिन्छ ।

यो सम्पूर्ण उपलब्धिहरूका बावजुद, नवजात तथा बाल स्तनपान तथा पौष्टीक आहार सम्बन्धी विश्व अनुगमनले Innoncenti Declaration को चौथो लक्ष्य पूर्ति सबैभन्दा बढी चुनौतीपूर्ण रहेको देखाउँछ । त्यसैगरी, अनौपचारीक क्षेत्रमा कामगर्ने आमाहरूलाई स्तनपान गराउने कार्यमा सहयोग अभिवृद्धि सम्बन्धि कार्यको उन्नती निम्न स्तरको रहेको छ ।

सन् २०१५ लाई दिर्घकालीन विकास लक्ष्य समायोजन (Sustainable Development Goals) बर्षका रूपमा लिइएको छ । स्तनपानलाई स्पस्ट रूपमा विश्व स्वास्थ्य तथा पोषणको क्षेत्रमा ल्याउन र राष्ट्रिय रूपमा मातृत्व संरक्षणको अवस्था अनुगमनमा स्वामित्व/निकटका सुचकका रूपमा कामगर्न, SDGs ले पूर्णकालीन स्तनपान लक्ष्य सुचकलाई पनि समाविष्ट गर्नु पर्दछ ।

### WBW का उद्देश्यहरुः

उत्पादनमुलक तथा प्रजनन सम्बन्धी कार्यहरूलाई मिलाएर अगाडि लग्न महिलाहरूलाई सहयोग पुऱ्याउनु एक कठीन तथा चुनौतीपूर्ण कार्य हो । जसकालागि विविध कार्य योजना सहीत सहकर्मीहरूले सामूहिक विषयबस्तुमा सम्लग्न भएर काम गर्नुपर्ने हुन्छ ।

१. सबैठाँउको महिलाहरूलाई सुरक्षित र पर्याप्त काम तथा स्तनपानमा सहयोग गर्नका लागि, विविध पक्षहरूलाई उत्प्रेरीत गर्ने ।
२. रोजगारी दाताहरूले परिवार/अभिभावक/बाल मैत्री बन्ने तथा कामकाजी महिलाहरूलाई स्तनपानको निरन्तरतामा क्रियाशील बनाउने वा सहयोग गर्ने प्रकारका कार्यहरूको अभिवृद्धि गर्ने ।
३. विश्व्यापी रूपमा आएका मातृ सुरक्षण सम्बन्धी निकायहरूका बारेमा मानिसहरूलाई जानकारी गराउने । साथै यस सम्बन्धी राष्ट्रिय कानुनलाई सशकत् पार्दै प्रयोगमा ल्याउनुपर्ने आवश्यकताका बारेमा अवगत गराउने ।
४. अनौपचारीक क्षेत्रमा कार्यरत महिलाहरूलाई स्तनपानमा प्रेरित गर्ने क्रियाकलापहरूलाई सुढृढपार्ने, सहयोग गर्ने तथा प्रदर्शन गर्ने ।
५. कार्यस्थलमा महिलाहरूको स्तनपान अधिकारलाई सुढृढ पार्न लक्षित समूहहरू : श्रम संगठन, मानवअधिकार सम्बन्धी संस्था, युवा समूह संग मिलेर काम गर्ने ।

*"मातृत्व संरक्षण तथा नोकरी र परिवार सम्बन्धी नीतिमा सहयोगः केही सुधारका बाबजुद, विश्वभरमा ८० करोड कामकाजी महिलाहरू वा ४१ प्रतिशत महिलाहरू अझै पर्याप्त खालको मातृत्व सुरक्षण भन्दा बाहिरै छन् । बच्चाको हेरचाहका लागि पुरूषहरूले विदा लिने प्रचलन कमै छ । के हामी समाबेशी र लैङ्गिक समानता हुने खालका कार्य-परिवार अनि सुरक्षित मातृत्व सम्बन्धी नीतिहरू निर्माण गर्न सक्तैनौं ?"*
Guy Ryder –ILO Director-General, 2015

# विश्वव्यापीरूपमा मातृत्व संरक्षण सहयोग सम्बन्धी उपायहरू तथा अन्तर्राष्ट्रिय भेलाहरू/सभाहरू

## अन्तर्राष्ट्रिय श्रम संगठन (ILO)

### मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी भेला :

सन् १९१९ मा, पहिलो ILO मातृत्व सुरक्षण सभाको थालनी भएको थियो (C3, 1919)] । त्यसवेला देखि आज सम्ममा, यसै विषयमा अन्य दुईवटा भेलाहरू - (C103, 1952 / C183, 2000) मा सुझावहरू (R95, 1952 and R191, 2000) पारित भएका छन् ।

यी प्रत्येक भेलामा, कामकाजी महिलाहरूलाई पहिलेकामा भन्दा अधिक हक अधिकार प्रदत्त गरिएको छ । साथै संसोधनहरूमा अझ बढी सशक्त उपायहरू सुझाइएका छन् ।

### C १८३ को धारा ४ ( Article 4 of C-183)

बच्चाको जन्म सम्बन्धी स्वास्थ्य संस्थाको प्रमाण पत्र वा अन्य प्रमाण जो देशको कानुन र प्रचलन अनुसार छ, त्यसका आधारमा सुत्केरी विदा कम्तीमा १४ हप्ताको हुने छ ।

### धारा १० ( Article 10)

१. बच्चालाई स्तनपान गराउन दैनिक रूपमा महिलाले काम गर्ने समयमा कटौती वा उनीहरूलाई दिनमा एक वा दुईपटक स्तनपान कार्यका लागि छट्टीको अधिकार प्रदान गरिने छ ।

२. यस्तो, स्तनपान छुट्टी वा दैनिक रूपमा महीलाले कामगर्ने समयमा कटौती राष्ट्रिय कानुन र प्रचलन अनुसार निर्धारण गरिदिने छ । यसरी छुट्टी वा कटौती गरिएको कार्य समयलाई कार्य अवधिमै जोडी तलब सुविधा प्रदान गरिने छ ।

### आर-१९१ (१.१) (R-191(1.1)

भेलाका सदस्य राष्ट्रहरूले धारा ४ अनुसारको सुत्केरी विदा अवधिलाई कम्तीमा १८ हप्ता सम्म पुऱ्याउनु पर्ने ।

## नवजात तथा शिशु भोजन प्रक्रियाका लागि विश्व खाद्य संगठनको बृहत् कार्यनीति

सन् २००२ को नवजात तथा शिशु भोजन प्रक्रियाका लागि विश्व खाद्य संगठनको बृहत् कार्यनीतिमा, कामकाजी महिलाहरूलाई उनीहरूको काम र परिवार विच सामान्यजस्य ल्याउन सहयोग गर्ने कानुन उल्लेख भएका धेरै अनुच्छेदहरू छन् ।

## महिला विरुद्धहुने सम्पूर्ण प्रकारका विभेदको अन्त्य सम्बन्धी सभा (CEDAW)

CEDAW ले १९७९ मा, मातृत्वको (विशेषगरी काम काजी महिलाहरूको) संरक्षण उद्देश्यका साथ विविध उपायहरू अपनाइयो ।

### धारा ११ (Article 11)

१. राज्यका साझेदारहरूले समान अधिकारको सुनिश्चितताका लागि, कार्यक्षेत्रमा महिला विरूद्ध हुने हिंसा अन्त्य गर्न उपयुक्त उपायहरू अवलम्बन गर्ने छन् । विशेष गरी:

क) स्वास्थ्य संरक्षणको अधिकार, कामगर्ने ठाँउमा सुरक्षा लगायत प्रजनन कार्यको सुरक्षण ।

२. विवाह र मातृत्वका कारण महिलाविरूद्ध हुने हिंसाको अन्त्यका लागि र उनीहरूको कामगर्न पाउने अधिकार संरक्षणका लागि, राज्यका साझेदारहरूले उपयुक्त माध्यमहरू अवलम्बन गर्ने ।

क) गर्भावस्था, सुत्केरी विदा वा विवाहका कारण रोजगारी बाट हटाउन रोक लगाउने ।

ख) सुत्केरी विदा तलवसहीत वा अन्य फाइदा दायक सामाजिक सुविधा सहीत प्रदान गर्ने । जसका साथै उनीहरूको पहिलेको पद, नोकरी र सामाजीक सुविधाहरू नगुमुन् ।

ग) बाबुआमा/अभिभावकका पारिवारिक दाइत्वहरूलाई कामकाज/नोकरी संगै लैजान तथा उनीहरूलाई सार्वजनिक जीवनमा सहभागी गराउन, मुख्य रूपमा बालहेरचाह सुविधा संजाल मार्फत आवश्यक सामाजिक सेवा सहयोगको व्यवस्थामा प्रोत्साहित गर्ने ।

घ) गरिरहेको काम वा नोकरी हानिकारक प्रमाणित भएको अवस्थामा, गर्भावस्था भरि महिलालाई विशेष संरक्षण प्रदान गर्ने ।

## बाल अधिकार सम्बन्धी सभा (CRC)

१. सन् १९८९ मा, बाल अधिकार सम्बन्धी सभाले प्रशस्त पोषिलो खाना सम्बन्धी बाल अधिकार (Art 24.2.c), जन्म पूर्व र पश्चातको हेरचाह सम्बन्धी आमाको अधिकार (Art 24.2.d), तथा अभिभावकीय उत्तर दाइत्व तथा उनीहरूको कार्यमा सर सहयोग पाउने अधिकार (Art 182), साथै भौतिक सहयोग (Art 27.3), जस्ता कुराहरूको व्यवस्था गऱ्यो । संसारका अधिकांश देशहरूले यी सभाका निर्णयहरूलाई पारित गरेका छन् । यो अनुसरण गर्न उनीहरू वाहय छन् ।

२. २०१३ CRC General Coment 15 on the right to health, reference to paras 44 and 55; para 44: स्तनपान गर्भावस्था र आर्थिकरूपमा सहुलीयत हुने खालको बालहेरचाह सेवा सम्बन्धमा आमाहरूलाई समुदाय र कार्यस्थलमा सहयोग पुऱ्याउन विशिष्ठ खालका उपायहरू अवलम्बन गरीनै पर्छ । para 55: सामाजिक सुरक्षाका चुनौती वा कठीनाइहरूमा विविध कुराहरू पर्दछन् । जस्तोः चुनौती वा कठिनाइहरूमा विविध कुराहरू पर्दछन् । जस्तोः यसको विश्वव्यापी रूपमा पालना, हेरचाहमा आर्थिक पहुँच, तलव सहीतका विदा, अन्य सामाजीक सुरक्षा सम्बन्धी सुविधा तथा अनाधिकृत स्तनपान पुरक सामग्रीको विक्री वितरणमा प्रतिबन्ध जस्ता कुराहरूको सुनिश्चितता पर्दछन् ।

## बेइजिङ्ग घोषणा र कार्यअवसर

बेइजिङ्ग घोषणा र कार्यअवसर १९९५ ले धेरै क्षेत्रहरू प्रस्तुत गरेको छ । कामकाजी महिलाहरूलाई संरक्षणको आवश्यकता पर्दछ साथै सरकार र अन्य पक्षहरूले विशेष नेतृत्व गर्नुपर्ने देखिन्छ । यसका मुख्य उद्देश्यहरू :

### कार्यगत उद्देश्यहरु F6

काम र पारिवारिक दाइत्व विच सोहाद्रपुर्ण बातावरणको विकास गर्ने गर्नुपर्ने कार्यहरू

### सरकारका तार्फबाट:

कानुनी माध्यम मार्फत सुविधा वा प्रोत्साहन । अभिभावकहरूलाई नोकरीको संरक्षण सहीतको विदाको निश्चितता गर्ने । महिला तथा पुरूष दुवैले समान पारिवारिक दाइत्व बोध गर्ने कुरालाई जोडदिने । साथै कामकाजी महिलालाई स्तनपानमा सहयोग गर्ने ।

## कार्य स्थलमा मातृत्व संरक्षणबाट कस कसलाई फाइदा पुग्छ ?

१. कार्य स्थालमा हुने मातृत्व संरक्षणबाट हरेकलाई फाइदा पुग्दछ। जस्तै बच्चा तथा आमाहरू स्वास्थ, खुसी, कम थकित र बढि आनन्दित हुन पुग्छन् । तत्कालीन र दीर्घकालीन दुवै स्वास्थ्यमा सुधार आउँछ।

२. महिलाको रोजगारीको सुरक्षण, नगदप्राप्ति, स्वास्थ्य सुविधाबाट सम्पूर्ण परिवारनै लाभान्वित हुन्छन् । साथै नवजात शिशु संगै बस्न पाउँदा आमाहरूले मानसिक शान्ति पाउँछन् ।

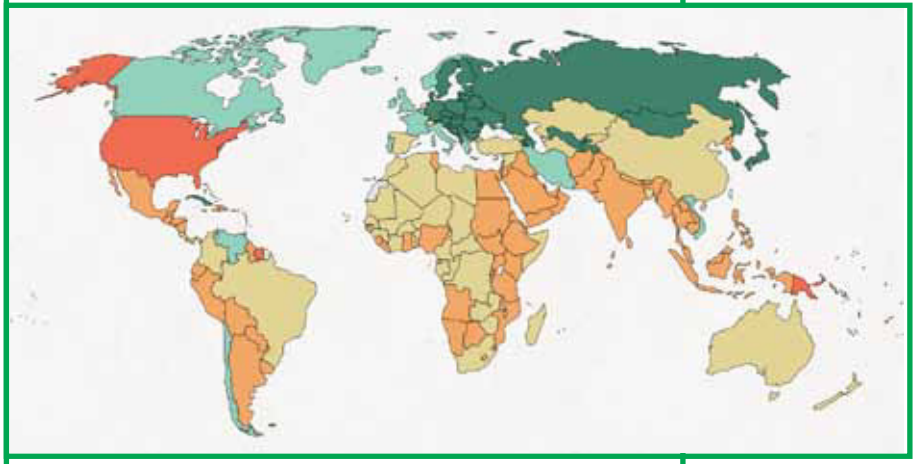
३. हेरचाहमा समान सहयोगी हुने (बाबु तथा आमाद्धारा)

४. बच्चाहरू कमै मात्रामा बिरामी हुनपुग्छन्। त्यसैले परिवार र देश दुवैको स्वास्थ्य खर्च कटौती हुन्छ। साथै बच्चा दुव्लो, पातलो हुने र मर्ने दरमा पनि कमी आउँछ।

५. कर्मचारीको फेर वदल कम हुनाले, कर्मचारीको लगाव बढ्नाले अनि अनुपस्थिती दर घट्नगई रोजगारी दातालाई फाइदा पुग्छ।

६. जागिरे महिलाहरूको संरक्षण तथा मातृत्व अधिकारलाई प्राथमिकता दिनाले राज्य समतामूलक बन्छ। मानवीय स्रोत अभिबृद्धि हुन्छ। साथै राज्यमा सामाजिक कल्याणको प्राप्ति हुन्छ।

## बच्चाको आमाले कहाँ तलव सहितको विदा पाएका छन् ?



: तलव सहितको विदा नभएको
: १४ हप्ता भन्दा कम
: १४-२५.९ हप्ता
: २६-५१.९ हप्ता
: ५२ हप्ता अथवा बढी

## औपचारिक व्यवास्थित क्षेत्र

### विश्वभर मातृत्व संरक्षणको अवस्था :

मातृत्व संरक्षण भन्नाले हामी मुख्य रूपमा सुत्केरी विदालाई बुझ्छौं। तर मातृत्व संरक्षण यतिमा मात्र सिमित छैन । मातृत्व संरक्षण भित्र विविध कुराहरू पर्दछन्, जस्तैः-क्षेत्र (Scope), सुत्केरी विदा, नगद सुविधा/प्राप्ति, स्वास्थ सुविधा/प्राप्ति स्वास्थ्य सुविधा जागिरको सुरक्षा तथा विभेद रहित अवस्था, स्तनपान छुटी, स्तनपानका लागि सुविधा।

ILO 2012 का अनुसार विश्वका एकतिहाई देशहरूका कानूनी प्रावधानहरू ILO महासभा No. 183 का सातवटा मध्ये दुईवटा प्रावधान संग मात्र मेल खान्छन्। जस अन्तर्गत प्रसुति विदाको अवधि र तलव सुविधा सहितको विदा तथा भुक्तानी प्रक्रिया पर्दछन्।

विदाको अवधिका सम्बन्धमा अधिकांश देशहरूले (करिव ८५%) १२ हप्ता वा यो भन्दा बढी प्रदान गर्दछन्, जुन ILO महासभाको No.३ र No. १०३ अनुसार छ। तर केवल ५३% यस्ता देशहरूले मात्र १४ हप्ता भन्दा वढि सुत्केरी विदा दिएका छन्। त्यसैगरि केवल २० वटा देशहरूले भने ६ महिनाको सुत्केरी विदा दिन्छन्, जुन पूर्णकालीन स्तनपानका लागि आवश्यक छ।

## प्रभावकारी सुरक्षित मातृत्वका लागि महिलाहरूलाई के के को आवश्यक्ता पर्दछ ?

पारिश्रमिक सहितको प्रसुति विदा बच्चालाई अधिकतम रूपमा स्तनपानका लागि भए यो (तलवी विदा) मात्र सन्तोष जनक हुदैन। अध्ययनहरूले तलवी सुत्केरी विदाका अतिरिक्त महिलाहरूलाई जानकारी तथा सहयोगको आवश्यक्ता पर्दछ भन्ने कुरा देखाएको छ। जसबाट घरायसी वैयक्तिक तथा कार्यस्थलमा आइपर्ने समस्याहरू समाधान गर्न उनीहरू सक्षम हुन्छन्।

प्रभावकारी मातृत्व संरक्षणमा महिलाहरूलाई के आवश्यक पर्दछ भन्ने कुराको क्षेत्रलाई समय स्थान (Space) तथा सहयोग जस्ता कुराहरूको आधारमा अभिव्यक्त गर्न सकिन्छ।

यी मध्ये धेरै अवस्थाहरू महिलाको मातृत्वको अधिकार सहितलाई अन्तर्राष्ट्रिय महासभाहरूले प्रष्ट्याएका स्थान दिएका छन् जस्तो :

- विविध ILO महासभाहरू, जस्तै ५२,१०३, १८३ तथा संसोधन १९१।
- महिला विरूद्ध हुने हिंसात्मक महासभा - १९७९
- बालअधिकार महासभा १९८९
- इनो सेण्टि घोषणा १९९०, २००५
- बेइजीङ्ग घोषणा तथा Platform for Action, २००५
- नवजात बच्चा तथा शिशुहरूको खुराकका लागि विश्व रननीति २००२।

## कानूनी प्रकृया मार्फत उच्च स्तरको मातृत्व संरक्षणमा जोड !

### आफ्नो देशमा मातृत्व संरक्षणको अवस्था कसरी पत्ता लगाउन सकिन्छ ?

कुनैपनि देशको मातृत्व संरक्षणको अवस्थामा (उल्लेखित सातवटा क्षेत्रहरूमा) विविधता पाइन्छ । र ठूलो कामकाजी महिलाहरूको समूह यसभित्र नसमेटिन सक्छ । आफ्नो देशमा मातृत्व संरक्षण को अवस्थामा सुधारका लागि, सर्वप्रथम त आफ्नो देशमा मातृत्व संरक्षणको वर्तमान अवस्था थाहापाउनु पर्दछ । यसको कमजोरी पक्षहरू थाहापाउनु पर्दछ । अनि आफ्नो WBW 2015 ले के कुरामा जोड दिने भन्ने सन्दर्भमा निर्णय गर्नुपर्दछ । जसका लागि विविध स्रोतहरूको उपयोग गर्न सकिन्छ । जस्तोः-

१. WABA मातृत्व संरक्षण तालिका

२. मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी ILO तथ्याङ्क संकलन

३. कार्यक्षेत्रमा मातृत्व राष्ट्रिय कानुनको पुनरावलोकन सम्बन्धी तथ्यहरू

४. विश्व स्तनपान प्रचलनको सुरूवात सम्बन्धी प्रतिवेदन (WBTi)

५. IBFAN, CRC and CEDAW alternative reports on IBFAN's website.

### तपाई के गर्न सक्नु हुन्छ ?

कानून र यसको कार्यान्वयन विच Gaps पत्ता लगाई सकेपछि Trade Unions, महिलाहरूको समूह, स्थानीय सरकार आदी संग सहकार्य गर्दै यी समस्या (Gaps) लाई सम्बोधन गर्नेतिर आफ्नो कार्यहरूलाई केन्द्रित गरौं, जसबाट प्रभावकारी प्रतिकुल प्राप्त होस् ।

तपाईको कार्यको केन्द्र विन्दु तलको कुनै एउटा वा एकभन्दा बढी कानूनी पक्षहरू माथी हुन सक्छ ।

- तलवी प्रसूति विदा अवधि लमव्याउने
- जागिरे महिलाका विविध पक्षविच क्षेत्र सम्म मातृत्व संरक्षणलाई विस्तार गर्ने
- तलव सहितको विदालाई Parental, Paternity वा अन्यरूपमा विस्तार गर्ने जसले गर्दा बावुआमा र बच्चा/बच्ची बढी भन्दा बढी समय संगै हुन पाउछन् ।
- कार्य क्षेत्रका विभेद रहित नीतिहरू दरिलो बनाउने ।
- कम्तीमा ६ महिना वा सो भन्दा बढीका लागि तलव सुविधा सहितको स्तनपान break सम्बन्धी कानून बनाउने ।
- रोजगार दातालाई मात्र बोझपार्न नदिन र दीर्घकालीन मातृ सुविधाका लागि रचनात्मक आर्थिक स्रोतको व्यवस्था गर्न सरकार संग मिलेर काम गर्ने ।

### तपाई अझै गर्न सक्नु हुन्छ :

- बास्तविक रूपमै महिलाहरूले मातृत्व सम्बन्धी सुविधा प्राप्त गरेको सुनिश्चित गर्न नियमितरूपमा मातृत्व संग सम्बन्धित कानून र अभ्यासहरूको कार्यान्वयनको निरीक्षण ।
- मातृत्व संरक्षणलाई सहयोग पुऱ्याई सातवटा क्षेत्रहरूमा सुधार ल्याउन राष्ट्रिय र विश्वस्तरीय श्रमसंगठनका मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी सहकार्य तथा राष्ट्रिय स्तनपानको पक्षपाती संघ संस्थाहरूलाई जोड्ने ।
- स्तनपान सहित महिलाहरूको प्रजननकार्यलाई महत्व प्रदान गर्ने दाताहरूको अध्ययन र अनुसरण गर्न र यसलाई आफ्नो देशको कूल ग्राहस्त उत्पादनमा समाविष्ट गर्ने ।
- सन् २०१५ मा Innocenti घोषणाको २५औं वर्ष गाथका अवसरमा प्रचारप्रसार ।

## देशगत अवस्थाहरु (COUNTRY CASES)

विश्वका धेरै देशहरूमा ६ महिना वा त्यो भन्दा वढिको सुत्केरी विदा दिने प्रचलन पाइदैन । सन् २००८ मा ब्राजिलले सुत्केरी विदालाई १२० दिनबाट लम्व्याएर ६ महिनासम्म पुऱ्यायो । जुन (केही नगरपालिका बाहेक) सम्पूर्ण सार्वजनिक रोजगारिका क्षेत्रहरूमा लागु गरियो । November 2014 मा म्यानमार भियतनाम र वंगलादेशले ६ महिनाको तलव सुविधा सहितको सुत्केरी विदा सम्बन्धि कानूनलाई पारित गरे ।

धेरै देशहरूमा तलव सहितको सुत्केरी विदा केही निशिचित समूहका महिलामा मात्र सीमित छ । जसले प्राय गरेर अति आवश्यक पर्ने महिलाहरूलाई छुटाएको छ । स्वीडेन लगायतका केहि देशहरू लैङ्गिक समानतालाई सम्बोधन गर्नका लागि बावु आमा दुवैलाई विदा दिनुपर्ने कुरालाई जोड दिइरहेका छन् । तर यस्तो कुराबाट स्तनपान अवधिलाई छोट्याउन भने हुदैन ।

अस्ट्रेलियामा बाबु आमालाई तलवी विदा दिने राष्ट्रिय योजना कर महाशाखाको आर्थिक सहयोगमा शुरू गरियो । जस अनुसार १८ हप्तासम्म न्यूनतम तलव प्रदान गरिन्छ । तर पहिले १२ महिनाको विदा बेतलवी थियो । केवल १२ हप्ताको मात्र तलब दिईरहन्थ्यो, यस नयाँ प्रचलन उच्च रूपमा बैधानिक छ र एवम् रोजगार तथा बेला बखत काम गर्ने सवैलाई समेट्ने खालको छ । यो योजनाले स्तनपान अवधिलाई १२ महिना सम्मको बनाउन सफल भएको छ । जसबाट रोजगारि दातालाई फाईदा पुग्छ किनकी महिलाहरू विशेष अवस्थामा बाहेक चाडै रोजगारिमा काममा फर्कन्छन् साथै आमाको मानसिक स्वास्थ्यमा पनि लामो समयको विदाले फाईदा पुऱ्याएको छ ।

भेनेजुयलामा सन् २०१२ मा श्रमिक सम्बन्धी नयाँ श्रम कानुनले २० हप्ताको सुत्केरी विदाको व्यवस्था कायम गऱ्यौं । साथै ६ हप्ताको बच्चाको जन्म पूर्वको विदाको पनि व्यवस्था गऱ्यो । यसका साथसाथै बच्चाको बाबुलाई पनि १४ दिनको बच्चा जन्म पश्चातको विदा (एक भन्दा वढी बच्चा एकै पटकमा जन्मिएका खण्डमा २१ दिन) को व्यवस्था गऱ्यो । साथै यस कानूनले प्रत्येक रोजगारी दाताले कार्यालयमा बच्चालाई हेरचाह कक्ष तथा शुरूवाती शिक्षाको व्यवस्था गर्नुपर्ने साथै बच्चाका आमाहरूलाई दिनमा दुईपटक ३० मिनेटको स्तनपान गराउने विदाको व्यवस्था गर्नुपर्ने कुरामा जोड दियो । तर यदि कार्यस्थलमा स्तनपान कक्ष नभएको खण्ड मा दैनिक रूपमा २ पटक गरेर १$\frac{1}{2}$ घण्टाको विदाको व्यवस्था गर्न लगायो ।

त्यसै गरि फिलिपिन्सले २००९ मा "वृहत् स्तनपान" अभिवृद्धि कानून शिर्षकको कानून पारित गरियो । जसले स्तनपान गराई राखेका आमाहरूलाई कार्यास्थलमा स्तनपान गराउन ४५ मिनेटको तलब सुविधा कक्षको व्यवस्थामा पनि जोड दिइयो । र यस्ता कानूनहरूको कार्यान्वयन गरिरहेका कम्पनिहरूलाई सरकारले कर छुट सुविधा प्रदान गरिदियो ।

यी लगायत जस्तै अन्य सफल Cases हरू लामो समय सम्मका राष्ट्रिय मागहरू सर्वसाधारणको जोड तथा निरन्तर प्रयासका प्रतिफलहरू हुन् । यस्ता सफल मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी कक्षाहरू जस्तै एम.पी. कानून र अभ्यासमा सुधार ल्याएका छन् । जसबाट तपाई पनि ज्ञान हासिल गर्नसक्नुहुन्छ ।

## स्तनपान र तलब सुविधा सहितको नोकरीलाई जोड्ने स्तनपान तथा परिवार मैत्री कार्यस्थल ।

### स्तनपान तथा परिवार सहयोगी कार्यस्थलहरु :

कानून सुविधा वा परिवर्तनको लागि समय लाग्छ, त्यसैले स्तनपान गराईराखेका कामकाजी महिलाहरूलाई स्तनपान र बच्चाको हेरचाहमा सहयोग पुऱ्याउन आपत्कालिन उपायहरू खोजिनु पर्दछ । जस अन्तर्गत कार्यस्थललाई परिवार वा स्तनपान मैत्री बनाउने कार्य योजनाहरू पर्दछन् । विगतका दुई दशकमा सन् १९९० को Innocenti Declaration देखि विश्व भर विभिन्न कार्यस्थल सम्बन्धी नीतिहरू तथा अभ्यासहरू आएका छन् । र तिनीहरूको अनुशरण गरिनै पर्छ ।

### तपाई के गर्न सक्नु हुन्छ ?

१. तपाईले काम गर्ने ठाउँमा स्तनपान मैत्री कार्यक्रमहरूको वकालत गर्नु सक्नु हुन्छ । यस कार्यक्रमलाई दीर्घकालीन बनाउन सबैको सामूहीक दायित्व सम्झी सहयोगी खालको कार्यस्थलको वातावरण तयार गर्न सक्नु हुन्छ ।

२. गर्वभती महिला तथा विदा पशचात् काममा फर्कन लागेका आमाहरूका लागि उनीहरूको काम र स्तनपानमा व्यवस्थापन गर्ने उनीहरूलाई व्यवहारिक जानकारी र स्नतपानमा सहयोग गर्ने ।

३. अन्य स्तनपान मैत्री रोजगारी दाताहरूको बारेमा तथा रोजगार दाता र रोजगारहरू (Employers र Employees) दुवैलाई पुग्ने फाइदाहरूको सम्बन्धमा जानकारी लिन ।

४. प्रेरणामूलक स्तनपान मैत्री कार्यस्थल / कार्यक्रमलाई समानित गर्ने ।

५. स्तनपान गराउनको लागि महिलाले कामको आधा समय लिन सक्ने भएकोले स्तनपान गराई राखेका आफ्ना कर्मचारीका लागि आंशिक रोजगारीको व्यवस्था मिलाउने ।

६. स्तनपान र कामलाई संसगैं लैजान महिला सम्बन्धी कार्यनीतिको बारे स्वस्थ्यकर्मीहरू र कर्मचारीहरू संग छलफल चलाउन सकिन्छ ।

७. सुरक्षित र स्तनपान मैत्री बाल हेरचाह सेवा सम्बन्धी सुधार प्रचार प्रसार गर्ने ।

## देशविशेष अवस्थाहरु (Country Cases)

उदाहरणका लागि अस्ट्रेलीयामा, अस्ट्रेलियन स्तनपान संगठनले थालेको स्तनपान मैत्री कार्यस्थल व्यवस्थापनले ठूलो फड्को मारेको छ । कार्यक्रमको शुरूआती सम्म देखिनै १५० भन्दा बढी संघसंस्थाहरू सम्लग्न भए । सम्सदीय कमिटीले २००७ मा अस्ट्रेलीयन सरकारलाई यस कार्यक्रमलाई विस्तार गर्न आर्थिक सहयोगको शिफारिस गऱ्यो । यस सम्बन्धी उत्कृष्ट उदाहरणका रूपमा अस्ट्रेलियन बायू सेनालाई लिन सकिन्छ । जसले सन् २०१४ मा स्तनपान मैत्री कार्यस्थलको अवलम्बन गरी विश्वकै यस प्रकारको पहिलो सैनीक संस्था बन्यो ।

सन् २०१४ मा, CALMA-IBFAN El Salvador ले राष्ट्रिय अधिकार सहीत महिला तथा बालमैत्री कार्य स्थलहरूको विकास गऱ्यो । जस अन्तर्गत सार्वजनिक तथा व्यक्तिगत दुवै क्षेत्रहरूमा कम्पनी, उद्योग तथा व्यवसायिक क्षेत्रमा कर्मचारीहरूलाई तालिमको व्यवस्था तथा स्तनपान कक्षहरू पर्दछन् । साथ साथै मातृ सुरक्षण सम्बन्धी कानुनहरूको कार्यन्वयनको निरीक्षण जस्ता कुराहरू पनि पर्दछन् । २०० निरीक्षणहरूलाई तालिम दिइसकीएको छ । यस कार्यक्रम अन्तर्गत करीब १५,८२३ महिलाहरूका लागि ५३२ स्तनपान कक्षहरू रहेका छन् ।

पेरूमा स्तनपानलाई सहयोग र अभिबृद्धि गर्न व्यक्तिगत तथा सार्वजनिक क्षेत्रहरूमा, त्यहाँको Supreme Decree No. २९८९६ ले स्तनपान तथा स्तनपान कक्षको व्यवस्था गऱ्यो । यो नियमको पालना २० जना भन्दा बढी कर्मचारी भएका व्यक्तिगत तथा सार्वजनिक दुवै संस्थाहरूमा अनिवार्य छ ।

कोलम्वीयामा, त्यहाँको Bogota Council को नियमले कार्यस्थलमा महिलाहरूको संस्था जति भएपनि समुदाय र उद्योग धन्दाहरूमा परिवार तथा बाल मैत्री कक्षहरूको स्थापना बाध्यकारी गराएको छ ।

न्युजरल्याण्डमा औद्योगिक तथा सेवा क्षेत्रका कर्मचारी विशेष गरी महिलाहरू जो सरसामान बिक्री, रेन्टुरेन्ट, होटल, उद्योग तथा सेवामूलक श्रेत्रमा सम्लग्न छन्, उनीहरूले स्तनपानलाई व्यवस्थापन गर्ने कार्यमा ठूलो चुनौती सामना गर्नु परेको छ । जसले गर्दा, आफ्नो नोकरी र पारिवारीक दाइत्वलाई व्यवस्थापन गर्न, उनीहरूलाई रोजगारी दाताबाट ठूलो सहयोगको खाचो छ । स्तनपान मैत्री कार्यस्थल सम्बन्धी कार्यक्रमहरू राष्ट्रिय सेवाका रूपमा थालिएका छन् । जसले महिला, रोजगारी दाता तथा कर्मचारीहरूलाई सहयोग अनि जानकारी उपलब्ध गराउछ । विशेष गरी रोजगारी दातालाई अस्ट्रेलियामा जस्तै स्तनपान मैत्री कार्यस्थल निर्माण कार्य सम्बन्धी निर्णयलाई कार्यान्वयनमा ल्याउन प्रोत्सान गर्ने ।

ब्राजिलमा स्तनपान सहयोग कक्षहरू (SALM) निर्माण गरिएका छन् । कार्यस्थलमा खाली ठाउँहरू छन् जहाँ आमाहरूले बच्चाहरूको लागि दुध निचोरेर जम्मा गरेर राख्ने र फर्कने बेलामा सँगै लिएर जान्छन् । यस्ता कक्षहरूको संख्या देश भरिनै बढिरहेका छन् । सन् २०१० मा स्वास्थ्य मन्त्रालयले यस्ता कार्यक्रम थाले देखि स्तनपान कक्षहरू स्वस्थ्य क्षेत्र भन्दा बाहिरका गाउँहरूमा पनि उपलब्ध छन् । जुन ठाउँमा समुदायका अनौपचारिक क्षेत्रका कामकाजी महिलाहरूका लागि उपलब्ध छन् ।

## अनौपचारीक, अव्यवस्थित क्षेत्र तथा घरायसी अवस्था

विश्व भरका वा अधिकांश देशका मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी नीतिहरू मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी कानुन र अभ्यासहरूमा आधारित छन् । अधिकांश महिलाहरू जसलाई यस सहयोगको आवश्यकता पर्दछ उनीहरू औपचारिक कार्य स्थलको वातावरण भन्दा बाहिरै छन् । यस्ता नीतिहरूले उनीहरूलाई समेट्दैन किनकि उनीहरू अनौपचारिक क्षेत्रमा पर्छन् ।

१९९३ देखि, WABA ले महिलाहरूको कामलाई तलवी जागीर स्वरोजगारी, मौसमी तथा करारका कार्य देखि लिएर वेतलवी घरायसी हेरचाहका कार्य गरी बृहत् रूपमा परिभाषित गरेको छ । जसमध्ये घरायसी कामकाज साँच्चिकै चुनौती पूर्ण छ । महिलाहरू घरमा अधिक काम गर्छन् । तर पनि लैङ्गिक विभेद, हिंसा तथा गाली गलौजको सामना गीरहेका हुन्छन् । यसले गर्दा महिलाहरूलाई सफलता पूर्वक उत्पादन सम्बन्धि र प्रजनन् कार्यलाई संगसंगै अगाडि लिएर जान दुई गुणा वढी गाह्रो हुन्छ । महिलाहरूले काम गर्ने जोखीमपूर्ण क्षेत्रहरूमा घरयासी काम, बसाइ सरेर आएको ठाउँका काम, कृषि काम तथा द्वन्दबाट विस्थापित भएको अवस्थामा गरीने कामहरू पर्दछन् ।

विश्वका गरिवीले प्रभावित क्षेत्रहरूमा, ५०% भन्दा बढी महिलाहरू जोखीमपूर्ण अवस्थामा काम गरिरहेका छन् । जहाँ निम्न स्तरको तलव, वढी समयको कार्य अवधि अनौपचारिक कार्यस्थल जस्ता जोखिमहरू पर्दछन् । श्रमिकका रूपमा महिलाहरूको बढ्दो संलग्नता संगै, देशहरूले मातृत्व संरक्षणमा बढीनै जोडदिदै जानु पर्छ । विशेषगरी त्यस्ता महिलाहरूका लागि जो अव्यवस्थित क्षेत्रमा काम गर्छन् । साथै सहयोग पनि उपलब्ध गराउनु पर्छ । जसले गर्दा शिशु तथा बाल खानपानमा उच्च सुधार ल्याउन सकीन्छ ।

स्तनपानका पक्षधरहरूले महिला स्वास्थ्य, लैङ्गिक सवाल, अधिकार सम्बन्धी निकायहरू तथा श्रमीक संगठनहरू संग मिलेर उल्लेखीत समस्याहरू समाधानका बाटाहरू खोज्नु अति आवश्यक देखिन्छ । पुरूष, युवा तथा वयस्क व्यक्तिहरू संग काम गर्न पनि आवश्यक छ । जसबाट पुरूषहरूलाई सचेत गराउन तथा महिलाहरूलाई सहयोग गर्न उत्प्रेरीत गर्न सकीन्छ । यसबाट घर, कार्यस्थल वा सार्वजनीक स्थलहरूमा उच्चकोटीको लैङ्गिक समानता अभिवृद्धिमा सहयोग पुग्दछ ।

### तपाई के गर्न सक्नु हुन्छ ?

- तपाईका अनुभवहरूलाई अरू महिला समक्ष प्रेरणाका रूपमा सुनाउनुहोस् ।
- आफ्ना मातृत्वको अवस्था, स्वास्थ्य अधिकार, सुरक्षा, काम तथा जनजीवीकाका बारेमा थाहापाउन ।
- आमा वा अरू सहयागी समूह जसले आमा, बच्चाको स्याहार तथा स्तनपानमा सहयोग गर्छन्, त्यसमा सहभागी हुनुहोला ।
- युवा तथा युवासमूहसंग मिलेर, कलिला उमेरका आमाहरूलाई स्तनपान र शिशु स्याहार कार्यमा सहयोग गर्ने ।
- बाबु वा अभिभावकका रूपमा, बच्चाको जन्मपूर्व नै स्तनपान सम्बन्धमा जानकारी लिने तथा श्रीमतीलाई कसरी सहयोग गर्न सकिन्छ पत्ता लगाउने । साथै समाजमा अन्य पुरूषहरूले के गरीरहेका छन् हेर्नुस र कसरी परिवारमा हेरचाह पुऱ्याउन सकीन्छ सिक्नुस् ।
- घरभित्रका लैङ्गीक असमानता पत्तालगाई घर घरयासी कार्यहरूमा सहयोगी बन्नुहोस् ।
- मातृत्व संरक्षण कार्यमा ILO संग मिलेर जानुहोस । अनौपचारीक क्षेत्रमा कार्यरत महिलालाई स्तनपान तथा राम्रो खालको नोकरीका लागि सहयोग पुऱ्याउने खालका उपयुक्त कार्यनीतिहरू बनाउने ।
- सोमान्तीकृत तथा युद्ध, गरीवी र बातावरणीय असन्तुलनले विस्थापीत महीलाहरूलाई सम्बोधन गर्ने खालका उपयुक्त नोकरी, बालहेरचाह नीति तथा प्रचलनहरू ल्याउने ।
- बसाई सरेर आएका तथा शरणार्थीहरू, सामुदायीक सहयोग पद्धति भन्दा पर छन्, उनीहरूका लागि स्तनपान सहयोग पुनस्थापना गर्ने वा शुरू गर्ने ।

## देश विशेषका अवस्थाहरु (Country Cases)

रोचकता पूर्णरूपमा, सधैजसो, महिलाहरू वा समुदायहरू जो अनौपचारीक कार्यस्थलमा काम गर्ने र स्तनपान गराउने गर्छन्, उनीहरूले नै महिलाहरूलाई सहयोगी उपयूक्त माध्येम/बाटाहरू पत्ता लगाएका छन् । उदाहरणका लागि, ल्याटिन अमेरीका र क्यारावियन क्षेत्रका अधिकांश बजारहरूमा महिलाले अनौपचारिक हेरचाह पद्धति मार्फत् उनीहरूका बच्चाको हेरचाहका लागि सहयोगी सन्जालहरू निर्माण गरेका छन् । बसाइ सराई गरेका वा कानुनी मान्यता नपाएका महिलाहरूले बाल बच्चाको हेरचाहमा एकअर्कालाई सहयोग गर्छन् ।

फिलिपिन्समा, ७,००,००० फुटपाथ व्यापारी, व्यापारी, ड्राइभर, फोहोर सम्बन्धी कार्य गर्ने जस्ता सदस्यहरू भएको "The Allience of Leaders of Workers in the Informal Economy/Sector (ALLWIES)" ले आ-आफ्नो कार्यक्षेत्रमा स्तनपान केन्द्रहरूको व्यवस्था गरेका छन् । साथै स्तनपान कार्यका लागि सहकर्मी परामर्श दाताको पनि व्यवस्था गरेका छन् । Naga सहर क्षेत्रमा Camarines Sur, NAMASFED नामक व्यापारी तथा फुटपाथ पसलेको एउटा संगटनले सार्वजनिक बजार क्षेत्रमा स्तनपान केन्द्र को व्यवस्था गरेका छन् । यस्ता ठाउँहरूमा

मानिसहरू स्तनपान सम्बन्धी परामर्श र सुविधा पुऱ्याउन आफैं आउँछन् । यसलाई फुटपाथ व्यापारीले सन्चालन गरेका छन् । उनीहरू अहिले कामदारको स्तनपान अधिकार संरक्षणका लागि स्थानीय विधेक मार्फत् कानुन निर्माणमा सम्लग्न छन् ।

यसैगरी, यस सम्बन्धमा अन्य उदाहरण पनि छन्, जहाँ सरकारहरूले नै विशेष जोखिमपूर्ण अवस्थाका जनताहरूलाई समेट्ने गरी मातृत्व संरक्षण सम्बन्धी कानुनलाई विस्तार गर्दैछ । जस्तैः कोस्टारीकामा सम्पूर्ण महिलाहरूको (बसाइसरेका, अनौपचारीक क्षेत्रमा काम गर्ने सबैको) स्वास्थ्य सुविधामा पहुँच छ ।

## महिलाहरु सशक्त हुँदैः

महिलाहरू चाहे औपचारीक, अनौपचारिक वा घरयासी जुनसुकै क्षेत्रमा काम गर्ने होउन्, उनीहरूलाई आफ्नो वा शिशुको स्तनपान सम्बन्धी अधिकार लिन सक्ने बनाउन अति आवश्यक छ । अति औपचारीक नोकरीका क्षेत्रहरूमा उनीहरूलाई मातृत्व सम्बन्धी अधिकारको माग गर्न केही सजिलो छ । तथापी अनौपचारीक तथा घरयासी बातावरणमा, महिलाहरूले आफ्नो प्रजनन स्वास्थ्य अधिकार, खाना र सुरक्षा सम्बन्धी अधिकारका बारेमा जानकारी लिन आवश्यक छ । उक्त अधिकारहरू माथि उल्लेखीत अधिकांश अन्तराष्ट्रिय सभा र कागजातहरूमा उल्लेख गरिएका छन् ।

कुनै पनि उपाय, जसले महिलाको रोजगारी र बेतलवी कामलाई प्रजनन कार्यसंग जोड्न सहयोग गर्छ, यिनीहरू सही छन् । जसले गर्दा महिलाहरू दयाका पात्र हुनबाट जोगीन्छन् । मातृत्वको अधिकार समंग्र महिलाहरूको अधिकार हो । जुन सबैबाट संरक्षित र परिस्कृत हुनु आवश्यक छ ।

### तपाई के गर्न सक्नु हुन्छ ?

- महिलाका आवश्यकताहरूलाई सुन्ने । महिलाहरूको बच्चालाई हेरचाह गर्ने तथा खुवाउने सम्बन्धी महिला निर्णयलाई स्वीकार गर्ने । र उनका रोजाइलाई बिना पक्षपात पुरा गरी दिने ।
- अन्य महिलाहरू संग एकबद्ध हुँदै, आफ्नो सहर तथा देशमा WBW २०१५ को प्रचार प्रसारमा जुट्ने । मातृत्व सुरक्षणका लागि महिला अधिकार सम्बन्धी प्रदर्शनहरूमा सहभागी हुने ।
- नियमित रूपमा स्वास्थ्य केन्द्र पुग्ने गुणस्तरीय स्वास्थ्य सुविधा, प्रशस्त खाद्यन्न र पोषण, दक्ष परामर्शकर्ता, स्तनपान सहयोग र संरक्षण जस्ता कुराहरूमा महिलाको पहुँचका निम्ति खाद्यान्न र स्वास्थ्यमा महिला अधिकार नमुनाको प्रयोग गर्ने ।
- राष्ट्रिय, क्षेत्रीय तथा अन्तराष्ट्रिय रूपका महिला सम्बन्धी काम गर्ने संघ संस्था र श्रम संगठन, त्यो महिला तथा महिला कामदारका हक अधिकार अनि जिविको पार्जन तथा प्रजनन स्वास्थ्य क्षेत्रमा लागेका छन् उनीहरू संग सहकार्यको स्थापना र विस्तार गर्ने ।

# WABA WORLD BREASTFEEDING WEEK 2015

## PROTECTS, PROMOTES AND SUPPORTS BREASTFEEDING WORLDWIDE


The World Alliance for Breastfeeding Action (WABA)
PO Box: 1200
10850 Penang, Malaysia
Tel: +60-4-658 4816
E-mail: waba@waba.org.my

International Baby Food Action Network (IBFAN), Asia
BP-33, Pitampura, Delhi 110 034
India
Tel: +91-11-27343608
E-mail: info@ibfanasia.org

Nepal Breastfeeding Promotion Forum
GPO Box: 2533, Kathmandu, Nepal
Tel: +977-1-4412202
E-mail: nebprof2008@yahoo.com


## Translated in Nepali from English Version Brochure of WABA

**WABA** को अंग्रेजी ब्रोसरबाट नेपालीमा अनुवाद गरिएको

(**IBFAN Asia** को सहयोग प्राप्त)


प्रकाशक: नेपाल स्तनपान प्रवर्द्धन मञ्च, काठमाडौं, नेपाल