

## PL507 (Rev 3)

मैटरनिटी लीव में परिवर्तन

मूल सारांश



रोज़गार में लगे माता-पिताओं की मदद के लिए सकार वचनबद्ध है। मैटर्निटी लीव यानी माँ बनने पर छुट्टी के अधिकार, ऐसी महिलाओं को लाभ पहुँचाएंगे जो उम्मीद करती हैं कि उनके बच्चे के जन्म का अपेक्षित हफ़्ता (एक्सपैक्टेड वीक आफ़ चाइल्डबर्थ – ई डब्ल्यू सी – Expected Week of Childbirth - EWC) 6 अप्रैल 2003 को या इसके बाद शुरू होगा।

इसके साथ-साथ, सरकार गोद लेने पर और पैटर्निटी लीव (paternity leave) यानी बच्चे के पैदा होने पर पिताओं को काम से मिलने वाली छुट्टी और वेतन के अधिकार, और ऐसे माता-पिता जिनके बच्चे छोटे हैं, उनको लचीलेपन के साथ काम करने का अधिकार दे रही है। अपने निर्भर बच्चों के संबंध में, छुट्टी और काम से अवकाश पाने के मौजूदा अधिकारों के साथ, ये अधिकार माता-पिताओं को अपने काम और पारिवारिक जीवन में संतुलन लाने के ऐसे अवसर देंगे, जो उनके पास पहले कभी नहीं थे। साथ में, ये व्यावसायिक कार्यकुशलता के अनुकूल हैं और उसे बढ़ाएंगे।

मैटर्निटी लीव में होने वाले मुख्य परिवर्तनों पर यह पत्रक केवल मूल जानकारी देता है – माँ बनने से जुड़े बहुत सारे अधिकार और कर्तव्य नहीं बदले हैं जिनमें शामिल हैं बच्चे के जन्म के बाद उसकी देखभाल के लिए छुट्टी, बच्चे के जन्म के बाद, दो हफ़्ते की अनिवार्य मैटर्निटी लीव, मैटर्निटी हेल्थ ऐंड सेफ़्टी ससपेंशन के प्रावधान, और माँ बनने पर, नुक्सान पहुँचाने वाले व्यवहार से सुरक्षा। पत्रक लचीलेपन के साथ काम करने के अधिकार के लिए आवेदन देने के बारे में मूल जानकारी देता है। यह विवरण देने की कोशिश नहीं करता और इसे क़ानून का एक अधिकृत बयान नहीं समझा जाना चाहिए।

इस पत्रक का सबसे ताज़ा प्रारूप, इंटरनेट के इस पते पर उपलब्ध है : [www.dti.gov.uk/er/matleafr.htm](http://www.dti.gov.uk/er/matleafr.htm) वर्तमान और नए अधिकारों पर ताज़ा मार्गनिर्देश मैटर्निटी राइट्स – *Maternity rights (PL958)* में है जो इस वेबसाइट पर उपलब्ध है : [www.dti.gov.uk/er/maternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/maternity.htm) या डी टी आई की पब्लिकेशंज़ ऑर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से मिल सकता है – (संपर्क के विवरण, अधिक जानकारी नाम के भाग में शामिल हैं)।

रोज़गार-संबंधी मुद्दों पर अधिक सूचना के लिए देखिए : [www.dti.gov.uk/er](http://www.dti.gov.uk/er) .

फ़रवरी 2003

## मैटरनिटी लीव में परिवर्तन

मैटरनिटी लीव का पुनरीक्षण और उनको सहज बनाने से, ऐसी महिलाओं और उनके नियोक्ताओं को लाभ पहुँचेगा जो उम्मीद करते हैं कि उनके बच्चे का जन्म **6 अप्रैल 2003** को या इसके बाद होगा।

### **आरंभ होने की तिथियाँ**

मैटरनिटी लीव यानी माँ बनने पर छुट्टी के नए प्रबंधों से, ऐसी महिलाओं को लाभ पहुँचेगा जो उम्मीद करती हैं कि उनके बच्चे के जन्म का हफ़्ता (ई डब्ल्यू सी - EWC) 6 अप्रैल 2003 को या इसके बाद शुरू होगा।

ऐसी महिलाओं को भी लाभ पहुँचेगा जो उम्मीद करती हैं कि उनका ई डब्ल्यू सी 6 अप्रैल 2003 को, या इसके बाद शुरू होगा, चाहे उनका बच्चा इसके पहले ही क्यों न पैदा हो जाए।

मैटरनिटी लीव के परिवर्तन ऐसी महिलाओं को नहीं प्रभावित करते हैं जिनका ई डब्ल्यू सी 6 अप्रैल 2003 के पहले है, चाहे उनका बच्चा 6 अप्रैल 2003 को या इसके बाद ही क्यों न पैदा होता है।

### **मैटरनिटी लीव की अवधि**

मैटरनिटी लीव की साधारण अवधि बढ़ गई है और, चाहे किसी गर्भवती कर्मचारी ने अपने नियोक्ता के लिए जितनी लम्बी अवधि तक भी काम किया है, वह 26 हफ़्तों की **साधारण मैटरनिटी लीव** की हक़दार है।

साधारण मैटरनिटी लीव के दौरान सामान्यतः वेतन मिलता है।

जिन महिलाओं ने अपने ई डब्ल्यू सी के शुरू होने के 14 हफ़्ते पहले वाले सप्ताह की शुरुआत में अपने नियोक्ताओं के लिए लगातार 26 हफ़्तों तक काम करना पूरा कर लिया है, उनको **अतिरिक्त मैटरनिटी लीव** लेने का हक़ है। अतिरिक्त मैटरनिटी लीव, सामान्य मैटरनिटी लीव समाप्त होते ही शुरू हो जाती है और उसके आगे के 26 हफ़्तों तक चलती रहती है।

अतिरिक्त मैटरनिटी लीव के दौरान अनुबंधानुसार वेतन पाने के अधिकारों के होने के बावजूद, सामान्यतः महिलाओं को अतिरिक्त मैटरनिटी लीव के दौरान वेतन नहीं मिलता है।

### **मैटरनिटी लीव लेने के इरादे की नोटिस**

गर्भवती कर्मचारी को अपने नियोक्ता को मैटरनिटी लीव लेने के अपने इरादे के बारे में उसके

ई डब्ल्यू सी शुरू होने के 15 हफ्ते पहले वाले सप्ताह के समाप्त होने के पूर्व सूचित कर देना होगा, जब तक ऐसा करना तर्कसंगत आधार पर व्यावहारिक न हो। उनको अपने नियोक्ता को निम्नलिखित बताना ही होगा -

- कि वह गर्भवती है
- वह सप्ताह जिसमें उसके बच्चे के जन्म होने की उम्मीद है
- वह अपनी मैटरनिटी लीव कब से शुरू करना चाहती है।

गर्भवती महिलाएँ अपनी छुट्टी के आरंभ होने की तारीख बदल सकती हैं, बशर्ते कि वह अपने नियोक्ता को कम से कम 28 दिन पहले सूचित कर दें (जब तक कि ऐसा करना तर्कसंगत आधार पर व्यावहारिक न हो)।

नियोक्ताओं के लिए ज़रूरी है कि वे किसी गर्भवती महिला की छुट्टी की नोटिस की योजना का उत्तर 28 दिनों के अंदर दे दें। अगर कोई महिला अपनी छुट्टी की तारीख बदलती है, तो उसके नियोक्ता के लिए ज़रूरी है कि वह उस महिला की मैटरनिटी लीव के शुरू होने की तारीख के 28 दिनों के अंदर जवाब दे दे। अगर कोई महिला कर्मचारी तय करती है कि वह उतनी लम्बी मैटरनिटी लीव लेगी जितनी उसे पाने का अधिकार है, तो उसके नियोक्ता को उसे लिखकर बताना होगा कि वह कौन-सी तारीख है जिसपर वह उम्मीद करता/ करती है कि वह काम पर लौटेगी। नमूने के तौर पर, (ज़रूरत हो तो), नियोक्ताओं के इस्तेमाल के लिए, एक माडल पत्र, *मैटरनिटी राइट्स (Maternity rights [PL 958])* में दिया गया है जो इंटरनेट के इस पते पर उपलब्ध है : [www.dti.gov.uk/er/maternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/maternity.htm) या डी टी आई पब्लिकेशंस आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से मिल सकता है - (संपर्क के विवरण, **अधिक जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)। महिलाओं द्वारा अपनी इच्छानुसार मैटरनिटी लीव लेने के मामले में कोई परिवर्तन नहीं हुए हैं - पहले की ही तरह, मैटरनिटी लीव के सबसे जल्दी शुरू करने की तारीख बच्चे के जन्म की उम्मीद के हफ्ते के 11 हफ्ते पहले की शुरुआत में होनी चाहिए।

### **मैटरनिटी लीव के बाद काम पर लौटना**

नियोक्ता के लिए अब कोई ऐसा प्रावधान नहीं है कि वह किसी महिला की साधारण मैटरनिटी लीव के समाप्त होने के पहले उसे लिखकर पूछे कि उसका बच्चा किस दिन पैदा हुआ और क्या वह अपने अतिरिक्त मैटरनिटी लीव के बाद काम पर लौटेगी या नहीं। इसका मतलब है कि अगर कोई महिला अपनी पूरी मैटरनिटी लीव के समाप्त होने पर ही काम पर लौटना चाहे, तो उसे अपने नियोक्ता को आगे चलकर कोई नोटिस देने की ज़रूरत नहीं है।

कोई कर्मचारी जो अपनी मैटरनिटी लीव की समाप्ति के **पहले** काम पर लौटना चाहती है, उसे अपने नियोक्ता को अपने काम पर लौटने की तारीख के 28 दिन पहले नोटिस दे देनी होगी।

## बीमारी की वजह से

अगर कोई महिला अपनी गर्भावस्था से जुड़ी किसी बीमारी के कारण, अपने ई डब्ल्यू सी के शुरू होने के 4 हफ्ते पहले वाली अवधि के दौरान काम पर नहीं आती है, तो चाहे उसने जिस तारीख से भी अपनी मैटरनिटी लीव आरंभ करने की इच्छा प्रकट की हो, उसकी मैटरनिटी लीव खुदबखुद शुरू हो जाएगी।

## अन्य परिवर्तन

### स्टैट्यूटरी मैटरनिटी पे और मैटरनिटी अलाउंस

डिपार्टमेंट फ़ार वर्क ऐंड पेंशंस (Department for Work and Pensions) स्टैट्यूटरी मैटरनिटी पे (एस एम पी - [Statutory Maternity Pay - SMP]) और मैटरनिटी अलाउंस (एम ए - [Maternity Allowance - MA]) में परिवर्तन कर रही है। इसमें सबसे महत्वपूर्ण परिवर्तन यह है कि एस एम पी या एम ए पाने की अवधि और भुगतान की रकम में बढ़ोत्तरी हुई है।

एस एम पी या एम ए पाने के अधिकार वाली महिलाएँ और ऐसी महिलाएँ जिनका ई डब्ल्यू सी 6 अप्रैल 2003 को या उसके बाद शुरू होता है, उनको 26 हफ्तों के लिए एस एम पी या एम ए मिलेगा।

ऐसी महिलाएँ जो एस एम पी या एम ए की हकदार हैं और जिनका ई डब्ल्यू सी 6 अप्रैल 2003 को या इसके बाद शुरू होता है, पर जिनका बच्चा उनकी उम्मीद की तारीख के पहले पैदा हो जाता है, वे भी 26 सप्ताहों तक एस एम पी या एम ए पा सकेंगी ।

6 अप्रैल 2003 से, एस एम पी और एम ए की स्टैंडर्ड दर £75 प्रति सप्ताह से बढ़ाकर हर सप्ताह £100 कर दी गई है (अगर किसी महिला की औसतन साप्ताहिक आमदनी £100 से कम है, तो उसे अपनी औसतन साप्ताहिक आमदनी का 90% हिस्सा मिलेगा)। आमदनी से जुड़े एस एम पी की दर में अभी कोई परिवर्तन नहीं हुआ है (औसतन साप्ताहिक आमदनी का 90% हिस्सा) जो कि भुगतान के पहले 6 हफ्तों पर लागू होती है।

एस एम पी या एम ए पाने वाली सभी महिलाओं पर नए स्टैंडर्ड दरें, 6 अप्रैल 2003 से लागू होंगी, चाहे उनके बच्चे के जन्म की उम्मीद कुछ भी हो, या वे नई बढ़ी हुई भुगतान की अवधि के योग्य हों या न हों। वर्तमान वाली £75 की स्टैंडर्ड दर, 5 अप्रैल 2003 तक लागू रहेगी।

जब परिवर्तन पूरी तरह लागू होंगे, तब महिलाओं को या तो :

- अपने नियोक्ता से एस एम पी मिलेगा जो 6 सप्ताहों तक उनकी आमदनी का 90% हिस्सा होगा और उसके बाद, 20 सप्ताहों तक हर हफ्ते £100 होगा (उनको पूरे 26 सप्ताहों के लिए उनकी औसतन साप्ताहिक आमदनी का 90% हिस्सा मिलेगा अगर यह हर हफ्ते £100 से कम है)।

या

- अपनी स्थानीय जाब सेंटर प्लस/ सोशल सिक्योरिटी आफिस (Job centre Plus/ social security office) से एम ए मिलेगा जो 26 सप्ताहों के लिए हर सप्ताह £100 होगा (या उनको पूरे 26 सप्ताहों के लिए उनकी औसतन साप्ताहिक आमदनी का 90% हिस्सा मिलेगा, अगर यह हर हफ्ते £100 से कम है)।

परिवर्तित एस एम पी और एम ए योजनाओं के पूरे विवरण आपको हमारे पत्रक NI17A (अक्तूबर 2002 प्रारूप) में मिलेंगे जो आपके स्थानीय जाबसेंटर प्लस/ सोशल सिक्योरिटी के दफ्तर से उपलब्ध हो सकता है। विवरण आपको डिपार्टमेंट आफ़ वर्क एंड पैशंज़ की वेबसाइट पर इस पते पर भी मिलेंगे : [www.dwp.gov.uk/lifeevent/famchild/fc\\_expecting\\_a\\_baby.htm](http://www.dwp.gov.uk/lifeevent/famchild/fc_expecting_a_baby.htm)

वर्तमान एस एम पी और एम ए योजनाओं के पूरे विवरण, पत्रक NI17A (अप्रैल 2001 प्रारूप) में मिल सकते हैं। विवरण उसी पते पर डिपार्टमेंट फ़ार वर्क एंड पैशंज़ की वेबसाइट पर भी उपलब्ध हैं।

नियोक्ताओं के लिए एस एम पी योजना के बारे में अधिक विवरण अतिरिक्त आधार पर इंग्लैंड रेवेन्यू की मदद देने वाली पुस्तक : *पे एंड टाइम आफ़ वर्क फ़ार पैरेंट्स (E15 Pay and time off work for parents)* में उपलब्ध हैं (जिसकी प्रतियाँ आपको इस नंबर पर मिल सकती हैं : 08457 646 646). अतिरिक्त सहायता के लिए, नियोक्ता यह नंबर मिला सकते हैं : 0845 714 3143.

### **नियोक्ताओं के भुगतान की वसूली**

उनके द्वारा भुगतान हुए स्टैट्यूटरी मैटरनिटी पे (एस एम पी) को वसूल करने के वर्तमान प्रबंध जारी रहेंगे - पहले की तरह, नियोक्ता उनके द्वारा भुगतान हुई रकम का 92% हिस्सा क्लेम कर सकते हैं। जो छोटे नियोक्ताओं को मिलने वाली राहत के योग्य हैं, वे 100% हिस्सा और नियोक्ता के एस एम पी के संबंध में दिए गए नेशनल इश्योरेंस कंट्रिब्यूशंज़ (National Insurance contributions) के लिए क्षतिपूर्ति के रूप में एक अतिरिक्त रकम भी क्लेम कर सकते हैं।

इसके अलावा, नए प्रबंधों के मुताबिक, जिन नियोक्ताओं को ज़रूरत है, उनको पहले ही से इंग्लैंड रेवेन्यू से एस एम पी के भुगतानों के लिए धन मिल सकता है।

### **परिवारों के लिए अन्य हितकारी अधिकार**

युवा, या विकलांग बच्चों के माता-पिताओं को लचीलेपन के साथ काम करने का आवेदन देने का अधिकार दिया जा रहा है। 6 अप्रैल 2003 से उपयुक्त कर्मचारी जो छः साल से कम उम्र

के किसी बच्चे या 18 वर्ष से कम उम्र के विकलांग बच्चे के माता या पिता हैं, उनको लचीलेपन के साथ काम करने के लिए आवेदन देने का अधिकार मिलेगा। उनके नियोक्ताओं का कर्तव्य होगा कि वे उनके निवेदन पर गंभीरता से गौर करें।

**फ़्लैक्सिबल वर्किंग - द राइट वे टु अप्लाई (Flexible working - the right way to apply [PL 516])**  
नामक मूल जानकारी देने वाला पत्रक [www.dti.gov.uk/er/individual/flexible-pl516.htm](http://www.dti.gov.uk/er/individual/flexible-pl516.htm) या डी टी आई आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से उपलब्ध है (संपर्क के विवरण, **अधिक जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

### **वेतन के साथ पैटर्निटी लीव पाने का अधिकार**

पैटर्निटी पे और छुट्टी का अधिकार प्रदान किया जा रहा है। जो कर्मचारी योग्य होंगे, वे अपने नए बच्चे की देखभाल और उसकी माँ को सहारा देने के लिए दो हफ्तों तक के लिए वेतन के साथ छुट्टी ले सकता है। ये अधिकार उन कर्मचारियों को उपलब्ध हैं जो उम्मीद करते हैं कि उनके बच्चे का जन्म 6 अप्रैल 2003 को या इसके बाद होगा।

आपको मूल जानकारी देने वाला पत्रक- **पैटर्निटी लीव एंड पे (Paternity leave and pay [PL514])** और विवरण देने वाली एक गाइड - **वर्किंग फ़ादर्स - राइट्स टु लीव एंड पे (Working Fathers - rights to leave and pay [PL 517])** इंटरनेट पर इस पते से उपलब्ध हो सकता है : [www.dti.gov.uk/er/paternity.htm](http://www.dti.gov.uk/er/paternity.htm) या डी टी आई (DTI Publications Orderline) से भी मिल सकता है - (संपर्क के विवरण, **अधिक जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

### **गोद लेने वाले माता-पिताओं के लिए वेतन के साथ छुट्टी का अधिकार**

गोद लेने पर, वेतन के साथ छुट्टी के अधिकार का प्रबंध किया जा रहा है। यह अधिकार ऐसे लोगों को उपलब्ध कराया जा रहा है जो गोद लेते हैं या किसी जोड़ी के एक सदस्य को अगर वे मिलकर गोद लेते हैं। किसी जोड़ी के दूसरे सदस्य या गोद लेने वाले किसी के पति या साथी के लिए पैटर्निटी लीव और पे के अधिकार का प्रबंध भी किया जा रहा है। गोद लेने और पैटर्निटी लीव और पे के इन अधिकारों का लाभ ऐसे कर्मचारी उठा सकेंगे जिनके बच्चों को उनके साथ 6 अप्रैल 2003 को या उसके बाद रखा गया है।

मूल जानकारी देने वाला पत्रक **एडाप्टिव पैरेंट्स - राइट्स टु लीव एंड पे (Adoptive parents - rights to leave and pay (URN 02/1099))** इस वेबसाइट पर उपलब्ध है : [dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm](http://dti.gov.uk/er/individual/adopt-pl515.htm) यह पत्रक डी टी आई पब्लिकेशंस आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से भी उपलब्ध हो सकता है (संपर्क के विवरण, **अधिक जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

### **माता-पिताओं के लिए छुट्टी और उनपर निर्भर बच्चों के लिए काम से अवकाश**

ऐसे कर्मचारी - माता और पिता दोनों ही - जो अपने नियोक्ताओं के लिए एक साल की सेवा पूरी कर चुके हैं, उनको अपने बच्चों की देखभाल के लिए 13 सप्ताह तक (बिना वेतन की)

छुट्टी मिल सकती है। पैरेंटल लीव साधारणतः बच्चे की जन्म तिथि के बाद 5 सालों तक ली जा सकती है या गोद लेने के मामलों में, बच्चे के प्लेसमेंट के 5 साल बाद तक (या बच्चे की 18वीं जन्म तिथि तक, अगर वह उसके पहले हो)।

विकलांग बच्चों के माता-पिता, बच्चे के 18वें जन्मदिन तक, 18 सप्ताक की पैरेंटल लीव ले सकते हैं (पहले यह 13 सप्ताह थी), बशर्ते कि वे योग्य होने के लिए आवश्यक अवधि तक अपने नियोक्ता के लिए काम कर चुके हों।

सभी कर्मचारियों का हक है कि आपत्कालीन या आकस्मिक परिस्थिति में उनपर निर्भर लोगों की देखभाल के लिए वे एक उचित अवधि तक काम से छुट्टी (बिना वेतन के) ले सकते हैं।

पैरेंटल लीव *Parental leave* (PL509) इस वैबसाइट पर उपलब्ध हैं :

[www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf](http://www.dti.gov.uk/er/individual/parental.pdf) या डी टी आई पब्लिकेशंस आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से भी उपलब्ध किया जा सकता है।

*टाइम आफ़ फ़ार डिपेंडेंट्स* (*Time off for dependants* [URN 99/1186]) नामक पुस्तिका इस वैबसाइट पर उपलब्ध है : [www.dti.gov.uk/er/time\\_off\\_deps.htm](http://www.dti.gov.uk/er/time_off_deps.htm) या डी टी आई पब्लिकेशंस आर्डरलाइन (DTI Publications Orderline) से भी मिल सकती है - (संपर्क के विवरण, **अधिक जानकारी** नाम के भाग में शामिल हैं)।

## जानकारी

- नियोक्ता और कर्मचारी, दोनों ही, डी टी आई के इंटरैक्टिव मार्गनिर्देशन की साइट : ([www.tiger.gov.uk](http://www.tiger.gov.uk)) का प्रयोग करके मैटरनिटी और पैटरनिटी लीव के लिए अपने अधिकारों का पता लगा सकते हैं।
- इस पत्रक में चर्चित पुस्तिकाएँ, डी टी आई पब्लिकेशंस आर्डरलाइन (DTI Publications orderline) से इस नंबर पर फ़ोन करके उपलब्ध की जा सकती हैं : 0870 1502 500 या इंटरनेट पर इस पते पर आर्डर की जा सकती हैं : [www.dti.gov.uk/publications](http://www.dti.gov.uk/publications)
- एस पी पी पर अधिक जानकारी इंग्लैंड रेवेन्यू (Inland Revenue) ([www.inland.revenue.gov.uk/employers](http://www.inland.revenue.gov.uk/employers)) से मिल सकती है। अतिरिक्त मदद के लिए नियोक्ता, नियोक्ताओं की हैल्पलाइन को फ़ोन कर सकते हैं जिसका नंबर है : 0845 714 3143.
- रोज़गार-संबंधी क़ानून के मामलों पर अधिक सलाह, जिसमें नए अधिकार और अच्छी कार्यप्रथाओं पर मार्गनिर्देश भी शामिल हैं, एकेस (ACAS ([www.acas.org.uk](http://www.acas.org.uk))) से उपलब्ध है जिसे उसकी नैशनल हैल्पलाइन के इस नंबर पर फ़ोन किया जा सकता है : 08457 47 47 47.

- छोटे व्यवसाय, इस वैबसोइट [www.businesslink.org](http://www.businesslink.org) पर रजिस्टर होकर, रोज़गार क़ानून के बारे में स्मरणपत्र और रोज़गार क़ानून में होने वाले परिवर्तनों की ताज़ी जानकारी पा सकते हैं। छोटे व्यवसायों को विभिन्न प्रकार की सहायता की जानकारी भी उपलब्ध है।
- रोज़गार क़ानून के सभी पहलुओं पर जानकारी, साधारणतः अकाउंटेंट्स, सिटिज़न एडवाइस ब्यूरोज़, (citizen advice bureaux) नियोक्ताओं के संगठनों, क़ानूनी सलाह देने वालों, लो पे यूनिटों (low pay units - कम वेतन की इकाइयों), ट्रेड यूनियनों और अनेक प्राइवेट और स्वयंसेवी क्षेत्र की संस्थाओं से मिल सकती है।