

અવાજ શક્તિ કાર્ય

દક્ષિણ એશિયાની મહિલા ઘરખાતા
કામદારો માટે જેન્ડર આધારિત હિંસાનો
સામનો કરવા માટે ટ્રેનીંગ મેન્યુઅલ





અવાજ શક્તિ કાર્ય

દક્ષિણ એશિયાની મહિલા ઘરખાતા
કામદારો માટે જેન્ડર આધારિત હિંસાનો
સામનો કરવા માટે ટ્રેનીંગ મેન્યુઅલ

માર્ચ 2026



હોમનેટ સાઉથ એશિયા પ્રકાશન
માર્ચ 2026

હોમનેટ સાઉથ એશિયા (HNSA) દ્વારા પ્રકાશિત, જે એક ચેરિટેબલ ટ્રસ્ટ છે અને દક્ષિણ એશિયાના તમામ દેશોમાં ઘરઆધારિત કામદારોના સંગઠનોનું માળખું છે.

સંકલ્પના અને પ્રસ્તુતિ: નવી દિલ્હી સ્થિત ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ઓફ સોશિયલ સ્ટડીઝ ટ્રસ્ટ (ISST) એક ચેરિટેબલ ટ્રસ્ટ છે. ISST સંશોધન, નીતિ અને કાર્યવાહીના સંગમ પર કામ કરે છે જેથી શ્રમના જૅન્ડર આધારિત પરિમાણો દૃશ્યમાન બને.

કૉપિરાઇટ © HNSA

આ શૈક્ષણિક સામગ્રી છે, જેને સ્ત્રોતનો ઉલ્લેખ કરીને પ્રતિરૂપિત કરી શકાય છે.

ડિઝાઇન: મંદીરા બાઘર, આસ્થા જૈન

પ્રસ્તાવના

આ માર્ગદર્શિકા લાંબા સમયથી આ પ્રદેશમાં ઘરખાતા કામદારો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતી હિંસાની રોજિંદા વાસ્તવિકતાઓ સાથેના હોમનેટ દક્ષિણ એશિયાના જોડાણમાંથી બનાવવામાં આવી છે. HNSA માટે, હિંસા કોઈ અલગ કે ખાનગી અનુભવ નથી - તે અસમાન શ્રમ સંબંધો, પિતૃસત્તાક સામાજિક ધોરણો અને મહિલાઓના કાર્યની પ્રણાલીગત અવગણનામાં ઊંડે સુધી જડાયેલ છે. અમારા કાર્યમાં નિરંતર ઘરખાતા કામદારો સામેની હિંસાને શ્રમ મુદ્દા, અધિકારોના મુદ્દા અને નીતિગત નિષ્ફળતા તરીકે રજૂ કરવાનો પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે, જેના માટે સામૂહિક, નારીવાદી અને કામદાર-નેતૃત્વ પ્રતિભાવોની માંગ કરવામાં આવી છે.

દક્ષિણ એશિયામાં ઘરખાતા કામદારો સામે હિંસા અટકાવવા માટે HNSA ની પહેલને સમર્થન આપવા બદલ હું ફોર્ડ ફાઉન્ડેશનનો આભાર માનું છું. આ માર્ગદર્શિકા તે ભાગીદારીનું સીધું પરિણામ છે અને મહિલા કામદારો માટે ન્યાય, ગૌરવ અને સલામતીને આગળ વધારવા માટેની સહિયારી પ્રતિબદ્ધતાનું પરિણામ છે.

હું દક્ષિણ એશિયામાં અમારા સહયોગીઓ અને ભાગીદાર સંગઠનોનો ખૂબ આભારી છું, જેમના પાયાના કાર્ય અને જીવંત અનુભવોએ આ માર્ગદર્શિકાને આકાર આપ્યો છે. અહીં પ્રતિબિંબિત આંતરદૃષ્ટિ એવા ઘરો, પડોશના મહોલ્લાઓ અને સમુદાયોમાંથી આવે છે જ્યાં ઘરખાતા મહિલા કામદારો હિંસાનો સામનો કરે છે, સાથે સાથે ચૂકવણી વગરની સંભાળ, અસુરક્ષિત આજીવિકા અને સામાજિક હાંસિયામાં ધકેલાઈ જાય છે - ઘણીવાર નોંધપાત્ર સામનો કરવાની ક્ષમતા અને હિંમત સાથે.

આ પ્રક્રિયા દરમિયાન માર્ગદર્શન અને નારીવાદી સ્પષ્ટતા બદલ સ્ટીયરિંગ કમિટીના સભ્યોનો હું હૃદયપૂર્વક આભાર માનું છું. હું ખાસ કરીને સ્ટીયરિંગ કમિટીના અધ્યક્ષ, HNSAના એન્ફોર્સર, શ્રીમતી યાંદની જોશી અને સલાહકાર બોર્ડના સભ્ય, શ્રીમતી ફિરોઝા મેહરોત્રાનો તેમના વિચારશીલ જોડાણ અને સમર્પિત પ્રતિબદ્ધતા માટે આભાર માનું છું. હું બાંગ્લાદેશ, ભારત, નેપાળ, પાકિસ્તાન અને શ્રીલંકાના અમારા સહયોગી પ્રતિનિધિઓનો પણ આભાર માનું છું જેમના સામૂહિક સમજથી આ કાર્ય મજબૂત બન્યું.

આ માર્ગદર્શિકાને સંવેદનશીલતા સાથે વિકસાવવા બદલ હું અમારા સહયોગી અને ભાગીદાર ISST પ્રત્યે મારી ઊંડી પ્રશંસા વ્યક્ત કરું છું. હિંસાનો સામનો કરવા માટે કાળજી જેટલી જ દૃઢ પ્રતીતિની જરૂર છે, અને ISST પાસે કુશળતાપૂર્વક સંકલિત સહભાગી સાધનો છે જે શક્તિ, પિતૃસત્તા, ભેદભાવ અને કુટુંબ, રાજ્ય અને સમાજની ભૂમિકાઓ સાથે સંકળાયેલા છે. મને એવી પણ આશા છે કે માસ્ટર ટ્રેનર્સ તરીકે ઉભરી આવનારા ઘરખાતા કામદાર નેતાઓ આ માર્ગદર્શિકાને જીવંત, શેર કરેલ સંસાધનમાં પરિવર્તિત કરશે.

માર્ગદર્શિકાના નેપાળી સંસ્કરણને અનુકૂલિત કરવા, તેની સુસંગતતા અને સુલભતા સુનિશ્ચિત કરવા બદલ હું શ્રીમતી ગોમા પાંડેનો અને શરૂઆતથી અંત સુધી પ્રતિબદ્ધતા અને કાળજી સાથે આ પહેલનું સંચાલન કરવા બદલ વરિષ્ઠ કાર્યક્રમ સંયોજક શ્રીમતી રિયા મેકસુડેનની આભારી છું.

આ માર્ગદર્શિકા કોઈ અંતિમ ભાગ નથી. તે HNSA ના સતત પ્રયાસોનો એક ભાગ છે જે મહિલાઓના ઘરખાતા કામને દૃશ્યમાન, મૂલ્યવાન અને સુરક્ષિત બનાવે છે. મને આશા છે કે તે સંવાદ, સંગઠન અને કાર્યવાહી માટે એક સાધન તરીકે કામ કરશે - અને એવું ભવિષ્ય બનાવવામાં ફાળો આપશે જ્યાં ઘરખાતા કામદારો હિંસાથી મુક્ત, ગૌરવ, એકતા અને આશા સાથે રહી શકે અને કામ કરી શકે.

સૃષ્ટિ જોશી મલ્લા

પ્રાદેશિક સંયોજક, હોમનેટ દક્ષિણ એશિયા

ડિસેમ્બર ૨૦૨૫

સ્વીકૃતિ

આ મેન્યુઅલ ઘણા સામૂહિક પ્રયાસો, આંતરદૃષ્ટિ અને સહયોગનું પરિણામ છે. આ સંસાધન વિકસાવવાની તક આપવા બદલ અને તેમના સતત પ્રોત્સાહન અને સમર્થન બદલ અમે હોમનેટ સાઉથ એશિયા (HNSA)નો ખૂબ ખૂબ આભાર માનીએ છીએ. સમગ્ર દક્ષિણ એશિયામાં મહિલા ઘરખાતા કામદારોના અધિકારો અને દ્રષ્ટિગોચરતાને આગળ વધારવા માટે HNSA ની પ્રતિબદ્ધતા આ પ્રક્રિયા દરમિયાન માર્ગદર્શક રહી છે.

અમે સ્ટીયરિંગ કમિટીના પ્રતિભાવ અને માર્ગદર્શનની પણ ખૂબ પ્રશંસા કરીએ છીએ, જેમની આંતરદૃષ્ટિએ સામગ્રીના લક્ષ્ય અને અનુરૂપતાને વધુ સ્પષ્ટ બનાવવામાં મદદ કરી, તેને મહિલા ઘરખાતા કામદારોની જીવંત વાસ્તવિકતાઓમાં આધાર આપ્યો.

અમે અનુવાદકો અને ડિઝાઇનરોના આભારી છીએ જેમના ચીવટપૂર્ણ અને સર્જનાત્મક કાર્યથી ખાતરી થઈ કે આ મેન્યુઅલની સામગ્રી સુલભ, સમાવેશી અને દ્રષ્ટાત્મક રીતે આકર્ષક રહી છે. વિવિધ સંદર્ભોમાં શિક્ષાર્થી અને પ્રશિક્ષકના વિવિધ જૂથ સુધી પહોંચવામાં અમને મદદ કરવામાં તેમનું યોગદાન મહત્વપૂર્ણ રહ્યું છે.

અમે એવા આયોજકો અને વિદ્વાનોના ખભા પર ઊભા છીએ જેમણે અનૌપચારિક મહિલા કામદારોના અધિકારોને આગળ વધારવા માટે અથાક મહેનત કરી છે. આ મેન્યુઅલ ઘણા વર્ષોથી સમૂહો અને સંશોધકો દ્વારા બનાવવામાં આવેલા પાયાના કાર્યો, સામગ્રી અને માળખા પર આધારિત છે - જેમાં HNSA અને WIEGO દ્વારા વહેંચાયેલા સમૃદ્ધ અનુભવો અને જ્ઞાનનો સમાવેશ થાય છે. તેમનું કાર્ય અનૌપચારિક અર્થતંત્રમાં મહિલાઓને સંગઠિત કરવા, સામૂહિક બનાવવા અને સશક્તિકરણ કરવાના પ્રયાસોને પ્રેરણા અને માર્ગદર્શન આપવાનું ચાલુ રાખે છે.

આ માર્ગદર્શિકાના નેપાળી સંસ્કરણને શ્રીમતી ગોમા પાંડે દ્વારા આપવામાં આવેલા ઇનપુટ્સ અને ફેરફારોથી ફાયદો થયો છે. અમે તેમના આભારી છીએ.

અમારા કમ્યુનિકેશન મેનેજર મોનિકા શર્મા દ્વારા ભજવવામાં આવેલી ભૂમિકા માટે અમે આભારી છીએ, જેમણે મેન્યુઅલનો રેકૉર્ડ સમયમાં હિન્દી, તમિલ અને ગુજરાતી ભાષાઓમાં અનુવાદનું સંકલન કરી આપ્યું. અમે આભારી છીએ અનુવાદક ટીમના જેમણે ખૂબ ઓછા સમયમાં અનુવાદ કરી આપ્યો. આનાથી TOT દરમિયાન માસ્ટર ટ્રેનર્સને પ્રેક્ટિસ સત્રો આપવા માટે મેન્યુઅલનો સંદર્ભ લેવામાં મદદ મળી.

આ એક સહયોગી સફર રહી છે, અને અમે એકબીજાનો આભાર માનવા માંગીએ છીએ - ડૉ. જાહ્નવી અંધારિયા, ડૉ. રેખા રાજ અને કેમલિયા રેઝાનો સહ-નિર્માણ, વિશ્વાસ અને સહિયારા મૂલ્યોની ભાવના માટે જેણે આ પ્રક્રિયાને અત્યંત અર્થપૂર્ણ બનાવી છે.

વિષય સૂચિ

પ્રસ્તાવના	i.
સ્વીકૃતિ	ii.
વિષય સૂચી	iii.
પ્રવૃત્તિ મુજબનું સામગ્રી કોષ્ટક	vii.
પરિચય	1
મેન્યુઅલના ઉદ્દેશ્યો	2
પ્રકરણ 1: મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સંગઠિત કરવા અને તેમની સાથે કામ કરવાનો મૂળભૂત પાયો: જેન્ડર પરિવર્તનશીલ અભિગમ	3
1.1 તાલીમાર્થીઓ માટે તૈયારી અને સામાન્ય ટિપ્સ	4
1.2 સત્ર ડેવલપ કરવું	5
1.3 નોંધણી પ્રક્રિયા અને માહોલ બનાવવો	7
1.4 મહિલા ઘરખાતા કામદારો માટે જેન્ડર જાગૃતિનું મહત્વ	9
1.5 સ્ત્રીઓની સ્થિતિ	9
1.6 જેન્ડર જાગૃતિ	10
1.7 મહિલા કામદારોને સશક્ત બનાવવામાં પ્રશિક્ષકોની ભૂમિકા	10
1.8 તાલીમ પદ્ધતિ અને અભિગમનો સરવાળો	10
પ્રવૃત્તિઓની સંખ્યા: 2	
પ્રકરણ 2: મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સમજવા	11
2.1 મહિલા ઘરખાતા કામદારો કોણ છે?	12

2.2 તેઓ કેવા પ્રકારનું કામ કરે છે? તેમની કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ શું છે?	13
2.3 તેઓ કયા પડકારોનો સામનો કરે છે?	13
2.4 જેન્ડર તેમના કાર્ય અને જીવનને કેવી રીતે આકાર આપે છે?	13

પ્રવૃત્તિઓની સંખ્યા: 2

પ્રકરણ 3: મહિલા ઘરખાતા કામદારો દ્વારા અનુભવાતી જેન્ડર -આધારિત હિંસાને સંબોધિત કરવી 18

3.1 કુટુંબ, સમુદાય, બજાર અને રાજ્ય સંસ્થાઓને સમજવી	20
3.2 સંભાળ કામ	22
3.3 દક્ષિણ એશિયામાં મહિલાઓ સામે હિંસાનો સંદર્ભ	22
3.4 ઘરેલુ હિંસા અને કાર્યસ્થળ પર હિંસા: મહિલા ઘરખાતા કામદાર સંદર્ભ	25
3.5 સંસાધનો, ધિરાણ અને સામાજિક સુરક્ષાની પહોંચ: અસમાન નિયંત્રણ અને જેન્ડર અવરોધો	25
3.6 મહિલા ઘરખાતા કામદારો માટે ખાસ આરોગ્ય અને સલામતીની ચિંતાઓ	26
3.7 POSH અને ઘરેલુ હિંસા કાયદા હેઠળ ફરિયાદો દાખલ કરવી: મૂળભૂત પ્રક્રિયાઓ અને જરૂરી દસ્તાવેજો	27

પ્રવૃત્તિઓની સંખ્યા: 7

પ્રકરણ 4: જેન્ડરના મૂળભૂત ખ્યાલોની સમીક્ષા 43

ખ્યાલો અને વ્યાખ્યાઓ: જેન્ડર, શ્રમનો જેન્ડર વિભાગ, જેન્ડર સમાનતા અને સમાનતા, જેન્ડર ઓળખ, જેન્ડર ભૂમિકાઓ, આંતરવિભાગીયતા, અપંગતા અને મહિલાઓ HBW, જાતીયતા, જાતીય અભિગમ અને ઓળખ, જાતીય હિંસા અને પજવણી, ઓનલાઇન જાતીય સતામણી, કાર્યસ્થળ પરની હિંસા, નજીકના અંગત સંબંધોમાં થતી હિંસા	45
--	----

પ્રવૃત્તિઓની સંખ્યા: 6

પ્રકરણ 5: સશક્તિકરણ : એકતા અને સામૂહિક શક્તિને પ્રોત્સાહન	68
5.1 સશક્તિકરણ એટલે શું?	69
5.2 એજન્સી, પસંદગી અને નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા	70
5.3 પ્રતિનિધિત્વ અને ભાગીદારી	70
5.4 આત્મવિશ્વાસ અને નેતૃત્વ કૌશલ્યનું નિર્માણ	70
5.5 વાટાઘાટો અને વાતચીત કૌશલ્ય	71
5.6 અધિકારોની સમજ: મજૂર અધિકારો, કાનૂની રક્ષણ અને હકો	71
5.7 સામૂહિક કાર્યવાહી અને સહાયક જૂથોની રચના	72

પ્રવૃત્તિઓની સંખ્યા: 3

પ્રકરણ 6: જેન્ડર સમાનતા માટે પુરુષો અને સમુદાયોને જોડવા	78
6.1 પુરુષો અને પુરુષત્વ - વ્યાખ્યાઓ અને ધારણા	79
6.2 વિવિધ પુરુષત્વ	80
6.3 સ્ત્રીત્વ	80
6.4 વિષમતા	81



6.5 જેન્ડર સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવામાં પુરુષો અને છોકરાઓની ભૂમિકા	81
6.6 પરિવારો અને સમુદાયોમાં હાનિકારક સામાજિક ધોરણોને સંબોધિત કરવા	81
6.7 સમુદાય સંવેદનશીલતા અને હિમાયત માટેની વ્યૂહરચનાઓ	82

પ્રવૃત્તિઓની સંખ્યા: 4

પ્રકરણ 7: સંસાધનો અને સંદર્ભો	90
7.1 ઘરખાતા કામદારો માટે સંબંધિત જેન્ડર-સંબંધિત કાયદા અને નીતિઓ	91
7.2 સહાયક સંસ્થાઓ અને હેલ્પલાઇન્સ	91
7.3 સૂચવેલ વાંચન, વિડિયો અને શીખવાના સાધનો	92
પરિશિષ્ટ	93



પ્રવૃત્તિ મુજબ સામગ્રી કોષ્ટક

પ્રશિક્ષકની નોંધ

આ કોષ્ટક તમને પ્રશિક્ષક તરીકે કયા વિષયો આવરી શકો છો તેની ઝાંખી આપે છે. તે પ્રકરણના નંબર, સહભાગીઓને જોડવા માટે તમે ઉપયોગમાં લઈ શકો તેવી સૂચવેલ પ્રવૃત્તિઓ અને તૈયારી કરતી વખતે તમે કઈ વાંચન સામગ્રીનો સંદર્ભ લઈ શકો છો તે દર્શાવે છે. તમારા સત્રોનું આયોજન કરવા, સૌથી સુસંગત પ્રવૃત્તિઓ પસંદ કરવા અને દરેક વિષયના મુખ્ય મુદ્દાઓને આવરી લેવા માટે તેનો ઝડપી મેન્યુઅલ તરીકે ઉપયોગ કરો.

પ્રવૃત્તિ નં.	પ્રવૃત્તિનું નામ	પ્રકરણો	સંદર્ભ વિભાગ	પેજ નં.
2A	આપણું કામ, આપણું મૂલ્ય - મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સમજવું	2	2.1-2.4	14
2B	વાર્તા કથન દ્વારા એજન્સી પર ચિંતન	2	2.1-2.4	16
3A	જેન્ડર-આધારિત હિંસાની વ્યાપકતા અને ગંભીરતા	3	3.3-3.7	29
3B	અદ્રશ્ય અવરોધોને ઓળખવા	3	3.2	30
3C	દક્ષિણ એશિયાઈ મહિલાની જીવનરેખા (ટાઈમલાઈન એક્સરસાઈઝ)	3	3.1-3.6	34
3D	અધિકારોનું મેચિંગ (બંધારણીય કલમ રમત) - ભારત	પરિશિષ્ટ	Annexure II	36
3E	સત્તા કોની પાસે છે અને શા માટે? - પિતૃસત્તા અને બ્રાહ્મણવાદી નિયંત્રણની શોધખોળ	3	3.3	39
3F	આપણે શું કરી શકીએ? - મહિલાઓ સામેની હિંસાના ઉકેલો શોધવા	3	3.7	41
4A	કોણ શું કરે છે? - જેન્ડર ભૂમિકાઓને સમજવી, શ્રમનું જેન્ડર વિભાગ	4	4.1 (b,c,f)	52
4B	કોણ નક્કી કરે છે? - દૈનિક જીવનમાં જેન્ડર :	4	4.1 (d)	54
4C	જેન્ડર આંતરવિભાગીયતાને સમજવું	4	4.1 (g,h)	57

પ્રવૃત્તિ નં.	પ્રવૃત્તિનું નામ	પ્રકરણો	સંદર્ભ વિભાગ	પેજ નં.
4D	જાતીય હિંસાને સમજવી	4	4.1 (j)	59
4E	કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી સમજવી	4	4.1 (j)	62
4F	આપણા શરીર, આપણી ઈચ્છાઓ અને આપણી એજન્સીને સમજવી	4	4.1 (i); Annexure IV	65
5A	આપણી પાસે શક્તિ ક્યાં છે? - સશક્તિકરણ, એજન્સી અને નિર્ણય લેવાની પ્રક્રિયાને સમજવી	5	5.1-5.5	73
5B	હું એક નેતા છું જ્યારે... આત્મવિશ્વાસનું નિર્માણ અને નેતૃત્વ	5	5.8	75
5C	તમારા અધિકારો જાણો, તમારું જૂથ બનાવો - મજૂર અધિકારો, કાનૂની જાગૃતિ અને સામૂહિક કાર્યવાહી	5	5.7- 5.8	77
6A	પુરુષ બનવું એટલે શું? - પુરુષત્વને સમજવું	6	6.1-6.2	83
6B	પુરુષો અને પુરુષત્વ	6	6.1-6.2	85
6C	સ્ત્રીત્વ ત્યારે અને અત્યારે - સમય જતાં પરિવર્તનની શોધખોળ	6	6.3	86
6D	કોનું સ્ત્રીત્વ? - રોલ પ્લે દ્વારા જેન્ડર ધોરણોની પુનઃકલ્પના	6	6.3	88



પરિચય

આ મેન્યુઅલ દક્ષિણ એશિયામાં **મહિલા ઘરખાતા કામદારો** (HBWs) ના સામૂહિક અવાજ, અધિકારો અને ઓળખને મજબૂત બનાવવા માટે એક પાયાના સાધન તરીકે વિકસાવવામાં આવી છે. તેના મૂળમાં, તે જેન્ડર સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવા પર આધારિત છે કારણ કે તે મહિલા કામદારોના જીવંત અનુભવોને કેન્દ્રિત કરે છે, અસમાનતા પ્રણાલીઓને પડકારે છે અને પરિવર્તનશીલ એકતાને પ્રોત્સાહન આપે છે.

આ મેન્યુઅલ ફક્ત ટેકનિકલ માર્ગદર્શન આપવાને બદલે, ઊંડા માળખાકીય પરિવર્તનને ટેકો આપવાનો હેતુ ધરાવે છે. તે મહિલા ઘરખાતા કામદારો તરીકે ઓળખ આપવાની હાકલ કરે છે - મદદગાર, શોખીન અથવા અનૌપચારિક યોગદાન આપનાર તરીકે નહીં, પરંતુ સ્થાનિક અને વૈશ્વિક અર્થતંત્રોમાં મહત્વપૂર્ણ યોગદાન આપનાર તરીકે (WIEGO, 2023). તે નીતિ અને જાહેર ચર્ચામાં તેમના અવાજોને ઊંચો કરવાનો પણ પ્રયાસ કરે છે અને ILO કન્વેન્શન 177 જેવા વૈશ્વિક સંમેલનો અનુસાર રાષ્ટ્રીય શ્રમ માળખામાં તેમના સમાવેશની હિમાયત કરે છે, જે મહિલા ઘરખાતા કામદારોના યોગ્ય અને ગૌરવપૂર્ણ કાર્યના અધિકારોની પુષ્ટિ કરે છે (ILO, 1996).

આ મેન્યુઅલમાં એ વાતનો ઉલ્લેખ છે કે મહિલા ઘરખાતા કામદારો ઘણીવાર સ્તરીય નબળાઈઓનો સામનો કરે છે - ઘર અને કાર્યસ્થળ બંનેમાં ભેદભાવ, આર્થિક શોષણ અને જેન્ડર આધારિત હિંસા. આ પડકારોનો સામનો કરવા અને શક્તિ સંતુલનને બદલવા માટે જાગૃતિ, ક્ષમતા અને સામૂહિક શક્તિનું નિર્માણ કરવા માટે તે પ્રતિબદ્ધ છે.

વધુમાં, આ મેન્યુઅલ તાલીમ સત્રો દ્વારા મહિલા ઘરખાતા કામદારોમાં જેન્ડર આધારિત હિંસાને સંબોધવામાં સહાય કરવા માટે એક વ્યાપક ટૂલ કીટ આપવા માટે રચાયેલ છે. જોકે, પ્રશિક્ષકને તેમના સ્થાનિક અથવા પ્રાદેશિક સંદર્ભ, ચોક્કસ વિષયોની સંવેદનશીલતા, તેમના સંગઠનના કાર્યની પ્રકૃતિ અને અવકાશ અને જેન્ડર-આધારિત મુદ્દાઓને સંબોધવામાં તેમની સંસ્થા કયા તબક્કામાં છે તેના આધારે સામગ્રીને અનુકૂળિત કરવા પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે. તાલીમ સુસંગત, આદરણીય અને અસરકારક રહે તે સુનિશ્ચિત કરવા માટે, તમે જરૂર મુજબ અમુક વિભાગોનો સમાવેશ અથવા અવગણવાનું પસંદ કરી શકો છો. **સેક્સ્યુઆલિટી** અને **પુરુષત્વ** જેવા વિષયો પર વિચાર કરતી વખતે આ સુગમતા ખાસ કરીને મહત્વપૂર્ણ છે, જેને વધુ સાવચેત અને સંદર્ભિત અભિગમની જરૂર પડી શકે છે. અમે ભલામણ કરીએ છીએ કે મુખ્ય પ્રશિક્ષક આ સંવેદનશીલ બાબતો અંગે નિર્ણય લેવા માટે તેમની સંસ્થાના અનુભવી સભ્યો સાથે ચર્ચા કરે.

આ મેન્યુઅલ 7 મુખ્ય મોડ્યુલ રજૂ કરે છે, જે નીચેના પ્રકરણોમાં વિભાજિત છે:

1. મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સંગઠિત કરવા અને તેમની સાથે કામ કરવાના મૂળભૂત પાયો: જેન્ડર પરિવર્તનશીલ અભિગમ
2. મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સમજવું
3. મહિલા ઘરખાતા કામદારો દ્વારા અનુભવાતી જેન્ડર -આધારિત હિંસાને સંબોધિત કરવી
4. જાતિ પરના મૂળભૂત ખ્યાલોને બદલવા
5. એકતા અને સામૂહિક શક્તિને પ્રોત્સાહન આપીને સશક્તિકરણ
6. જેન્ડર સમાનતા માટે પુરુષો અને સમુદાયોને જોડવા
7. સંસાધનો અને સંદર્ભો

મેન્યુઅલનો હેતુ

મહિલા ઘરખાતા કામદારમાં સંગઠન, નેતૃત્વ અને સામૂહિક કાર્યવાહીને મજબૂત બનાવતું વ્યવહારુ, સામાજિક ન્યાય કેન્દ્રિત સંસાધન બનાવવું. તે તેમના વાસ્તવિક અનુભવો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે અને તેમને તેમના અધિકારો સમજવામાં, મજબૂત જૂથો બનાવવામાં અને પોતાના માટે બોલવામાં મદદ કરે છે. આ મેન્યુઅલમાં જેન્ડર અસમાનતા અને જાતિ, વર્ગ અને પિતૃસત્તા જેવા મુદ્દાઓ ઘરે અને કામ પર મહિલા ઘરખાતા કામદારોને કેવી રીતે અસર કરે છે તે વિશે પણ વાત કરવામાં આવી છે. આ મેન્યુઅલનો મુખ્ય ભાગ જેન્ડર-આધારિત હિંસા (GBV) વિશે જાગૃતિ લાવવાનો છે - જેમાં ઘરેલુ હિંસા, ભાવનાત્મક અને નાણાકીય નિયંત્રણ અને પરિવારના સભ્યો, કોન્ટ્રાક્ટરો અથવા ખરીદદારો દ્વારા થતી પજવણીનો સમાવેશ થાય છે. ઘણી સ્ત્રીઓ ભય, શરમ અથવા સમર્થનના અભાવે આવી હિંસાની જાણ કરતી નથી. ઘણા મહિલા ઘરખાતા કામદાર ઘરેલુ કામ કરતા હોવાથી, તેઓ જ્યાં કામ કરે છે તે જગ્યાએ પણ તેઓ દુર્વ્યવહારનો સામનો કરી શકે છે. આ મેન્યુઅલ મહિલાઓને આ સમસ્યાઓ વિશે વાત કરવા, એકબીજાને ટેકો આપવા અને સુરક્ષિત રહેવા અને મદદ મેળવવાનું શીખવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે.

મેન્યુઅલના ઉદ્દેશ્યો

- 1. મહિલા ઘરખાતા કામદારને કામદાર તરીકે ઓળખ-** સ્થાનિક અને વૈશ્વિક અર્થતંત્રોમાં નોંધપાત્ર યોગદાન આપતી કાયદેસર કામદારો તરીકે મહિલા ઘરખાતા કામદારને વ્યાપક માન્યતા આપવા માટે.
- 2. મહિલા ઘરખાતા કામદારના અવાજને આગળ લાવવો-** મહિલા ઘરખાતા કામદારને નીતિ નિર્માતાઓ, નોકરીદાતાઓ અને સમાજ સમક્ષ તેમની ચિંતાઓ અને માંગણીઓ વ્યક્ત કરવામાં મદદ કરવી.
- 3. જેન્ડર આધારિત હિંસા અંગે જાગૃતિ-** જેન્ડર-આધારિત હિંસાના વિવિધ સ્વરૂપો - ખાસ કરીને મહિલા ઘરખાતા કામદાર દ્વારા સામનો કરવામાં આવતી હિંસા - અને પિતૃસત્તા, જાતિ, વર્ગ અને ડિજિટલ નિયંત્રણના આંતરછેદની ભૂમિકા વિશે સમજણ વિકસાવવી.
- 4. કૌશલ્ય અને આત્મવિશ્વાસ નિર્માણ-** મહિલા ઘરખાતા કામદારમાં નેતૃત્વ ક્ષમતાઓને વધુ ગાઢ બનાવવી, ખાસ કરીને જેઓ નેતૃત્વની ભૂમિકામાં છે અથવા તરફ આગળ વધી રહી છે, અને તેમના સમૂહને એકત્ર કરવાની અને વધારવાની તેમની ક્ષમતાને મજબૂત બનાવવી.
- 5. મજૂર અધિકારો અને સમાવેશ માટે હિમાયત-** રાષ્ટ્રીય શ્રમ કાયદાઓ અને આંતરરાષ્ટ્રીય માળખામાં મહિલા ઘરખાતા કામદારનો સમાવેશ કરવા માટે દબાણ કરવું.
- 6. પરિવર્તન માટે આયોજન-** મહિલા ઘરખાતા કામદારને - ભલે તે પહેલાથી જ સંગઠિત હોય કે ન હોય - તેમના પોતાના પ્રતિનિધિ સંગઠનો બનાવવા અથવા મજબૂત કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવા અને સજ્જ કરવા.
- 7. નિવારણ અને સંવાદ માટે સમર્થન-** સામુદાયિક સંવાદ અને એકતા દ્વારા અન્યાયને દૂર કરવા અને સલામત વાતાવરણ બનાવવા માટે વ્યવહારુ વ્યૂહરચના, સહાયક પ્રણાલીઓ અને સંસ્થાકીય પદ્ધતિઓ જણાવવી.

પ્રકરણ ૧

મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સંગઠિત કરવા અને તેમની સાથે કામ કરવાના મૂળભૂત પાયો: જેન્ડર પરિવર્તનશીલ અભિગમ

આ પ્રકરણ તાલીમનો પાયો છે. તે મેન્યુઅલનો હેતુ રજૂ કરે છે, તૈયારી માટેની ટિપ્સ શેર કરે છે અને સહભાગીઓ સાથેના પ્રથમ સત્રમાં તમને માર્ગદર્શન આપે છે.



01.

મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સંગઠિત કરવા અને તેમની સાથે કામ કરવાના મૂળભૂત પાયો: જેન્ડર પરિવર્તનશીલ અભિગમ



પ્રિય પ્રશિક્ષક,

1.1 તાલીમાર્થીઓ માટે તૈયારી અને સામાન્ય ટિપ્સ

મીટિંગની તૈયારી કરવા માટે, તમારે નીચેના મુદ્દાઓ ધ્યાનમાં લેવા જોઈએ:

આ મેન્યુઅલ વયસ્ક શિક્ષણ સિદ્ધાંતો પર આધારિત છે, જે સહભાગીઓ પુખ્ત વયના લોકો તરીકે મેળવેલા અનુભવો અને જ્ઞાનનું મૂલ્યાંકન કરે છે. આપણે જે પદ્ધતિનું પાલન કરીએ છીએ તે "પ્રૌઢશિક્ષણ (એડ્રેગોજી)" છે (જે બાળકો માટે 'પેડાગોજી' થી અલગ છે). પુખ્ત વયના લોકોનું શિક્ષણ બાળકોના શિક્ષણથી અલગ છે. પુખ્ત વયના લોકો પાસે જીવનના અનુભવોનો ભંડાર હોય છે, અને શીખવાનો અર્થ એ છે કે વિવિધ આંતરદૃષ્ટિ વિકસાવવી અને તેમના જીવનની વાસ્તવિકતાઓને નવા દ્રષ્ટિકોણથી જોવા માટે અર્થઘટનમાં જોડાવું. તેથી, કૃપા કરીને સહભાગીઓની પ્રોત્સાહન અને સ્થાનિક સંદર્ભોને અનુરૂપ સત્રોને અનુકૂળિત કરવા માટે સામગ્રી, પદ્ધતિઓ અને ઉદાહરણોમાં સુગમતાનો ઉપયોગ કરો. ચર્ચાઓ, રોલ પ્લે અને વાસ્તવિક જીવનના સિનારિયો જેવી સહભાગી પદ્ધતિઓ શિક્ષણને વધુ ગહન બનાવવામાં મદદ કરે છે. તમે સહભાગીઓની શીખવાની જરૂરિયાતોને આધારે ઇન્ટરેક્ટિવ અથવા માહિતી-આધારિત અભિગમો પસંદ કરી શકો છો.

- તમારે દરેક સત્ર પર ચિંતન કરવા અને પ્રતિભાવ રેકૉર્ડ કરવા માટે લગભગ **10 મિનિટનો** સમય કાઢવો જોઈએ. અનૌપચારિક મૂલ્યાંકન પ્રગતિને ટ્રેક કરવામાં અને મુખ્ય શિક્ષણને મજબૂત બનાવવામાં મદદ કરી શકે છે.
- આ મેન્યુઅલ કુલ **11 કલાક અને 10 મિનિટ માટે છે**. જો મર્યાદિત સમય હોય, તો થોડી પ્રવૃત્તિઓને ટૂંકાવીને અથવા કેટલીક સામગ્રીને બાદ કરીને સત્રોને ટૂંકાવી શકાય છે. જોકે, તાલીમના મુખ્ય ઉદ્દેશ્યો પૂરા થવા જોઈએ.
- આ તાલીમ **20 જેટલા** સહભાગીઓને સમાવવા માટે ડિઝાઇન કરવામાં આવી છે.

સત્ર સમય: ૧ કલાક
૧૦ મિનિટ

સહભાગીઓની સંખ્યા:
વધુમાં વધુ ૨૦
સહભાગીઓ

મનન માટેનો
સમય: ૧૦ મિનિટ



- તમારે સહભાગીઓના પ્રોફાઇલ વિશે પહેલાથી જ જાણ હોવી જોઈએ.
- જે સહભાગીઓ વાંચી કે લખી શકતા નથી તેમને તમારે સહાય પૂરી પાડવાની જરૂર પડશે, ખાસ કરીને એવી પ્રવૃત્તિઓમાં જેમાં વાંચન અને લેખન બંનેની જરૂર હોય.
- તમે તેમના અનુભવના આધારે પદ્ધતિ - રમતો, ચર્ચાઓ, રોલ પ્લે અને જૂથ કાર્યમાં ફેરફાર કરી શકો છો. વધુમાં, આપી શકાય તેવા જીવંત ઉદાહરણોના સંદર્ભમાં પણ લવચીકતા છે. તાલીમને વધુ રસપ્રદ, ઇન્ટરેક્ટિવ અને સમજી શકાય તેવી બનાવવા માટે તમે સંબંધિત અને સ્થાનિક અનુભવો પણ શેર કરી શકો છો.
- તાલીમની સામગ્રી તે દેશ/પ્રાદેશિક સંદર્ભ અનુસાર બનાવી શકાય છે જ્યાં તાલીમ ચાલી રહી છે, અથવા સંસ્થાની જરૂરિયાતો અને મહિલા ઘરઘાટી જે તબક્કે છે તે તબક્કા અનુસાર બનાવી શકાય છે.
- મેન્યુઅલમાં ઉલ્લેખિત એકસરસાઈઝ અને પરિસ્થિતિઓ સહભાગીઓને તાલીમની ધારણાઓ અને સૈદ્ધાંતિક પાસાઓને આત્મસાત કરવામાં મદદ કરવા માટે પૂરી પાડવામાં આવી છે.
- તમે પાવરપોઈન્ટ પ્રેઝન્ટેશન (જો તાલીમ સ્થળે પ્રોજેક્ટ કરવાની સુવિધા હોય તો) અને સામગ્રી પહોંચાડવા માટે પોસ્ટરો તૈયાર કરી શકો છો.
- મહિલા ઘરખાતા કામદારની પ્રોફાઇલ અનુસાર માહિતી-લક્ષી અભિગમ અથવા ઇન્ટરેક્ટિવ તાલીમ અભિગમનો ઉપયોગ કરીને તાલીમનું નેતૃત્વ કરવાની તમારી પાસે સુગમતા છે. સહભાગીઓએ કેટલું શીખ્યા છે તેનું મૂલ્યાંકન કરવા માટે દરેક દિવસના અંતે અથવા આગામી સત્રની શરૂઆતમાં સહભાગીઓ પાસેથી વચગાળાનો પ્રતિસાદ લઈ શકાય છે. આ અનૌપચારિક રીતે 'ગઈકાલ/પાછલા સત્રમાંથી તમારા વિચારો શું છે?' અથવા 'ગઈકાલના સત્ર/પાછલા સત્ર વિશે તમારી સમજ શું હતી?' જેવા પ્રશ્નો પૂછીને કરી શકાય છે.
- તમારે દરેક સત્ર પર ચિંતન કરવા અને પ્રતિભાવ રેકૉર્ડ કરવા માટે લગભગ 10 મિનિટનો સમય કાઢવો જોઈએ. અનૌપચારિક મૂલ્યાંકન પ્રગતિને ટ્રેક કરવામાં અને મુખ્ય શિક્ષણને મજબૂત બનાવવામાં મદદ કરી શકે છે.
- તમારે મુખ્ય તાલીમ મુદ્દાઓ નોંધવા, તાલીમાર્થીઓની જરૂરિયાતો રેકૉર્ડ કરવા, તેમના પ્રતિભાવ અને પ્રશ્નોનું દસ્તાવેજીકરણ કરવા અને તેમના પોતાના સત્ર મુજબના ચિંતન અને અવલોકનોનો સમાવેશ કરવા માટે એક અલગ ડાયરી રાખવી જોઈએ.

1.2 સત્ર બનાવવું

મહિલા ઘરખાતા કામદારો માટે જેન્ડર-આધારિત હિંસા પર સત્રનું આયોજન કરતી વખતે ધ્યાનમાં રાખવાના મુખ્ય મુદ્દાઓ

સત્ર પહેલા



01. સત્રનું શીર્ષક/વિષય નક્કી કરો - તેને સહભાગીઓ માટે સ્પષ્ટ અને સુસંગત બનાવો.

02. ઉદ્દેશ્યો વ્યાખ્યાયિત કરો - સહભાગીઓએ કઈ મુખ્ય આંતરદ્રષ્ટિ કે સમજણ મેળવવી જોઈએ?

03. સુવિધા પદ્ધતિ પસંદ કરો - ચર્ચા, જૂથ પ્રવૃત્તિ, રોલ પ્લે, વિડિયો, વગેરે.

04. જરૂરી સામગ્રીની યાદી બનાવો - ચાર્ટ પેપર, માર્કર, સ્ટીકી નોટ્સ, હેન્ડઆઉટ્સ, વિડિયો, વગેરે.

05. જૂથનું આયોજન કરો - કુલ સહભાગીઓના આધારે કેટલા પેટા-જૂથો બનાવવા તે નક્કી કરો.

06. મુખ્ય પ્રશ્નો ઘડો - ચર્ચાને માર્ગદર્શન આપવા માટે ખુલ્લા પ્રશ્નો તૈયાર કરો.

07. અગાઉથી સામગ્રી તૈયાર કરો - નોટ્સ, કાર્ડ્સ અથવા ચાર્ટ જેમાં બોલ્ડ, સ્પષ્ટ લખાણ હોય.

08. તમારી ટીમ સાથે તૈયારી તપાસો - ટિપ્સ અને સુધારાઓ માટે વરિષ્ઠ સભ્યો સાથે ચર્ચા કરો.

09. જો સહ-સહાયક હોય તો - બોલવાનો ક્રમ અને દરેક ભાગનું નેતૃત્વ કોણ કરશે નક્કી કરો.

સહાયક તરીકે તૈયારી કરતી વખતે

- પ્રકરણને સંપૂર્ણપણે સમજવા માટે મેન્યુઅલ ઘણી વખત વાંચો.
- તમારા પોતાના સરળ શબ્દોમાં સામગ્રી કેવી રીતે સમજાવવી તે વિશે વિચારો.
- સત્ર દરમિયાન સંદર્ભ માટે ટૂંકા બુલેટ પોઈન્ટવાળી એક નાની નોટબુક રાખો.
- મુશ્કેલ શબ્દોને સરળ બનાવો - સ્થાનિક ઉદાહરણો અથવા વાર્તાઓનો ઉપયોગ કરો, અને જો જરૂરી હોય તો Google કરો.

તમે ઉપયોગ કરી શકો તેવી તકનીકો

નાના વિડિયો અથવા ક્લિપ્સ	કાગળની કાપલીઓ અથવા સ્ટીકી નોટ્સ - ખાલી અથવા પહેલાથી લખેલી	Reminder	ચિત્રો અથવા ફ્લેશકાર્ડનો ઉપયોગ	શારીરિક પ્રવૃત્તિઓ અથવા રમતો
	ચાર્ટ પેપર્સ અથવા પોસ્ટર્સ	રોલ પ્લે અથવા નાટકો	જીવંત/સ્થાનિક ઉદાહરણો	મુખ્ય કાનૂની અથવા વાસ્તવિક માહિતી માટે ટૂંકા વ્યાખ્યાનો
કેસ સ્ટડીઝ અથવા નાની વાર્તાઓ	ગીતો, સ્લોગન અથવા એકતાના મંત્ર		નાની જૂથ ચર્ચાઓ	

સમાપન ટિપ્પણી કરવી

- હંમેશા વિષય, સહભાગીઓના ઇનપુટ્સ અને તમે જે મુખ્ય સંદેશને યાદ રાખવા માંગો છો તેને જોડો.
- સમાપન ટિપ્પણીઓ મહિલા ઘરખાતા કામદારોને વિષયને વધુ સારી રીતે સમજવામાં અને મુખ્ય શીખવાના મુદ્દાઓને મજબૂત બનાવવામાં મદદ કરે છે.
- તેઓ પ્રશિક્ષકને સહભાગીઓ યોગ્ય રીતે સમજી ગયા છે કે નહીં તે તપાસવાની અને કોઈપણ મૂંઝવણ દૂર કરવાની તક પણ આપે છે.
- ટૂંકા સારાંશ સાથે સમાપ્ત કરો, સહભાગીઓના યોગદાનની પુષ્ટિ કરો અને ચર્ચાને આગામી સત્ર સાથે જોડો.



1.3 પરિચય અને માહોલ બનાવવો

પ્રશિક્ષક માટે સૂચનાઓ:

જ્યારે તમે તાલીમ માટે સમય આપો છો - કૃપા કરીને વાસ્તવિક સમય કરતાં ઓછામાં ઓછો અડધો કલાક વહેલો સમય આપો કારણ કે ઘણી મહિલા ઘરખાતા કામદારને સમયસર પહોંચવામાં મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડી શકે છે. જે લોકો વહેલા અથવા સમયસર આવ્યા છે, તેમને વાંચન સામગ્રી, પત્રિકાઓ આપવાનું વિચારી શકો છો જેથી તેઓ જોડાઈ શકે અથવા કોઈ સહકાર્યકર રાખવાનું વિચારી શકો જે તેમની સુખાકારી વિશે પૂછપરછ કરી શકે. સહભાગીઓને આવકારનો અનુભવ થવો જોઈએ અને સમૂહની હૂંફ લાગવી જોઈએ. જો કેટલીક સ્ત્રીઓ તેમના બાળકોને લાવે છે, તો તમે કેટલાક રમકડાં અથવા બાળકો રમી શકે તેવી જગ્યા રાખવાનું વિચારી શકો છો.

સમયગાળો: 30 મિનિટ

આ સત્ર ફક્ત નામો એકત્રિત કરવા કરતાં વધુ છે.
આ વિશ્વાસ, એકતા અને આદર બનાવવાની તક છે.
શીખવાનું વાતાવરણ હુંફાળું અને મૈત્રીપૂર્ણ રાખો.

પગલું 1: સહભાગીઓની નોંધણી (10 મિનિટ)

ઉદ્દેશ્ય: સહભાગીઓની માહિતી એકત્રિત કરવા માટે

પ્રશિક્ષકની નોંધો:

• નોંધ કરવા માટે નોટબુક, શીટ અથવા કમ્પ્યુટરનો ઉપયોગ કરો:

- નામ
- સરનામું
- કામનો પ્રકાર: સ્વ-રોજગાર કે પેટા-કોન્ટ્રાક્ટ?
- સંગઠન (જો કોઈ હોય તો)
- ઉંમર
- શિક્ષણ
- વૈવાહિક સ્થિતિ
- કોઈપણ જૂથ/સંગઠન/સમૂહ સાથે જોડાયા હોય તે સમયગાળો

* ટિપ્સ: બધાનું ઉષ્માભર્યું સ્વાગત કરો. જેઓ વાંચી/લખી શકતા નથી તેમને મદદ કરો. કમ્ફર્ટ લેવલનો આદર કરો - શેર કરવા માટે બળજબરી કરવાની જરૂર નથી. તેમને કહો કે તેઓ પોતાના પરિવાર અને કામને દુર રાખીને પોતાના ભાઈચારા પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો. તેમને આ ક્ષણ સંપૂર્ણપણે હાજર રહેવા કહો.

અરે! શું હું તમારા માટે વાંચી શકું?



પગલું 2: એકતાનું ગીત (5 મિનિટ)

ઉદ્દેશ્ય: વિવિધ ધર્મો અને પૃષ્ઠભૂમિના લોકોમાં એકતા અને સામાન્ય જગ્યાની ભાવના ઊભી કરવી.

પ્રશિક્ષકની નોંધો:

- સમજાવો કે એકતા ગીતો આપણને જાતિ, વર્ગ અને ધર્મથી દૂર રહીને એક થવામાં મદદ કરે છે. આ એવી ક્ષણો છે જ્યારે આપણે એવું અનુભવીએ છીએ કે આપણે કોઈ મોટી વસ્તુનો ભાગ છીએ.

ટિપ્સ: પ્રશિક્ષક કંઈક આવું કહી શકે છે - આપણે બધા અલગ અલગ પૃષ્ઠભૂમિમાંથી આવીએ છીએ - અલગ અલગ ધર્મો, પ્રદેશો અને ઓળખ. પરંતુ આ ક્ષેત્રમાં, આપણે સમાન છીએ. સાથે ગાવાથી આપણને આપણા સહિયારા સંઘર્ષો, આશાઓ અને શક્તિની યાદ અપાવે છે.

અમે અહીં મહિલા ઘરખાતા કામદાર હોવાની સામાન્ય ઓળખ સાથે છીએ અને કેટલાક ગીતો દ્વારા અમે એકતાની ભાવના બનાવીએ છીએ.

અમને આશા છે કે સમય જતાં તમે આને અન્ય પ્રાર્થનાઓ અને ગીતોની જેમ યાદ રાખશો અથવા આ એકતાને પ્રતિબિંબિત કરતા ગીતો પણ બનાવશો.



ગીત સાંભળવા માટે QR કોડ સ્કેન કરો.



તમે ઉપયોગ કરી શકો છો:

“હમ હોંગે કામયાબ”

“હમ દેખેંગે”

“તોડ તોડ કે બંધનો કો” <https://www.youtube.com/watch?v=GKJKQXwrG5Y&t=2s>
જાગોરી, સંગત, નિરંતરના સામૂહિક ગીતો

- શરૂઆતથી જ એક સુરક્ષિત, સમાવિષ્ટ જગ્યા બનાવો.
- આપણે ફક્ત આપણા વિચારો જ નહીં, પણ બીજાઓને પણ બોલવાની અને પોતાના વિચારો શેર કરવાની છૂટ આપવી જોઈએ - આપણે એકબીજા પાસેથી પણ શીખવું જોઈએ, ફક્ત પ્રશિક્ષક પાસેથી જ નહીં.
- સહભાગીઓની જરૂરિયાતો અનુસાર સામગ્રી અને પદ્ધતિઓને અનુકૂલિત કરો.
- મુખ્ય મુદ્દાઓ, પ્રતિભાવ અને ચિંતનને ટ્રેક કરવા માટે તમારી ડાયરીનો ઉપયોગ કરો. કૃપા કરીને નોંધ કરો કે કોણ શરમાળ છે, શું કોઈ વધારે પડતું બોલે છે અને બીજાને બોલવા દેતું નથી.

1.4 ઘરખાતા મહિલા કામદારો માટે જેન્ડર જાગૃતિનું મહત્વ

દક્ષિણ એશિયામાં મહિલાઓ દ્વારા સામનો કરવામાં આવતી સમસ્યાઓ

સમગ્ર દક્ષિણ એશિયામાં, મહિલા ઘરખાતા કામદાર સહિત મહિલાઓ પિતૃસત્તા, ગરીબી, જાતિ/વર્ગ અસમાનતા અને રાજકીય બાકાત જેવા સામાન્ય પડકારોનો સામનો કરે છે. આ તેમના વ્યક્તિગત, આર્થિક અને સામાજિક જીવનને અસર કરે છે.

સ્ત્રીઓ ઘરેલુ દુર્વ્યવહાર, જાતીય સતામણી અને બાળ લગ્નનો સામનો કરે છે જે આપણા દક્ષિણ એશિયા ક્ષેત્રમાં વ્યાપક છે. ઘણી સ્ત્રીઓને લાંછન અને નબળા કાયદા અમલીકરણને કારણે ન્યાય મેળવવામાં મુશ્કેલી પડે છે. ઘણા શહેરી વિસ્તારોમાં, ખાસ કરીને નાના શહેરો અને ગ્રામીણ વિસ્તારોમાં, શિક્ષણ અને આરોગ્યસંભાળની નબળી પહોંચ તેમની સ્વતંત્રતાને મર્યાદિત કરે છે. છોકરીઓને ઘણીવાર બોજ તરીકે જોવામાં આવે છે, જેના કારણે ઉપેક્ષા, કુપોષણ અને વિકૃત જેન્ડર ગુણોત્તર થાય છે.

મોટાભાગની સ્ત્રીઓ ખેતી અથવા ઘરકામ જેવા અનૌપચારિક અથવા પગાર વગરના ક્ષેત્રોમાં કામ કરે છે, જેમ કે અધિકારો કે માન્યતા વિના. બહુ ઓછા લોકો પાસે મિલકત છે અથવા નાણાકીય નિયંત્રણ છે. રાજકીય રીતે, સ્થાનિક ક્વોટાએ પ્રતિનિધિત્વ વધાર્યું હોવા છતાં, વાસ્તવિક શક્તિ હજુ પણ મર્યાદિત છે - ખાસ કરીને દલિત, આદિવાસી, LGBTQ+ અને લઘુમતી સમુદાયોની મહિલાઓ માટે.

આમ છતાં, મહિલાઓ સમગ્ર પ્રદેશમાં મજબૂત પ્રતિકાર ચળવળોનું નેતૃત્વ કરી રહી છે. વાસ્તવિક પરિવર્તન માટે ફક્ત કાયદાઓની જ જરૂર નથી, પરંતુ સામાજિક ધોરણોમાં પરિવર્તન, સહિયારી સંભાળ કાર્ય અને જેન્ડર સમાનતામાં રોકાણની જરૂર છે.

જ્યારે અમે મહિલા ઘરઘાટી કામદાર સાથે કામ કરીએ છીએ, ત્યારે અમે જે મહિલા ઘરઘાટી કામદાર સાથે કામ કરીએ છીએ તેમને આ વ્યાપક સમજ આપી શકીએ છીએ. તે આપણને એ સમજવામાં મદદ કરે છે કે આપણે આપણા સંઘર્ષોમાં એકલા નથી અને ઘણી સ્ત્રીઓ એવી છે જે સમૂહનો ભાગ બની છે અને જેન્ડર અસમાનતાને કાયમી બનાવતા ધોરણો અને નિયમોને પડકારવા માટે નેતૃત્વ લે છે.

1.5 સ્ત્રીઓની સ્થિતિ

સ્ત્રીઓનો દરજ્જો તેમના પુરુષ સમકક્ષોની તુલનામાં સમાજમાં તેમનું સ્થાન દર્શાવે છે. તે સંસ્કૃતિઓ પ્રમાણે બદલાય છે અને સમય જતાં તેમાં ફેરફાર થઈ શકે છે. મહિલાઓ પ્રત્યે સમાજના વલણ, નાણાકીય અને વસ્તી વિષયક સૂચકાંકો, પગારદાર કાર્યમાં ભાગીદારી, રાજકીય સત્તામાં પ્રતિનિધિત્વ, આરોગ્ય સેવાઓની પહોંચ અને સહાયક કાનૂની માળખાની હાજરી જેવા પરિબળોનું વિશ્લેષણ કરીને મહિલાઓની સ્થિતિ સમજી શકાય છે.

દક્ષિણ એશિયામાં મહિલાઓની ભૂમિકામાં ઘણા ફેરફારો અને પરિવર્તનો આવ્યા છે. મધ્યયુગીન સમયગાળા દરમિયાન, જીવનના લગભગ દરેક પાસામાં સ્ત્રીઓને પુરુષોની તુલનામાં ગૌણ ગણવામાં આવતી હતી. સુધારાવાદી સમયગાળામાં, સ્ત્રીઓએ પ્રગતિશીલ પુરુષ સાથીઓના સમર્થનથી તેમના અધિકારો વ્યક્ત કરવાનું શરૂ કર્યું. વસાહતી શાસન સામેના રાષ્ટ્રવાદી આંદોલન દરમિયાન, નેપાળ સિવાય મોટાભાગના દક્ષિણ એશિયાઈ દેશોમાં, મહિલાઓએ સામ્રાજ્યવાદ સામેના સંઘર્ષમાં સક્રિયપણે ભાગ લીધો હોવાનું જાણવા મળે છે. જેમ જેમ વિવિધ દેશોને સ્વતંત્રતા મળી, તેમ તેમ જાહેર ક્ષેત્રમાં મહિલાઓની હાજરી અને અવાજોમાં નોંધપાત્ર ઘટાડો થયો. પરંતુ પાછળથી મહિલા ચળવળ, પ્રગતિશીલ કાયદાઓ, વધુ સારા રોકાણ અને NGO ની કાર્યવાહીની પ્રગતિ સાથે, મહિલાઓનો અવાજ ફરી એકવાર વધુ સ્પષ્ટ અને વિવિધ ક્ષેત્રોમાં સાંભળવા મળ્યો છે.

મહિલાઓ અને હાંસિયામાં ધકેલાઈ ગયેલા સમુદાયોમાં જેન્ડર સમાનતાની જરૂરિયાત વિશે સતત જાગૃતિ ફેલાવવાની જરૂર છે. વધુમાં, આપણે સમજવાની જરૂર છે કે કેવી રીતે ભેદભાવનો અનુભવ થાય છે અને આપણે સામૂહિક શક્તિનો ઉપયોગ સીમાઓને આગળ વધારવા અને સામાજિક ન્યાય અને સમાનતાને અવરોધતા ધોરણોને બદલવા માટે કેવી રીતે કરી શકીએ છીએ.

1.6 જેન્ડર જાગૃતિ

મહિલા ઘરખાતા કામદારો (HBWs) માટે જેન્ડર જાગૃતિ ખૂબ જ મહત્વપૂર્ણ છે કારણ કે તે તેમને તેમના રોજિંદા જીવનમાં અનુભવાતી પ્રણાલીગત અસમાનતાઓને ઓળખવા અને પડકારવા સક્ષમ બનાવે છે. "જેન્ડર" ની વિભાવનાને સમજવાથી મહિલા ઘરઘાટી કામદારને ઓળખવામાં મદદ મળે છે કે સામાજિક ધોરણો અને ભૂમિકાઓએ ઐતિહાસિક રીતે તેમની દૃશ્યતા, તકો અને અધિકારોને કેવી રીતે મર્યાદિત કર્યા છે.

ઘણા સમાજોમાં, સ્ત્રીઓ પાસેથી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તેઓ પગાર વગરની ઘરગથ્થુ જવાબદારીઓ અને આવક ઉત્પન્ન કરતી પ્રવૃત્તિઓનું સંતુલન રાખે, જેના કારણે ઘણીવાર વધુ પડતું કામ કરવું પડે છે. ઘણી સ્ત્રીઓ ઘરકામ કરવાનું પસંદ કરે છે કારણ કે તે તેમને પાણી લાવવા, રસોઈ બનાવવા, બાળકો, વૃદ્ધો અને પરિવારમાં અપંગોની સંભાળ રાખવા જેવી તેમની અન્ય જવાબદારીઓ નિભાવવાની મંજૂરી આપે છે. ઘરે કામ કરવા બદલ ઓળખના અભાવે આ બેવડું ભારણ વધુ વકરે છે, જેને વારંવાર ઓછું આંકવામાં આવે છે અને રોજિંદા વાતચીતમાંથી અને શ્રમ કાયદાઓમાં પણ બાકાત રાખવામાં આવે છે.

જેન્ડર જાગૃતિને પ્રોત્સાહન આપીને, મહિલા ઘરખાતા કામદાર તેમના હાંસિયામાં ધકેલાઈ જવાના મૂળ કારણોને વધુ સારી રીતે સમજી શકે છે, જેમ કે પિતૃસત્તાક માળખાં અને ભેદભાવને કાયમી બનાવતા સાંસ્કૃતિક ધોરણો. આ જાગૃતિ સામૂહિક કાર્યવાહી અને સમાન નીતિઓ અને પ્રથાઓની હિમાયત તરફનું પ્રથમ પગલું છે.

1.7 મહિલા કામદારોને સશક્ત બનાવવામાં પ્રશિક્ષકોની ભૂમિકા

તમે સમાવિષ્ટ, સહભાગી અને મહિલાઓના અનુભવોનું પ્રતિબિંબ પાડતું શિક્ષણ વાતાવરણની સુવિધા આપીને મહિલા ઘરખાતા કામદારને સશક્ત બનાવવામાં મુખ્ય ભૂમિકા ભજવો છો. તમે ફક્ત શિક્ષકો તરીકે જ નહીં, પણ પરિવર્તન માટે ઉત્તેજક તરીકે પણ સેવા આપો છો, મહિલાઓને આત્મવિશ્વાસ વધારવામાં, કૌશલ્ય વિકસાવવામાં અને સામૂહિક રીતે સંગઠિત થવામાં મદદ કરો છો.

એક અસરકારક પ્રશિક્ષકે એવી પદ્ધતિઓ અપનાવવી જોઈએ જે વિવેચનાત્મક વિચારસરણી અને સંવાદને પ્રોત્સાહન આપે, જેથી મહિલા ઘરઘાટી કામદાર તેમની પરિસ્થિતિઓનું વિશ્લેષણ કરી શકે અને વિકલ્પોની કલ્પના કરી શકે. આ અભિગમ પરિવર્તનશીલ શિક્ષણ સિદ્ધાંતો સાથે સુસંગત છે, જે હાલની માન્યતાઓને પડકારવા અને નવા દ્રષ્ટિકોણને પ્રોત્સાહન આપવાના મહત્વ પર ભાર મૂકે છે.

વધુમાં, પ્રશિક્ષકો તરીકે, તમે સહાનુભૂતિ, સક્રિય શ્રવણ અને વિવિધ અવાજો પ્રત્યે આદર દર્શાવીને નેતૃત્વનો આદર્શ રજૂ કરી શકો છો. આમ કરીને, તેઓ સુરક્ષિત જગ્યાઓ બનાવવામાં મદદ કરે છે જ્યાં મહિલા ઘરખાતા કામદાર મૂલ્યવાન અનુભવે છે અને સામાજિક ન્યાય અને તેમના અધિકારોની હિમાયત કરવા માટે તેમના પરિવારો અને પડોશના સમુદાયોમાં સક્રિયપણે ભાગ લેવા માટે પ્રેરિત થાય છે.

1.8 તાલીમ પદ્ધતિ અને અભિગમની ઝાંખી

આ મેન્યુઅલમાં અપનાવવામાં આવેલી તાલીમ પદ્ધતિ જેન્ડર પરિવર્તનશીલ પ્રૌઢશિક્ષણ પર આધારિત છે, જે મહિલા ઘરઘાટી કામદારના અનુભવો અને જ્ઞાનને પ્રાથમિકતા આપે છે. તે સહભાગી શિક્ષણ પર ભાર મૂકે છે, જ્યાં મહિલાઓ ચર્ચાઓ, રોલ પ્લે કરે છે અને સમસ્યાનું નિરાકરણ કરતી પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લે છે જે તેમના કાર્ય અને જીવન સાથે સીધી રીતે સંબંધિત છે.

સત્રો ઇન્ટરેક્ટિવ અને અનુકૂળનશીલ હોય તે રીતે ડિઝાઇન કરવામાં આવ્યા છે, જેનાથી પ્રશિક્ષક સહભાગીઓના ચોક્કસ સંદર્ભો અનુસાર સામગ્રીને અનુરૂપ બનાવી શકે છે. આ સુગમતા સુનિશ્ચિત કરે છે કે તાલીમ વિવિધ પ્રદેશોમાં મહિલા ઘરખાતા કામદારની જરૂરિયાતોને અનુરૂપ અને સુસંગત રહે.

વધુમાં, આ અભિગમમાં લોકપ્રિય શિક્ષણ તકનીકોનો સમાવેશ થાય છે, જે સામૂહિક શિક્ષણ અને સશક્તિકરણ પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરે છે. આ પદ્ધતિ મહિલા ઘરખાતા કામદારને તેમના અનુભવો શેર કરવા, એકબીજા પાસેથી શીખવા અને એકતા બનાવવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે, જે આખરે વ્યવસ્થિત પરિવર્તન માટે સંગઠિત અને હિમાયત કરવાની તેમની ક્ષમતાને મજબૂત બનાવે છે.

મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સમજવા

આ વિભાગ તમને તાલીમ આપનાર તરીકે મહિલા ઘરખાતા કામદારના સંદર્ભ અને વાસ્તવિકતાઓને સમજવામાં મદદ કરવા માટે પૃષ્ઠભૂમિ જ્ઞાન પૂરું પાડે છે. આ તાલીમાર્થીઓને વાંચીને સંભળાવવા માટે નથી, પરંતુ તે તમને આત્મવિશ્વાસ, સ્પષ્ટતા અને સહાનુભૂતિ સાથે સત્રનું નેતૃત્વ કરવા માટે તૈયાર કરવામાં મદદ કરશે.



02.

મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સમજવા



2.1 મહિલા ઘરખાતા કામદારો કોણ છે?

મહિલા ઘરખાતા કામદાર એવી મહિલાઓ છે જે પોતાના ઘરો અથવા નજીકના સ્થળોએ કામ કરીને પૈસા કમાય છે, ઘણીવાર બીજા કોઈ માટે માલ કે સેવાઓનું ઉત્પાદન કરે છે. તેઓ સામાન્ય રીતે ઔપચારિક રીતે રોજગાર મેળવ્યા વિના, મધ્યસ્થી, કોન્ટ્રાક્ટર અથવા કંપનીઓ માટે કામ કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે, તેઓ કપડાં સીવી શકે છે, અગરબત્તીઓ બનાવી શકે છે અથવા ઉત્પાદનો પેક કરી શકે છે. ભલે તેઓ પૈસા કમાતા હોય, પણ સમાજ કે સરકાર દ્વારા તેમને ભાગ્યે જ કામદાર તરીકે ઓળખવામાં આવે છે. તેઓ અનૌપચારિક અર્થતંત્રનો ભાગ છે, એટલે કે તેમની પાસે સામાન્ય રીતે ઔપચારિક કરાર, નિશ્ચિત નોકરીદાતાઓ અથવા આરોગ્યસંભાળ અથવા પેન્શન જેવા લાભોનો એક્સેસ હોતો નથી. ઘરઘાટી કામદારો તેમના પોતાના ઘર અથવા કામદારો વચ્ચે વહેંચાયેલી સામાન્ય જગ્યા જેવી પોતાની માલિકીની જગ્યામાંથી કામ કરે છે જે નોકરીદાતા અથવા કોન્ટ્રાક્ટર દ્વારા પૂરી પાડવામાં આવતી નથી.

મહિલા ઘરખાતા કામદારોની બે શ્રેણીઓ છે:

- સ્વ-રોજગાર ધરાવતા મહિલા ઘરખાતા કામદાર: આ વ્યક્તિઓ સ્વતંત્ર રીતે કામ કરે છે, પોતાનો પુરવઠો જાતે મેળવે છે અને બજારમાં સીધું વેચાણ કરે છે. આ શ્રેણીમાં ફાળો આપનારા પરિવારના સભ્યોનો સમાવેશ થાય છે.
- પીસ-રેટ કામદારો: કંપનીઓ અથવા મધ્યસ્થીઓ દ્વારા કાર્યરત, તેઓ કાચો માલ અને વર્ક ઓર્ડર મેળવે છે, પૂર્ણ થયેલા પીસની સંખ્યાના આધારે કમાણી કરે છે. તેમને હોમવર્કર્સ અથવા સબકોન્ટ્રાક્ટેડ પીસ-રેટ કામદારો તરીકે પણ ઓળખવામાં આવે છે.



ILO સંમેલન નંબર 177, 1996 માં અપનાવવામાં આવ્યું હતું, જે મહિલા ઘરખાતા કામદારોના અધિકારોને ઓળખે છે અને તેનું રક્ષણ કરે છે - જેઓ તેમના ઘરેથી માલ અથવા સેવાઓનું ઉત્પાદન કરે છે, ઘણીવાર અનૌપચારિક જગ્યામાં. તે પગાર, આરોગ્ય અને સલામતી, સામાજિક સુરક્ષા અને સંગઠનની સ્વતંત્રતા જેવા ક્ષેત્રોમાં અન્ય કામદારો સાથે સમાન વર્તનની હાકલ કરે છે. આ સંમેલન સરકારોને રાષ્ટ્રીય નીતિઓ વિકસાવવા, ડેટા એકત્રિત કરવા અને હોમવર્કર્સ માટે કાનૂની માન્યતા સુનિશ્ચિત કરવા વિનંતી કરે છે. જાતિ અને શ્રમ ન્યાય માટે, ખાસ કરીને અનૌપચારિક ક્ષેત્રમાં મહિલાઓ માટે, મહત્વપૂર્ણ હોવા છતાં, બહુ ઓછા દેશોએ સંમેલનની મેન્યુઅલને રજુ કરતા કાયદા બનાવ્યા છે.

2.2 તેઓ કેવા પ્રકારનું કામ કરે છે? તેમની કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ શું છે?

મહિલા ઘરખાતા કામદાર કયા પ્રકારના કામ કરે છે તે પ્રદેશ અને ઉદ્યોગ પ્રમાણે બદલાય છે. કેટલાક નિકાસ માટે કપડાં સીવે છે, કેટલાક ભરતકામ અને બીડવર્ક કરે છે, જ્યારે કેટલાક માળા બનાવે છે, કાગળની થેલીઓ બનાવે છે અથવા ઇલેક્ટ્રિકલ ભાગો ભેગા કરે છે. ભલે તેઓ ઉત્પાદક અને ચુકવણીપાત્ર કામ કરતા હોય, તેઓ સામાન્ય રીતે એકલા અથવા પરિવારના સભ્યોની મદદથી કામ કરે છે અને તેમના કાર્યસ્થળો તેમના ઘરની અંદર હોય છે. તેમની કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ ઘણીવાર નબળી હોય છે: લાંબા કલાકો, ઓછો પગાર, અને ઘર અને કામ વચ્ચે કોઈ અંતર નથી. તેમને સામાન્ય રીતે કલાક પ્રમાણે નહીં, પણ કામ પ્રમાણે પૈસા મળે છે, જેનો અર્થ એ થાય કે જો તેઓ ધીમા હોય, માંદા હોય, અથવા કામને ના પાડે તો તેમને બિલકુલ પગાર નહીં મળે. ઘણા લોકો સામગ્રીનો ખર્ચ અથવા પરિવહન પોતે ઉઠાવે છે. ઘણીવાર, બાળકો અથવા વૃદ્ધ પરિવારના સભ્યો પણ મદદ કરે છે, ખાસ કરીને કામના સમયગાળા દરમિયાન.



બિંદી બનાવવી



પેકેજિંગ ખોરાક



છરી શાર્પનિંગ



સીવણ

2.3 તેઓ કયા પડકારોનો સામનો કરે છે?

એક મોટો પડકાર અદ્રશ્યતા છે. સરકારી શ્રમ સર્વેક્ષણોમાં ઘણીવાર મહિલા ઘરખાતા કામદારની ગણતરી કરવામાં આવતી નથી. પરિણામે, તેમની જરૂરિયાતો શ્રમ કાયદા કે કલ્યાણ યોજનાઓમાં સમાવિષ્ટ નથી.

કારણ કે તેઓ અનૌપચારિક કામદારો છે, તેમને કોઈ કરાર કે કાનૂની રક્ષણ મળતું નથી. જો કોઈ કોન્ટ્રાક્ટર તેમને કામ આપવાનું બંધ કરે અથવા ચુકવણીમાં વિલંબ કરે, તો તેમની પાસે કોઈ ઉપાય નથી. ઘણા કામદારો જણાવે છે કે તેમને ખૂબ જ ઓછા દરે પગાર આપવામાં આવે છે, ક્યારેક પ્રતિ પીસ ₹1 જેટલો ઓછો, અને ઘણીવાર "અયોગ્ય" ગણાતા પીસ માટે કપાતનો સામનો કરવો પડે છે. ચુકવણીમાં ઘણીવાર વિલંબ થાય છે, અને કિંમતો કેવી રીતે નક્કી કરવામાં આવે છે તે અંગે કોઈ પારદર્શિતા નથી.

2.4 જેન્ડર તેમના કાર્ય અને જીવનને કેવી રીતે આકાર આપે છે?

મોટાભાગની ઘરખાતા મહિલાઓ હોય છે અને તે કોઈ સંયોગ નથી. ઘણા પરિવારો અને સમુદાયોમાં જેન્ડર આધારિત ધોરણો સમય જતાં મહિલાઓની ગતિશીલતા અને નિયંત્રણને મર્યાદિત કરે છે. ઘરેથી કામ કરવાથી મહિલાઓને કમાણી કરવાનો "સુરક્ષિત" અને "આદરણીય" માર્ગ માનવામાં આવે છે, ખાસ કરીને રૂઢિચુસ્ત અથવા ઓછી આવક ધરાવતા વિસ્તારોમાં.

જોકે, આનો અર્થ એ થાય છે કે તેઓ ઘણીવાર બેવડી શિક્ષકામાં કામ કરે છે: ઘરમાં પગાર વગર કામ કરવું - રસોઈ બનાવવી, સફાઈ કરવી, બાળકોની સંભાળ રાખવી - અને પછી તે જ જગ્યાએ પગાર વગરનું કામ કરવું. પરિવારના સભ્યો દ્વારા તેમના કામના વેતન પર ઘણીવાર પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં આવે છે અથવા તેને નકારી કાઢવામાં આવે છે, જેઓ તેને વાસ્તવિક રોજગાર કરતાં "વધારાનું કામ" અથવા શોખ તરીકે જુએ છે. આનાથી તેમની કમાણી જ નહીં, પણ તેમના આત્મવિશ્વાસ અને આત્મગૌરવ પર પણ અસર પડે છે. આનું કારણ એ છે કે પિતૃસત્તા પુરુષને કમાવવાવાળા માને છે અને ઘરકામમાં સ્ત્રીના યોગદાનનું અવમૂલ્યન કરે છે.

પિતૃસત્તાક ધોરણો ઘણી મહિલા ઘરખાતા કામદારને સમૂહમાં ભાગ લેવા અથવા વેતન સંબંધિત સમસ્યાઓ વિશે બોલતા અટકાવે છે. કેટલાક લોકોને પરવાનગી વિના મીટિંગ કે તાલીમ સત્રોમાં હાજરી આપવાની મંજૂરી નથી. આનાથી તેમના માટે સંગઠિત થવું કે તેમના અધિકારો માટે લડવું વધુ મુશ્કેલ બને છે.

પ્રવૃત્તિ 2A

"આપણું કામ, આપણું મૂલ્ય" - મહિલા ઘરખાતા કામદારોને સમજવું

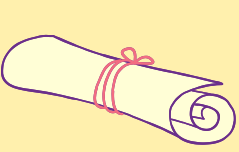
30
મિનિટ

Reference: Read sections 2.1 - 2.4 before conducting the exercise.

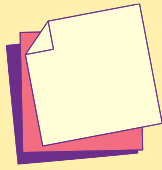
થીમ:

ઘરખાતા કામના સ્વરૂપને સમજવું; કામ કરવાની પરિસ્થિતિઓ, અદ્રશ્યતા અને મહિલાઓના કામના વેતન પ્રત્યે જેન્ડર આધારિત ધારણાઓને ઓળખવી; અને મહિલા ઘરખાતા કામદાર પર આવા કામની ભાવનાત્મક અને સામાજિક અસર પર ચિંતન કરવું.

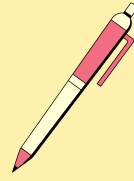
જરૂરી સામગ્રી:



૩ ચાર્ટ પેપર અથવા
મોટી શીટ્સ



સ્ટીકી નોટ્સ અથવા કાગળની કાપલી
(પ્રતિ સહભાગી ઓછામાં ઓછા ૩)



સ્કેચ પેન અથવા પેન (પ્રતિ
સહભાગી દીઠ એક)



જવાબો ચોંટાડવા માટે
ટેપ અથવા બોર્ડ

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: જગ્યા તૈયાર કરો

સત્ર શરૂ થાય તે પહેલાં

ત્રણ ચાર્ટ પેપરને એવી દિવાલ પર ચોંટાડો જ્યાં તે સ્પષ્ટ દેખાય. તેમને બોલ્ડ અને મોટા હસ્તાક્ષરથી લેબલ કરો:

- "આપણે શું કામ કરીએ છીએ?"
- "આપણે કયા પડકારોનો સામનો કરીએ છીએ?"
- "ઘરે આપણા કામને કેવી રીતે જોવામાં આવે છે?"

દરેક સહભાગી માટે સ્ટીકી નોટ્સ અથવા કાગળની કાપલી અને પેન તૈયાર રાખો.

પગલું ૩: વ્યક્તિગત ચિંતન

દરેક સહભાગીને ૩ સ્ટીકી નોટ્સ અથવા કાગળની કાપલી આપો. તેમને દરેક કાપલી પર એક મુદ્દો લખવાનું કહો:



કાપલી 1: "હું જે પ્રકારનું ઘરકામ કરું છું"

કાપલી 2: "આ કામ કરવામાં મને
એક પડકારનો સામનો કરવો પડે છે"

કાપલી ૩: "મારા પરિવાર અથવા
સમુદાય દ્વારા મારા કામને કેવી
રીતે જોવામાં આવે છે"

પગલું 2: પ્રવૃત્તિનો પરિચય આપો

જૂથને કહો:

"આપણામાંથી ઘણા ઘરેથી કામ કરીએ છીએ, આપણા પરિવારને ટેકો આપવા માટે તમામ પ્રકારના કામ કરીએ છીએ. પરંતુ ઘણીવાર, અન્ય લોકો આને વાસ્તવિક કાર્ય તરીકે જોતા નથી. આ પ્રવૃત્તિમાં, આપણે જે કાર્ય કરીએ છીએ, આપણે જે પડકારોનો સામનો કરીએ છીએ અને આપણા પરિવારો અથવા પડોશીઓ આપણા કાર્યને કેવી રીતે જુએ છે તે વિશે વિચારીશું."

** સહભાગીઓને સ્વતંત્ર રીતે લખવા અથવા દોરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરો અને જેમને તેમના પ્રતિભાવો વ્યક્ત કરવામાં મદદની જરૂર હોય તેમને ટેકો આપો. મોટેથી કહો: "કોઈ સાચો કે ખોટો જવાબ નથી હોતો - આપણામાંના દરેક પોતાના અનુભવ શેર કરી રહ્યા છે, અને તેનો અર્થ એ કે દરેક જવાબ માન્ય છે."

પગલું 6: સાંભળો અને બંધ કરો

2-3 સહભાગીઓને જવાબ આપવા માટે આમંત્રિત કરો. બધા યોગદાનનો ઉષ્માભર્યો સ્વીકાર કરો. તાલીમ દરમિયાન પછીથી વધુ ચર્ચા માટે કોઈપણ પુનરાવર્તિત વિચારોની નોંધ લો.

પગલું 4: જૂથ શેરિંગ



મહિલાઓને આવવા આમંત્રણ આપો અને સંબંધિત ચાર્ટ પર તેમની નોંધો ચોંટાડો. પ્રશિક્ષક દરેક ચાર્ટમાંથી થોડા ઉદાહરણો મોટેથી વાંચી શકે છે - પહેલા ચાર્ટ પેપરનું હેડિંગ વાંચીને અને પછી મહિલાઓએ જે વ્યક્ત કર્યું છે તેની સ્વીકૃતિ દર્શાવવા માટે પ્રતિભાવો. દરેક ચાર્ટ પેપરમાંથી મુખ્ય વિષયોનો સારાંશ આપો.

પગલું 5: પ્રતિસાદ લો

Asજૂથને પૂછો:

- "બીજાઓને સમાન વસ્તુઓ લખતા જોઈને તમને કેવું લાગ્યું?"
- "શું આનાથી તમને તમારા પોતાના ઘરનું કંઈક યાદ આવ્યું?"

પગલું 7: સમાપન ટિપ્પણીઓ



જૂથને કહો:

"આ પ્રવૃત્તિ બતાવે છે કે તમારું કાર્ય કેટલું મહત્વપૂર્ણ અને કુશળ છે, ભલે તે ઘણીવાર અદ્રશ્ય હોય. તે આપણને એ સમજવામાં પણ મદદ કરે છે કે આપણે જે સમસ્યાઓનો સામનો કરીએ છીએ તે વ્યક્તિગત નિષ્ફળતાઓ નથી - તે આપણામાંથી ઘણા લોકો દ્વારા વહેંચાયેલી છે. તે અયોગ્ય અને અન્યાયી લાગે છે. જો આપણે આનાથી નાખુશ હોઈએ, તો સાથે મળીને, આપણે તેને બદલી શકીએ છીએ."

દરેકની ભાગીદારીની પુષ્ટિ કરો અને માન્ય કરો.

દા.ત. પહેલો ચાર્ટ - હું કયા પ્રકારનું ઘરખાતા કામ કરું છું? "આપણે જોઈએ છીએ કે આપણામાંથી ઘણા લોકો સીવણ, રોલિંગ, પેકિંગ જેવા જ કામો કરે છે"

ઉદાહરણ તરીકે, બીજો ચાર્ટ - મારી સામે પડકાર ઓછો પગાર, લાંબા કલાકો, અને

ઉદાહરણ તરીકે, ત્રીજો ચાર્ટ - મારો પરિવાર અથવા સમુદાય મારા કામને કેવી રીતે જુએ છે - આદરનો અભાવ, મહત્વપૂર્ણ કામ નહીં. આ ફક્ત તમારી વાર્તા નથી - તે એક સહિયારી વાર્તા છે.



પ્રવૃત્તિ 2B

વાર્તા કથન દ્વારા એજન્સી પર ચિંતન

30
મિનિટ

Reference: Read sections 2.1 - 2.4 before conducting the exercise.

થીમ:

સશક્તિકરણ, એજન્સી, સામૂહિક ઓળખ

સામગ્રી:



ચાર્ટ પેપર



YouTube વિડિયો
કતારમાં છે અને તૈયાર છે



વ્હાઇટબોર્ડ માર્કર પેન

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ

પગલું 1: જગ્યા તૈયાર કરો

(સત્ર પહેલા)

હેડીંગ સાથે ચાર્ટ અથવા બોર્ડ સેટ કરો "આપણી શક્તિ, સહિયારા અનુભવો."

પગલું 2: પ્રવૃત્તિનો પરિચય આપો

પ્રશિક્ષક કહે છે:

"હવે આપણે પરિવર્તન માટે મહિલાઓ સાથે મળીને કામ કરી રહી છે તે વિશે એક ટૂંકો હિન્દી વિડિયો જોઈશું. જોયા પછી, આપણે ચર્ચા કરીશું કે તે અભિનય અને નિર્ણય લેવાના તમારા પોતાના અનુભવો સાથે કેવી રીતે સંબંધિત છે - એકલા અને સાથે બંને."

પગલું 3: વિડિયો ચાલુ કરો

પ્રશિક્ષક <https://www.youtube.com/watch?v=fViaDJParBU> પર વિડિયો લાવે છે અને તેને સંપૂર્ણ રીતે ચલાવે છે.



સંપૂર્ણ વિડિયો જોવા માટે
QR કોડ સ્કેન કરો.

પગલું 4: શાંત ચિંતન

સહભાગીઓને શાંતિથી વિચારવા કહો:

- શું તમને પણ આવી જ સમસ્યાઓનો સામનો કરવો પડે છે?
- આ મુદ્દાઓને ઉકેલવા માટે મહિલાઓ શું પગલાં લઈ શકે છે તેવું તમને લાગે છે?
- શું તમારા જૂથોએ પણ તેઓ જે સમસ્યાઓનો સામનો કરી રહ્યા છે તેના ઉકેલ માટે સમાન પગલાં લીધાં છે?

મારા અનુભવો +
અમારી પ્રતિબિંબો
= નવું શીખવું

પગલું 5: જૂથ ચર્ચા



નીચેના સૂચનોનો ઉપયોગ કરીને, 3-4 સહભાગીઓને તેમના વિચારો શેર કરવા માટે આમંત્રિત કરો:

- "શું તે વ્યક્તિગત કરવામાં આવ્યું હતું કે જૂથમાં?"
- "શું તેનાથી કંઈ બદલાયું - જેમ કે માન, આવક કે અવાજ?"
- "શું તમારામાંથી કોઈ આવી ક્રિયાનો ભાગ બન્યા છો?"

પ્રશિક્ષક ચાર્ટ પર મુખ્ય મુદ્દાઓ રેકૉર્ડ કરે છે.

પગલું 6: સમાપન ટિપ્પણીઓ



પ્રશિક્ષક સારાંશ આપે છે:

“આ વાર્તા બતાવે છે કે નાના કાર્યો - જાતે અથવા અન્ય લોકો સાથે મળીને - ખરેખર પરિવર્તન લાવી શકે છે. સશક્તિકરણ હંમેશા મોટી શરૂઆત કરતું નથી. તે રોજિંદી પસંદગીઓથી શરૂ થાય છે અને જ્યારે આપણે એક થઈએ છીએ ત્યારે તે વધુ મજબૂત બને છે.

પગલું 7: વૈકલ્પિક

“તમે તમારી પોતાની સંસ્થાના અનુભવોમાંથી શીખી શકો છો. સંસ્થા કે સંગઠને પરિવર્તનની માંગણી માટે કેવી રીતે કામ કર્યું છે, કઈ વ્યૂહરચનાઓનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો છે અને કયા પરિણામો પ્રાપ્ત થયા છે તે શેર કરવા માટે કોઈ વરિષ્ઠ સભ્ય અથવા સ્થાપકને આમંત્રિત કરવાનું વિચારો.”



૩ મહિલા ઘરખાતા કામદારો દ્વારા અનુભવાતી જેન્ડર -આધારિત હિંસાને સંબોધિત કરવી

"હું કોઈ પણ સમુદાયની પ્રગતિને મહિલાઓએ કેટલી પ્રગતિ કરી છે તેના પરથી માપું છું" - ડૉ.
બી.આર. આંબેડકર

"જે દિવસે મહિલાઓ રાત્રે રસ્તાઓ પર મુક્તપણે ચાલી શકશે, તે દિવસે આપણે કહી શકીશું કે
ભારતે સ્વતંત્રતા પ્રાપ્ત કરી લીધી છે" - ગાંધીજી



03.

મહિલા ઘરખાતા કામદારો દ્વારા
અનુભવાતી જેન્ડર-આધારિત
હિંસાને સંબોધિત કરવી



પ્રશિક્ષક માટે પૂર્વ વાંચન:

- આ પ્રકરણ દક્ષિણ એશિયામાં મહિલાઓ અને જેન્ડર લઘુમતીઓ દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા માળખાકીય પડકારો, જેમ કે પિતૃસત્તા, જાતિ અને વર્ગ વંશવેલો, શિક્ષણ, આરોગ્યસંભાળ, સંસાધનો અને સામાજિક સુરક્ષાની મર્યાદિત પહોંચનો ઝાંખી આપે છે. એક પ્રશિક્ષક તરીકે, તમને આ બહુવિધ અને પારસ્પરિક સંબંધિત અસમાનતાઓ મહિલા ઘરખાતા કામદારના રોજિંદા જીવનને કેવી રીતે આકાર આપે છે તેના પર ચિંતન કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે. આ પ્રકરણમાં ખાસ કરીને મહિલાઓ માટે ઘર કામનું સ્થળ અને હિંસાનું સ્થળ બંને છે તે દર્શાવવામાં આવ્યું છે, અને સંભાળ કાર્ય, અનૌપચારિક શ્રમ અને જેન્ડર-આધારિત હિંસાના પરસ્પર જોડાણને ઓળખવું શા માટે જરૂરી છે. મહિલાઓની એજન્સી, સંસાધનોની પહોંચ અને જેન્ડર-પરિવર્તનશીલ સહાય પ્રણાલીઓની જરૂરિયાત પર ચર્ચાઓનું માર્ગદર્શન કરવા માટે આ પ્રકરણનો ઉપયોગ કરો. આ સામગ્રીનો હેતુ પ્રશિક્ષકને મહિલા ઘરખાતા કામદાર કયા વ્યાપક સંદર્ભમાં કાર્ય કરે છે અને રહે છે તેની ઊંડી સમજણ બનાવવામાં મદદ કરવાનો છે, અને ન્યાય, સલામતી અને સશક્તિકરણની આસપાસ સામૂહિક વિચારસરણીને પ્રોત્સાહન આપવાનો છે.
- બધા વિભાગો **તાલીમાર્થીઓને મોટેથી વાંચવા** માટે નથી હોતા, પરંતુ તે તમને આત્મવિશ્વાસ, સ્પષ્ટતા અને સહાનુભૂતિ સાથે સત્રનું નેતૃત્વ કરવા માટે તૈયાર કરવામાં મદદ કરશે. એકસરસાઈઝ પૂર્ણ કરતી વખતે કેટલાક વિભાગો જ્યાં વ્યાખ્યાઓ આપવામાં આવી છે તે વાંચી શકાય છે. કૃપા કરીને તમારા સહ-પ્રશિક્ષક સાથે અગાઉથી ચર્ચા કરો.

3.1 કુટુંબ, સમુદાય, બજાર અને રાજ્ય સંસ્થાઓને સમજવી



મહિલા અધિકારોના હિમાયતીઓ લાંબા સમયથી લગ્નની ટીકા કરે છે કારણ કે તે એક એવી વ્યવસ્થા છે જે લગ્ન અને પરિવારની સંસ્થા દ્વારા મહિલાઓની ગૌણ ભૂમિકાઓને મજબૂત બનાવે છે. લગ્ન અને કુટુંબ એટલા સાર્વત્રિક છે કે અમે માનીએ છીએ કે આના પર પ્રશ્ન ઉઠાવી શકાય નહીં. જોકે, હિમાયતીઓએ ધ્યાન દોર્યું છે કે આ સંસ્થાઓ માનવો દ્વારા બનાવવામાં આવી છે અને આ સંસ્થાઓના નિયમોમાં પુરુષ અથવા પુરુષ સત્તાને ભારે સમર્થન આપવામાં આવ્યું છે. બધા માનવ સમાજોએ પુરુષ અને સ્ત્રી વચ્ચેના લગ્ન અને પરિવારની ભૂમિકાના કેટલાક સંસ્કરણો અપનાવ્યા છે, અને સમુદાયનું કાર્ય યુવાનોને સમાજના "આદર્શ" ખ્યાલમાં ફિટ થવા માટે તૈયાર કરવાનું છે. ઉદાહરણ તરીકે, મોટાભાગના દક્ષિણ એશિયાઈ દેશોમાં, દહેજ કન્યાના પરિવાર દ્વારા ચૂકવવામાં આવે તેવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે; એવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે પત્ની પતિના પરિવારમાં જશે, અને એવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તે પતિની અટક ધારણ કરશે. જેમ આપણે પ્રકરણ ૩ માં જોયું તેમ, કાર્ય અને ભૂમિકાઓ જાતિઓ વચ્ચે વિભાજિત કરવામાં આવે છે, અને આ કુટુંબ અને સમુદાયના સંદેશા મારફત કરવામાં આવે છે. સંભાળ રાખવાનું કામ સામાન્ય રીતે સ્ત્રીઓ દ્વારા જ કરવામાં આવે છે અને જો કોઈ સ્ત્રી અન્યથા સૂચન કરે છે, તો તેણીને "ખરાબ" સ્ત્રી તરીકે લેબલ કરવામાં આવે તેવી શક્યતા છે.

અન્ય સંસ્થાઓ - જેમ કે શિક્ષણ, ધર્મ અને રાજ્ય, કાર્યના આ જેન્ડર વિભાજન, પિતૃસત્તાક શક્તિ અને સત્તાને મજબૂત બનાવશે જે પુરુષ વર્ચસ્વને સમર્થન આપે છે. વારસા અને પસંદગીના અધિકારમાં પુત્રોને પ્રાથમિકતા આપવામાં આવે છે, જ્યારે ધાર્મિક અને કાનૂની પ્રણાલીઓ મહિલાઓના અધિકારોને મર્યાદિત કરી શકે છે અથવા તેમને હિંસાથી બચાવવામાં નિષ્ફળ જઈ શકે છે.

શાળાના પુસ્તકોમાં સામાન્ય રીતે સ્ત્રીઓને નાના બાળકો સાથે ઘરે દર્શાવવામાં આવે છે, જ્યારે પુરુષોને ઘરની બહાર કામ કરતા દર્શાવવામાં આવે છે. વધુમાં, મોટાભાગની શાળાના આચાર્યો પુરુષ હશે, પરંતુ શિક્ષકોમાં મહિલા હોવાની શક્યતા વધુ છે. છોકરીઓ પાસેથી એવી અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તેઓ ઘરે કરેલા કાર્યોને પ્રતિબિંબિત કરતા કાર્યોમાં ભાગ લે. ઉદાહરણ તરીકે, છોકરીઓ પાસેથી બ્લેક બોર્ડ, રૂમ સાફ કરવાની અને છોકરાઓ પાસેથી કામકાજ કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે. શાળાઓ માત્ર જેન્ડર પદાનુક્રમ જ નહીં પરંતુ જ્ઞાતિ પદાનુક્રમને પણ કાયમી બનાવે છે. ઉદાહરણ તરીકે, દલિત બાળકોને ભાગ્યે જ ઉચ્ચ જાતિના શિક્ષકો માટે પાણી લાવવાની મંજૂરી આપવામાં આવે છે અને ક્યારેક તેમને સ્વચ્છ શૌચાલયનું કામ સોંપવામાં આવે છે.

ધર્મ એક સંસ્થા તરીકે ભગવાન અને આધ્યાત્મિકતાના ખ્યાલોથી પ્રેરિત છે અને તેના અનુયાયીઓને સારા આચરણ માટે માર્ગદર્શન પૂરું પાડે છે. ધર્મ વિવિધ ધાર્મિક વિધિઓ અને પ્રથાઓ પર આધારિત છે જે એક ધર્મને બીજા ધર્મથી અલગ પાડે છે. જોકે, કેટલીક સામાન્ય લાક્ષણિકતાઓ છે - મહિલા પાદરીઓ ભાગ્યે જ જોવા મળે છે, મોટાભાગના ધર્મો માસિક સ્નાવ દરમિયાન સ્ત્રીઓને ધાર્મિક પ્રવૃત્તિઓમાં ભાગ લેવાની મનાઈ ફરમાવે છે. જોકે, આપણે બધા હવે જાણીએ છીએ કે માસિક સ્નાવ એ પ્રજનન કાર્યનો એક અભિન્ન ભાગ છે. તો, જો ભગવાને સ્ત્રીઓને બાળજન્મની ક્ષમતા આપી છે, તો માસિક સ્નાવને શા માટે વર્જિત, ગંદો જોવામાં આવે છે તે વિશે વિચારવાનો પ્રશ્ન થાય છે.

રાજ્ય એક એવી સંસ્થા છે જેને સમજવી થોડી જટિલ છે. રાજ્ય ઘણીવાર એવા કાયદાઓ પસાર કરે છે જે પ્રગતિશીલ હોઈ શકે છે, પરંતુ રાજ્ય કાર્યક્રમનો અમલ કરતી અમલદારશાહી એવા પુરુષો અને સ્ત્રીઓથી બનેલી હોય છે જેઓ જેન્ડર પૂર્વગ્રહ સાથે મોટા થાય છે. તેથી, આપણે જોઈએ છીએ કે નેતૃત્વના હોદ્દા પર મહિલાઓ ભાગ્યે જ જોવા મળે છે. તાજેતરમાં જ આપણે પોલીસમાં વધુ મહિલા કોન્સ્ટેબલ અને અધિકારીઓ જોવાનું શરૂ કર્યું છે.

છેલ્લે, છેલ્લી ""સંસ્થા" જે આપણે સમજવાની છે તે "બજાર" છે. અમે ધારીએ છીએ કે બજારો ખરીદદારો અને વેચાણકર્તાઓ વિશે છે. પરંતુ જ્યારે આપણે "બજાર સંસ્થા" કહીએ છીએ, ત્યારે આપણે માલ અને સેવાઓનું ઉત્પાદન કેવી રીતે થાય છે અને તેનું સપ્લાય અને વેચાણ કેવી રીતે થાય છે તેનો ઉલ્લેખ કરીએ છીએ. તે એ પણ છે કે શું વધુ મૂલ્યવાન છે અને શું ઓછું મૂલ્યવાન છે. જ્યારે આપણે આ સંગઠનમાં "વર્કર" વિશે વિચારીએ છીએ, ત્યારે મનમાં પહેલી છબી "પુરુષ" ની આવે છે, પરંતુ આપણે બધા જાણીએ છીએ કે અહીં ઘણી સ્ત્રીઓ વેતન માટે કામ કરે છે, અને જેમ આપણે પાછલા પ્રકરણમાં જોયું તેમ, ત્યાં પગાર વગરનું કામ પણ છે - જે મોટે ભાગે સ્ત્રીઓ દ્વારા કરવામાં આવે છે. અમે એમ પણ કહીએ છીએ કે જેન્ડર પ્રમાણે વેતનમાં તફાવત છે. આજે પણ જ્યારે વૈશ્વિક સ્તરે મહિલાઓને ફક્ત 80 રૂપિયા ચૂકવવામાં આવે છે જ્યારે પુરુષને સમાન કાર્યો માટે 100 રૂપિયા ચૂકવવામાં આવે છે.

પિતૃસત્તા એ અદ્રશ્ય છતાં સૌથી શક્તિશાળી વ્યવસ્થા છે જે આ સંસ્થાઓ દ્વારા કાર્યરત છે. વિવિધ માધ્યમો દ્વારા સત્તા પદાનુક્રમ મોટે ભાગે પુરુષો અથવા પુરુષ સત્તા પ્રણાલીઓની તરફેણમાં સેટ કરવામાં આવે છે. તે માત્ર સ્ત્રીઓની ગૌણ સ્થિતિને સામાન્ય બનાવે છે, પરંતુ તે પુરુષ અને સ્ત્રી સિવાય અન્ય કોઈ ઓળખને માન્યતા પણ આપતું નથી. છતાં આપણે જાણીએ છીએ કે મોટી સંખ્યામાં લોકો એવા છે જે વિવિધ કારણોસર આ બેવડા ધોરણોમાં બંધ બેસતા નથી. આવા વ્યક્તિઓને ઘણીવાર નિશાન બનાવવામાં આવે છે અને ગુનાહિત પણ ઠેરવવામાં આવે છે, મૂળભૂત અધિકારોથી વંચિત રાખવામાં આવે છે. આવા કૃત્યો પણ જેન્ડર આધારિત હિંસાની શ્રેણીમાં આવે છે. જેમ આપણે પુરુષત્વ અને જાતિયતા વિભાગમાં શીખીશું કે જે લોકો સ્ત્રી કે પુરુષ શ્રેણીમાં યોગ્ય રીતે આવતા નથી તેમની સ્વીકૃતિ વધુ સમાવિષ્ટ અને સમાનતાવાદી સમાજ તરફ દોરી શકે છે.

આમ, બધી સંસ્થાઓ જેન્ડર વિભાજનને પ્રતિબિંબિત કરે છે અને ઘણીવાર જેન્ડર ભેદભાવ જાળવવામાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે. આનો અર્થ એ નથી કે આને પડકારવામાં આવ્યા નથી.

આ પ્રકરણમાં આપણે વિવિધ પ્રવૃત્તિઓ દ્વારા સમજવાનો પ્રયાસ કરીશું કે આ સંસ્થાઓ મહિલા ઘરખાતા કામદારના કાર્યને કેવી રીતે અસર કરે છે.



3.2 સંભાળ કામ

સંભાળ કામમાં બાળકોની સંભાળ, રસોઈ અથવા વૃદ્ધોની સંભાળ જેવી ચૂકવણી વગરની અથવા ઓછી કમાણીવાળી પ્રવૃત્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. વૈશ્વિક સ્તરે મહિલાઓ લગભગ 76% પગાર વગરના સંભાળ કાર્ય કરે છે. આનાથી નોકરી, શિક્ષણ, આરામ અને નેતૃત્વની ભૂમિકાઓ તેમની પહોંચ મર્યાદિત થાય છે. જ્યારે સ્ત્રીઓ વેતન માટે કામ કરે છે, ત્યારે પણ તેઓ ઘણીવાર ઘરગથ્થુ ફરજોનો "બમણો બોજ" વહન કરે છે, જે તેમના સ્વાસ્થ્ય અને નાણાકીય સ્વતંત્રતાને અસર કરે છે.

મહિલા ઘરખાતા કામદાર ઘણીવાર ઘરેથી કરી શકાય તેવા કામ કરે છે કારણ કે તે તેમને બાળકો, અપંગો, પરિવારના વૃદ્ધો પ્રત્યેની તેમની સંભાળની જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરવાની મંજૂરી આપે છે.

મોટાભાગની મહિલા ઘરઘાટી કામદાર એવા વિસ્તારોમાં રહે છે જ્યાં મૂળભૂત સુવિધાઓ ખૂબ જ ઓછી મળે છે. આનો અર્થ એ થયો કે તેમના "સંભાળ કામ" ના ભાગ રૂપે, તેમને પાણી લાવવાનો સમય પણ કાઢવો પડે છે, જ્યારે જાહેર વિતરણ વ્યવસ્થા દ્વારા રાશન પૂરું પાડવામાં આવે છે ત્યારે તેઓ કતારોમાં ઉભા રહે છે.

3.3 મહિલાઓ સામે હિંસાનો સંદર્ભ

દક્ષિણ એશિયામાં મહિલાઓ સામે હિંસા એક વ્યાપક અને ઊંડા મૂળ ધરાવતી સમસ્યા છે. તેમાં શારીરિક, જાતીય, ભાવનાત્મક અને આર્થિક દુર્વ્યવહારનો સમાવેશ થાય છે - અને તે ખાનગી અને જાહેર બંને જગ્યાએ થાય છે. ડેટા દર્શાવે છે કે મહિલાઓ વિરુદ્ધના ગુનાઓ દર વર્ષે વધી રહ્યા છે, જેમાં ઘરેલુ હિંસા સૌથી વધુ નોંધાયેલ સ્વરૂપ છે. ઘણા સમુદાયોમાં જેન્ડર-આધારિત હિંસાને ઘણીવાર "સામાન્ય" માનવામાં આવે છે, જ્યાં પિતૃસત્તાક માન્યતાઓ સ્ત્રીઓ પર નિયંત્રણ, સજા અને દેખરેખને યોગ્ય ઠેરવે છે.

સામાજિક ધોરણો ઘણીવાર બચી ગયેલા લોકોને ચૂપ કરી દે છે, ખાસ કરીને જ્યારે ગુનેગાર પરિવારનો સભ્ય હોય. કલંકનો ડર, પરિવારના સમર્થનનો અભાવ અને વિશ્વાસ ન થાય તેવો ડર ઘણી સ્ત્રીઓને બોલતા અટકાવે છે. ભારતમાં ઘરેલુ હિંસાથી મહિલાઓનું રક્ષણ અધિનિયમ (2005) જેવા કાનૂની રક્ષણ અસ્તિત્વમાં છે.

દલિત, આદિવાસી, મુસ્લિમ અને LGBTQ+ સમુદાયો જેવી હાંસિયામાં ઘડેલાઈ ગયેલી પૃષ્ઠભૂમિની મહિલાઓને સ્તરીય ભેદભાવનો સામનો કરવો પડે છે અને હિંસાની જાણ કરતી વખતે તેમને સમર્થન, સલામતી અથવા અનાદર કરવામાં આવે તેવી શક્યતા વધુ હોય છે.

જેન્ડર-આધારિત હિંસા (GBV): શું અને શા માટે?

જેન્ડર-આધારિત હિંસા (GBV) પુરુષો અને સ્ત્રીઓ વચ્ચે અસમાન શક્તિ અને ઊંડા મૂળવાળા જેન્ડર ધોરણોને કારણે થાય છે. મહિલા ઘરખાતા કામદારો ખાસ કરીને સંવેદનશીલ હોય છે કારણ કે તેઓ ઘણીવાર એકલતામાં કામ કરે છે, આર્થિક રીતે અન્ય પર આધાર રાખે છે અને શ્રમ કાયદા દ્વારા સુરક્ષિત નથી. તેમનું ઘર - જ્યાં તેઓ કામ કરે છે - તે પણ એવી જગ્યા છે જ્યાં તેઓ પરિવારના સભ્યો અથવા કોન્ટ્રાક્ટરો દ્વારા ભાવનાત્મક, શારીરિક અથવા આર્થિક હિંસા સહિત દુર્વ્યવહારનો સામનો કરી શકે છે. તેમના કાર્યને સત્તાવાર રીતે માન્યતા આપવામાં આવતી ન હોવાથી, તેમના માટે બોલવું કે મદદ મેળવવી મુશ્કેલ બને છે.

જેન્ડર-આધારિત હિંસા (GBV) મહિલાઓ અને બાળકો બંને પર ઊંડી અને લાંબા ગાળાની અસરો ધરાવે છે, જે તેમના શારીરિક સ્વાસ્થ્ય, માનસિક સુખાકારી અને સામાજિક અને આર્થિક તકોને અસર કરે છે. સર્વાઈવર ઘણીવાર ચિંતા, હતાશા, પ્રજનન સમસ્યાઓ અને આઘાત પછીના તણાવ જેવી લાંબા ગાળાની સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓનો અનુભવ કરે છે.



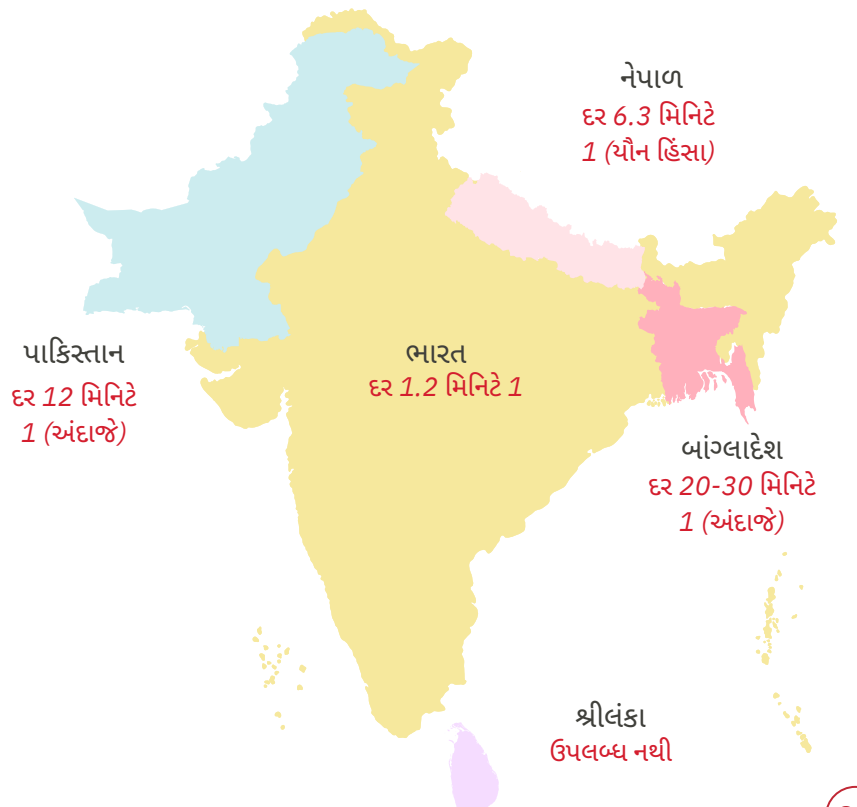
બાળકો માટે, જેન્ડર-આધારિત હિંસાની સાક્ષી અથવા અનુભવ થવાથી વિકાસમાં વિલંબ, ભાવનાત્મક આઘાત અને હિંસાના ચક્ર તરફ દોરી જાય છે જે પુખ્તાવસ્થામાં ચાલુ રહે છે. તે શિક્ષણ, ગતિશીલતા અને રોજગારની પહોંચમાં પણ વિક્ષેપ પાડે છે, જે આંતર-પેઢી ગરીબી અને અસમાનતાને મજબૂત બનાવે છે. સમય જતાં, જેન્ડર-આધારિત હિંસા ફક્ત વ્યક્તિગત ક્ષમતાને જ ઘટાડે છે, પરંતુ સમુદાયની સ્થિતિસ્થાપકતાને પણ નબળી પાડે છે અને વ્યાપક સામાજિક પ્રગતિને અવરોધે છે.

સ્ત્રીઓ સામે હિંસાના કેટલાક આંકડા:

દેશ	મહિલાઓ વિરુદ્ધ ગુના (બધા પ્રકારના)	બળાત્કાર કેસ	જાતીય સતામણી	અકુદરતી મૃત્યુ	પ્રસવ દરમિયાન મૃત્યુ	દલિત મહિલાઓ સામે હિંસા
ભારત	દર 1.2 મિનિટે 1	દર 16 મિનિટે 1	દર 6.3 મિનિટે 1	દર 15 મિનિટે 1	દર 21 મિનિટે 1	દર 360 મિનિટે (6 કલાક) 1
પાકિસ્તાન	દર 12 મિનિટે 1 (અંદાજે)	દર 120 મિનિટમાં 1	ઉપલબ્ધ નથી (ઓછી જાણ કરાયેલ)	દર 540 મિનિટે 1	દર 66 મિનિટમાં 1	ઉપલબ્ધ નથી
નેપાળ	દર 6.3 મિનિટે 1 (યૌન હિંસા)	દર 150 મિનિટે 1	ઉપરનો સમાવેશ	દર 900 મિનિટમાં 1	દર 1,000 મિનિટે 1	ઉપલબ્ધ નથી
બાંગ્લાદેશ	દર 20-30 મિનિટે 1 (અંદાજે)	દર 315 મિનિટે 1	ઉપલબ્ધ નથી (ઓછી જાણ કરાયેલ)	ઉપલબ્ધ નથી	દર 105 મિનિટે 1	ઉપલબ્ધ નથી
શ્રીલંકા	ઉપલબ્ધ નથી	દર 375 મિનિટે 1	ઉપલબ્ધ નથી	ઉપલબ્ધ નથી	દર 3,300 મિનિટે 1	ઉપલબ્ધ નથી

****નોંધ :** આ કોષ્ટક ChatGPT (અથવા AI સક્ષમ) માંથી મેળવેલા ડેટાનો ઉપયોગ કરીને બનાવવામાં આવ્યું છે. કાર્યરત સંસ્થાઓ અને સ્ટેકહોલ્ડરને વિનંતી છે કે તેઓ જેન્ડર ન્યાયના મહત્વપૂર્ણ મુદ્દાઓને સંબોધવામાં આ મેન્યુઅલની સુસંગતતા, સંદર્ભિક ચોકસાઈ અને અસરકારકતા વધારવા માટે વધુ અપડેટ્સ, અલગ અને સચોટ ડેટા શેર કરે.

સહભાગીઓ સાથે તમારા દેશનો ડેટા શેર કરો.
તમે અગાઉથી ચાર્ટ તૈયાર કરી શકો છો.



આપણે જેન્ડર-આધારિત હિંસાને કેવી રીતે સંબોધી શકીએ?

વ્યક્તિગત સ્તરે: મહિલા ઘરઘાટી કામદારને તેમના અધિકારો અને તેમને રક્ષણ આપતા કાયદાઓ, જેમ કે ઘરેલુ હિંસા અધિનિયમ, વિશે જાગૃત કરવા જોઈએ. કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓનું જાતીય સતામણી (નિવારણ, પ્રતિબંધ અને સંબોધન) અધિનિયમ, 2013 (POSH અધિનિયમ) એ એક કાયદો છે જે મહિલાઓને તેમના કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણીથી રક્ષણ આપે છે. તે ઔપચારિક અને અનૌપચારિક બંને પ્રકારના કામદારોને આવરી લે છે, જેમાં મહિલા ઘરખાતા કામદારનો પણ સમાવેશ થાય છે, અને આંતરિક અથવા સ્થાનિક સમિતિઓ દ્વારા ફરિયાદો નોંધાવવા માટે એક પદ્ધતિ પૂરી પાડે છે. જ્યારે સ્ત્રીઓ તેમના અધિકારો જાણે છે, ત્યારે તેઓ દુર્વ્યવહારની ફરિયાદ કરે તેવી શક્યતા વધુ હોય છે. સપોર્ટ જૂથ અને સહકર્મી ચર્ચાઓ આત્મવિશ્વાસ બનાવી શકે છે. ડિજિટલ સાક્ષરતા અથવા પૈસાનું સંચાલન જેવી કુશળતા પણ તેમને ઓછા નિર્ભર અને વધુ આત્મવિશ્વાસપૂર્ણ બનવામાં મદદ કરે છે.

સામૂહિક સ્તરે: મહિલા ઘરખાતા કામદાર એકબીજાને ટેકો આપવા અને સારી પરિસ્થિતિઓની માંગ કરવા માટે જૂથો, સંઘો અથવા સહકારી મંડળીઓમાં ભેગા થઈ શકે છે. આ સમૂહો વાજબી પગાર અને સલામતી માટે કોન્ટ્રાક્ટરો સાથે વાટાઘાટ કરી શકે છે. સમુદાય સ્તરે, સલામતી ઓડિટ અને જાહેર સભાઓ જેવી પ્રવૃત્તિઓ અસુરક્ષિત વિસ્તારોને પ્રકાશિત કરી શકે છે અને સ્થાનિક આયોજનમાં પરિવર્તન લાવી શકે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, અમદાવાદમાં મહિલા ઘરખાતા કામદારના એક જૂથે સલામતી ઓડિટ કર્યું અને નગરપાલિકાને લાઇટિંગ સુધારવા અને અસુરક્ષિત પ્રથાઓને સંબોધવા માટે કહ્યું. સ્વ-રોજગાર મહિલા સંગઠન (SEWA) એ 2015 અને 2017 ની વચ્ચે ઓછી આવક ધરાવતા વિસ્તારોમાં મહિલા ઘરખાતા કામદારો સાથે સલામતી ઓડિટનું આયોજન કર્યું હતું. મેપિંગ અભ્યાસ અને સામુદાયિક ભ્રમણથી, મહિલાઓએ ઓછી પ્રકાશવાળી શેરીઓ અને અલગ ગલીઓ જેવા અસુરક્ષિત વિસ્તારો ઓળખ્યા. તેમણે આ તારણો અમદાવાદ મ્યુનિસિપલ કોર્પોરેશન સમક્ષ રજૂ કર્યા, જેણે સ્ટ્રીટ લાઇટ્સ ઇન્સ્ટોલ કરીને, માળખાગત સુવિધાઓનું સમારકામ કરીને અને સલામતીના પગલાં વધારીને પ્રતિભાવ આપ્યો. આ પહેલથી સ્થાનિક સલામતીમાં સુધારો થયો એટલું જ નહીં, પરંતુ મહિલા ઘરખાતા કામદારને સ્થાનિક શાસન સાથે જોડાવા અને જેન્ડર-પ્રતિભાવશીલ શહેરી આયોજનની માંગ કરવા માટે પણ સશક્ત બનાવવામાં આવ્યા.

જેન્ડર-આધારિત હિંસા અને અપંગ મહિલા ઘરખાતા કામદાર દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા પડકારોનો સામનો કરવા માટે વ્યક્તિગત સશક્તિકરણ અને સામૂહિક પગલાં બંનેની જરૂર છે. જ્યારે મહિલાઓ સંગઠિત અને માન્યતા આપવામાં આવે છે, ત્યારે તેઓ તેમના જીવન અને સમુદાયોને બદલી શકે છે.



3.4 ઘરેલુ હિંસા અને કાર્યસ્થળ પર હિંસા: મહિલા ઘરખાતા કામદાર સંદર્ભ

ઘરે કામ કરતી મહિલા કામદારો ઘણીવાર ફક્ત જાહેરમાં કે કાર્યસ્થળે જ નહીં, પરંતુ પોતાના ઘરની અંદર પણ હિંસાનો સામનો કરે છે. ઘર એક ખાનગી અને કાર્યસ્થળ બંને હોવાથી, વ્યક્તિગત અને વ્યાવસાયિક હિંસા વચ્ચેની સીમાઓ ઝાંખી પડી જાય છે. મૌખિક દુર્વ્યવહાર, ભાવનાત્મક નિયંત્રણ, શારીરિક હિંસા, હિલચાલ પર પ્રતિબંધો અને ડિજિટલ દેખરેખ સામાન્ય છે. પરિવારના સભ્યો ઘરે કામ કરીને મેળવેલી આવકને નિયંત્રિત કરી શકે છે, પુરુષ ગ્રાહકો સાથેની વાતચીતને પ્રતિબંધિત કરી શકે છે અથવા સમૂહ અથવા તાલીમમાં ભાગ લેવાની મંજૂરી આપી શકતા નથી. ઓનલાઈન દુરુપયોગ (દા.ત., ફોન મોનિટરિંગ, ધમકીભર્યા સંદેશાઓ) નુકસાનનું સ્તર ઉમેરે છે. આ ડિજિટલ હિંસા ખાસ કરીને ખતરનાક હોય છે જ્યારે તે ભાગીદારો અથવા સંબંધીઓ દ્વારા કરવામાં આવે છે. આ વાસ્તવિકતાઓ માંગ કરે છે કે ઘરો અને ડિજિટલ જગ્યાઓને કાર્યસ્થળો તરીકે જોવામાં આવે અને શ્રમ સુરક્ષા અને હિંસા સંબંધિત કાયદામાં તેનો સમાવેશ કરવામાં આવે.

આ પ્રકારની હિંસાને ખાસ કરીને ખતરનાક બનાવે છે તે એ છે કે ગુનેગારો ઘણીવાર પતિ, સાસરિયાં અથવા અન્ય નજીકના પરિવારના સભ્યો હોય છે - જેના કારણે સ્ત્રીઓ માટે મદદ લેવી મુશ્કેલ બને છે. ડિજિટલ સ્પેસ, જે સશક્તિકરણ આપતી હોવી જોઈએ, તેના પર પણ કડક દેખરેખ રાખવામાં આવે છે - ફાઈનાન્શિયલ એપ્લિકેશનો, સંદેશાવ્યવહાર ચેનલો અથવા સહકર્મી નેટવર્ક્સની એક્સેસ મર્યાદિત કરવામાં આવે છે. મહિલા ઘરખાતા કામદાર અનૌપચારિક સેટઅપમાં કામ કરતી હોવાથી, તેમને મોટાભાગના કાર્યસ્થળ સલામતી સુરક્ષામાંથી બાકાત રાખવામાં આવે છે.

ઘરોને કાયદેસર કાર્યસ્થળો તરીકે માન્યતા આપવી અને મહિલા ઘરખાતા કામદારને કાનૂની રક્ષણ આપવું જરૂરી છે. હસ્તક્ષેપોમાં કાનૂની નિવારણ અને સમુદાય-આધારિત સપોર્ટ નેટવર્ક બંનેનો સમાવેશ થવો જોઈએ જે મહિલા ઘરખાતા કામદારની અનન્ય પરિસ્થિતિઓ પ્રત્યે સંવેદનશીલ હોય.

3.5 સંસાધનો, ધિરાણ અને સામાજિક સુરક્ષાની પહોંચ: અસમાન નિયંત્રણ અને જેન્ડર અવરોધો

મહિલાઓ, ખાસ કરીને જેઓ અનૌપચારિક અને ઘર-આધારિત ક્ષેત્રોમાં કામ કરે છે, તેઓ આવશ્યક આર્થિક સંસાધનોની પહોંચ અને નિયંત્રણમાં નોંધપાત્ર માળખાકીય અવરોધોનો સામનો કરે છે. જ્યારે સ્ત્રીઓ તેમના શ્રમ દ્વારા પૈસા કમાય છે અથવા પગાર વગરની સંભાળ અને ઘરકામ દ્વારા નોંધપાત્ર યોગદાન આપે છે, ત્યારે પણ તેઓ ભાગ્યે જ કૌટુંબિક સંપત્તિ અથવા નાણાકીય નિર્ણયમાં નિયંત્રણ કરે છે.

જમીન અને મિલકત હજુ પણ મોટાભાગે પુરુષોની માલિકીની છે. ઘણા પરિવારોમાં, ભલે સ્ત્રીઓને જમીન વારસામાં મળે અથવા દહેજ તરીકે મળે, કાનૂની માલિકી હક પુરુષ સંબંધીઓના નામે જ રહે છે. આનાથી મહિલાઓની મિલકતનો ઉપયોગ ધિરાણ માટે કોલેટરલ તરીકે અથવા લાંબા ગાળાની સુરક્ષા અને સ્વતંત્રતા બનાવવા માટે આધાર તરીકે કરવાની ક્ષમતા મર્યાદિત થાય છે. કાનૂની માલિકી કે દસ્તાવેજો વિના, મહિલાઓને ખેતી સહાય, જમીન સુધારણા યોજનાઓ અને સરકારી સબસિડી સહિત રાજ્યની વિવિધ સેવાઓમાંથી બાકાત રાખવામાં આવે છે.

ઔપચારિક ધિરાણની પહોંચ પણ એક પડકાર છે. નાણાકીય સંસ્થાઓ ઘણીવાર આવકના પુરાવા, જમીનના દસ્તાવેજો અથવા ગેરંટરની માંગ કરે છે - જે બધાનો ઘણી સ્ત્રીઓ પાસે અભાવ હોય છે. પરિણામે, ઘરે કામ કરતી મહિલા કામદારો વારંવાર અનૌપચારિક ધિરાણકર્તાઓ તરફ વળે છે જેઓ ઊંચા વ્યાજ વસૂલ કરે છે અને તેમની નબળાઈનો ઉપયોગ કરે છે. જ્યારે ધિરાણ ઉપલબ્ધ હોય ત્યારે પણ, તે ઘણીવાર પરિવારના પુરુષ સભ્યોના નામે હોય છે અથવા તેમના દ્વારા નિયંત્રિત હોય છે.

સામાજિક સુરક્ષા યોજનાઓ જેમ કે પેન્શન, પ્રસૂતિ લાભો, આરોગ્ય વીમો, અથવા અપંગતા સહાય ઘણીવાર ઔપચારિક રોજગાર ધરાવતા લોકો માટે રચાયેલ છે. આના કારણે મહિલા કામદારોનો મોટો હિસ્સો - ખાસ કરીને મહિલા ઘરખાતા કામદાર - આવી યોજનાઓના કવરેજની બહાર રહે છે. સ્ત્રીઓ તેમના અધિકારોથી અજાણ હોઈ શકે છે, અથવા તેમને અમલદારશાહી પ્રક્રિયાઓમાં મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડી શકે છે.

વધુમાં, જે યોજનાઓ અસ્તિત્વમાં છે તે હંમેશા જેન્ડર-સંવેદનશીલ હોતી નથી. ઉદાહરણ તરીકે, કેટલાક કલ્યાણ કાર્યક્રમો એવી ધારણા પર બાંધવામાં આવે છે કે સ્ત્રીઓ પોતાના અધિકારમાં કામદારોને બદલે પુરુષ કામદારો પર આશ્રિત છે.

આ પડકારોનો સામનો કરવા માટે, અનેક જેન્ડર પરિવર્તનશીલ ઉકેલો જરૂરી છે:

- સુરક્ષિત માલિકી સુનિશ્ચિત કરવા માટે બંને જીવનસાથીઓના નામે જમીન અને મકાનના સંયુક્ત દસ્તાવેજને પ્રોત્સાહન આપવું.
- મહિલાઓની વાસ્તવિકતાઓને અનુરૂપ ધિરાણ પદ્ધતિઓ બનાવવી, જેમ કે કોલેટરલ વિના લોન, લવચીક ચુકવણી વિકલ્પો અને સામૂહિક ક્રેડિટ મોડેલ્સ.
- અનૌપચારિક અને મહિલા ઘરખાતા કામદારોની જરૂરિયાતોને પ્રતિબિંબિત કરતી સામાજિક સુરક્ષા યોજનાઓ ડિઝાઇન કરવી - જેમ કે સસ્તું આરોગ્ય વીમો, વૃદ્ધાવસ્થા પેન્શન, પ્રસૂતિ સહાય અને અકસ્માત કવરેજ.
- મહિલા ઘરખાતા કામદારને તેમના અધિકારો વિશે માહિતગાર કરવા અને યોજનાઓ સુધી પહોંચવામાં સહાય કરવા માટે વધુ વ્યાપક પહોંચ અને જાગૃતિ સુનિશ્ચિત કરવી.
- હક મેળવવા, ધિરાણ મેળવવા અને સમાવિષ્ટ નાણાકીય નીતિઓની હિમાયત કરવામાં મહિલા સમૂહો અને સહકારી સંસ્થાઓની ભૂમિકાને મજબૂત બનાવવી.

સંસાધનો અને સુરક્ષાની સુરક્ષિત પહોંચ વિના, મહિલાઓના શ્રમનું મૂલ્ય ઓછું રહે છે, અને તેમની આર્થિક સ્વતંત્રતા નબળી પડે છે. સંસાધનો પર પહોંચ અને નિયંત્રણ સુનિશ્ચિત કરવું એ ફક્ત નાણાકીય સમાવેશ વિશે નથી - તે મહિલાઓને સંપૂર્ણ અને સમાન આર્થિક ભાગીદારો તરીકે ઓળખવા વિશે છે.

3.6 મહિલા ઘરખાતા કામદારો માટે ખાસ આરોગ્ય અને સલામતીની ચિંતાઓ

મહિલા ઘરખાતા કામદારો ઘણીવાર એવા વાતાવરણમાં કામ કરે છે જે વ્યવસાયિક સલામતી માટે રચાયેલ કે નિયંત્રિત નથી. ઔપચારિક કાર્યસ્થળોથી વિપરીત, ઘરો ભાગ્યે જ વેન્ટિલેશન, પ્રકાશ અથવા એર્ગોનોમિક લેઆઉટના મૂળભૂત ધોરણોને પૂર્ણ કરે છે. સ્ત્રીઓ સામાન્ય રીતે સાંકડા, ઝાંખા પ્રકાશવાળા રૂમમાં કામ કરે છે, લાંબા સમય સુધી જમીન પર અથવા નીચા સ્ટૂલ પર બેસી રહે છે, ઘણીવાર યોગ્ય પીઠને ટેકો નથી મળતો જેના કારણે દીર્ઘકાલીન પીડા, થાક અને લાંબા ગાળાની મસ્ક્યુલોસ્કેલેટલ સમસ્યાઓ થાય છે.

ઘણી મહિલા ઘરખાતા કામદાર એવા કામમાં વ્યસ્ત રહે છે જેમાં રસાયણો, ધૂળ, ધુમાડો અથવા તીક્ષ્ણ સાધનોનો સંપર્ક થાય છે - ઉદાહરણ તરીકે, અગરબત્તી બનાવવાનું, ઝરીનું કામ, રંગકામ અથવા ઇલેક્ટ્રોનિક ભાગો ભેગા કરવાનું. છતાં, તેમને રક્ષણાત્મક સાધનો પૂરા પાડવામાં આવતા નથી, કે તેમને સ્વાસ્થ્યના જોખમો વિશે જાગૃત કરવામાં આવતા નથી. સલામતીના નિયમોનો અભાવ શ્વસન રોગો, ત્વચા ચેપ, આંખનો તાણ અને અન્ય સ્વાસ્થ્ય સમસ્યાઓ તરફ દોરી જાય છે જે ઓળખી શકાતા નથી અને સારવાર વિના રહે છે.

આ ઉપરાંત, સ્ત્રીઓને વેતન વગરની સંભાળ અને વેતન વાળા કામના બેવડા બોજનો સામનો કરતી વખતે જે ભાવનાત્મક અને માનસિક સ્વાસ્થ્ય દબાણનો સામનો કરવો પડે છે તે પણ આ દબાણને વધારે છે. બાળઉછેર, રસોઈ, સફાઈ અને વૃદ્ધોની સંભાળ રાખવાની સાથે ઉત્પાદન સમયમર્યાદા પૂરી કરવાથી થાક, ચિંતા અને એકલતા આવી શકે છે. તેમનું કાર્ય અદ્રશ્ય અને ઓછું મૂલ્યવાન હોવાથી, મહિલા ઘરખાતા કામદારને ઘણીવાર સામાજિક સમર્થન અને સ્વીકૃતિનો અભાવ હોય છે, જે તેમના માનસિક સ્વાસ્થ્યને વધુ અસર કરે છે.

બીજો મોટો પડકાર એ છે કે મજૂર કાયદામાં ઘરોને ઔપચારિક રીતે કાર્યસ્થળ તરીકે માન્યતા આપવામાં આવી નથી. પરિણામે, મહિલા ઘરખાતા કામદારને મોટાભાગની વ્યાવસાયિક આરોગ્ય અને સલામતી યોજનાઓ, વીમા લાભો અથવા કાર્ય સંબંધિત ઇજાઓ માટે વળતરમાંથી બાકાત રાખવામાં આવે છે. ત્યાં કોઈ નિરીક્ષણો નથી, કોઈ માનક સલામતી મેન્યુઅલ નથી, અને તેમના કાર્યકારી સંદર્ભને અનુરૂપ કોઈ ફરિયાદ નિવારણ પદ્ધતિઓ નથી.



3.7 POSH અને ઘરેલુ હિંસા કાયદા હેઠળ ફરિયાદો દાખલ કરવી: મૂળભૂત પ્રક્રિયાઓ અને જરૂરી દસ્તાવેજો

A. કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓના જાતીય સતામણી (નિવારણ, પ્રતિબંધ અને સંબોધન) અધિનિયમ, 2013 હેઠળ - POSH

આ કાયદો મહિલાઓને કાર્યસ્થળ પર થતી જાતીય સતામણીથી રક્ષણ આપે છે. અનૌપચારિક મહિલા ઘરખાતા કામદારો (HBWs) માટે, **સ્થાનિક સમિતિ (LC)** એ ફરિયાદોનું સંચાલન કરવા માટે જવાબદાર સંસ્થા છે, ખાસ કરીને જ્યારે તેમના કાર્યસ્થળો અનૌપચારિક હોય, અથવા 10 થી ઓછા કામદારો હોય.

ફરિયાદ ક્યાં નોંધાવવી:

- જો 10 કે તેથી વધુ કામદારો સાથે ઓફિસ અથવા ફેક્ટરીમાં કામ કરતા હોય તો → **આંતરિક સમિતિ (IC)** એ સંસ્થા છે.
- જો ઘરેથી અથવા 10 થી ઓછા કામદારો સાથે અનૌપચારિક જગ્યામાં કામ કરતા હો તો → **જિલ્લા સ્તરે સ્થાનિક સમિતિ (LC)** (જિલ્લા કલેક્ટર/જિલ્લા અધિકારીની કચેરીમાં સ્થિત).

10 અથવા તેથી વધુ કામદારો સાથે ઘર / અનૌપચારિક સ્થળ
કારખાનું સ્થાનિક સમિતિ (LC)
આંતરિક સમિતિ (IC) 10થી ઓછા કામદારો સાથે



ફરિયાદ દાખલ કરવાના પગલાં:

- ઘટનાના **3 મહિનાની** અંદર ફરિયાદ લખો (અથવા છેલ્લી ઘટનાથી, વારંવાર ઉત્પીડનના કિસ્સામાં).
- તેને લેખિતમાં **IC** ને સબમિટ કરો - હાથથી લખી શકાય છે અથવા ટાઈપ કરી શકાય છે.
- જરૂર પડ્યે ફરિયાદકર્તા ફરિયાદ લખવામાં મદદ માંગી શકે છે.
- સમિતિ કેસની તપાસ કરશે અને **90 દિવસની** અંદર નિર્ણય આપશે.



જરૂરી દસ્તાવેજો:

- લેખિત ફરિયાદ (ફરિયાદી દ્વારા સહી કરેલ).
- ઓળખનો પુરાવો (કોઈપણ સરકારી ઓળખપત્ર).
- કોઈપણ પુરાવા (સંદેશાઓ, કોલ રેકૉર્ડ્સ, ફોટોગ્રાફ્સ, સાક્ષીઓના નામ, વગેરે).
- જો તમે કોઈ પ્રતિનિધિ દ્વારા ફાઇલ કરી રહ્યા છો, તો **અધિકૃતતા પત્ર** મદદરૂપ થશે.

B. ઘરેલુ હિંસાથી મહિલાઓના રક્ષણ અધિનિયમ (PWDVA), 2005 હેઠળ

આ કાયદો મહિલાઓને પતિ અને સાસરિયા સહિત પરિવારના સભ્યો દ્વારા શારીરિક, ભાવનાત્મક, જાતીય, આર્થિક અને મૌખિક દુર્વ્યવહારથી રક્ષણ આપે છે. તે સુરક્ષિત ઘરમાં રહેવાના અધિકારની પણ ખાતરી આપે છે.

ફરિયાદ ક્યાં નોંધાવવી:

- સુરક્ષા અધિકારી (જિલ્લા સ્તરે નિયુક્ત).
- પોલીસ સ્ટેશન (PWDVA હેઠળ FIR દાખલ કરો અથવા મદદ માટે પૂછો).
- મેજિસ્ટ્રેટ કોર્ટ (સીધી અથવા પ્રોટેક્શન ઓફિસર દ્વારા).
- મહિલા હેલ્પલાઇન, NGO, અથવા વન-સ્ટોપ કાઉન્સિલ સેન્ટર્સ ફરિયાદ નોંધાવવામાં મદદ કરી શકે છે.



ફરિયાદ દાખલ કરવાના પગલાં:

- પ્રોટેક્શન ઓફિસર અથવા NGO દ્વારા ઘરેલુ ઘટના અહેવાલ (DIR) ફાઇલ કરો.
- મેજિસ્ટ્રેટ કોર્ટમાં રિપોર્ટ સબમિટ કરો.
- પરિસ્થિતિના આધારે કોર્ટ રક્ષણના આદેશો, રહેઠાણના આદેશો અથવા નાણાકીય રાહત આપી શકે છે.



જરૂરી દસ્તાવેજો:

- હિંસાનું લેખિત વર્ણન અથવા DIR.
- ઓળખ અને સરનામાનો પુરાવો.
- લગ્નનું પ્રમાણપત્ર (જો ઉપલબ્ધ હોય તો).
- તબીબી અહેવાલો (જો શારીરિક ઈજા સામેલ હોય તો).

પ્રવૃત્તિ 3A

જેન્ડર આધારિત હિંસાની વ્યાપકતા અને ગંભીરતા

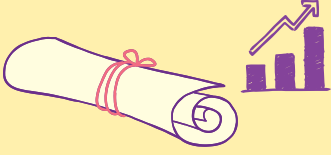
20
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 3.3 થી 3.7 વાંચો.

થીમ:
જેન્ડર આધારિત હિંસાના વ્યાપક વ્યાપ અને ગંભીરતાને સમજવી

પદ્ધતિ:
ડેટા સાથે ચાર્ટ પેપરના ઉપયોગ સાથે વ્યાખ્યાન

સામગ્રી:



ડેટા સાથે ચાર્ટ પેપર

પ્રક્રિયા:

પગલું 1:

સહભાગીઓને મહિલા ઘરખાતા કામદાર દ્વારા સામનો કરવામાં આવતી હિંસાના વિવિધ કૃત્યોની યાદી બનાવવા કહો.

પગલું 2:

સહભાગીઓએ ઓછામાં ઓછા 5-6 પ્રકારની હિંસાનો ઉલ્લેખ કર્યા પછી, તમે સારાંશમાં કહી શકો છો કે, "મહિલાઓ દ્વારા થતી હિંસાને 'જેન્ડર આધારિત હિંસા' પણ કહેવામાં આવે છે કારણ કે તે જેન્ડરના ધોરણો અને મહિલાઓ, મહિલાઓ કરતાં હલકી ગુણવત્તાવાળી છે તેવી ધારણાને કારણે થાય છે." આ સમાજમાં વ્યાપકપણે પ્રચલિત માન્યતા છે. તેના કારણે મોટી સંખ્યામાં મહિલાઓને રોજિંદા ધોરણે વિવિધ પ્રકારની હિંસાનો સામનો કરવો પડે છે.

પગલું 3:

અહીં પ્રશિક્ષક નોટ- 3.3 માં આપેલા ડેટા સાથેના ચાર્ટનો સંદર્ભ લો અને ડેટા વાંચો અને તેને સરળ બનાવો.

પગલું 4:

કહો કે "આ સત્રો દ્વારા આપણે એ સમજવાનો પ્રયાસ કરીશું કે જેન્ડર આધારિત હિંસા એ ફક્ત ગુનેગાર અને મહિલા કે છોકરી વચ્ચેની ક્રિયા નથી; એવા પ્રણાલીગત કારણો છે જે ગંભીર વાસ્તવિકતા તરફ દોરી જાય છે.



પ્રવૃત્તિ 3B:

અદ્રશ્ય અવરોધોને ઓળખવા

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 3.2 વાંચો.

થીમ:

ભારતમાં મહિલાઓની સ્થિતિને આકાર આપતી રોજિંદી વાસ્તવિકતાઓ અને માળખાકીય પડકારોને સમજવા.

સામગ્રી:



પાંચ શક્તિશાળી છબીઓ (તમને તે અલગથી છાપેલી પણ મળશે)

પ્રવૃત્તિ માટે છબીઓ:



(સફાઈ કામદારનો ફોટો - કૃપા કરીને સહભાગીઓને પહેલાં જણાવશો નહીં.) તેમને અનુમાન કરવા દો)



(સૂકા શૌચાલય સાફ કરતી મહિલાનો ફોટો - માનવ મળ એકત્રિત કરતી - સહભાગીઓને કહો નહીં - તેમને અનુમાન કરવા દો.) જો તેઓ અનુમાન ન કરી શકે, તો કૃપા કરીને તેમને કહો)

જૂથ 1 માટે પ્રશ્નો

- આ છબીઓમાં તમને શું દેખાય છે?
- શું તમે મહિલાઓનું કામ સમજી શકો છો?
- તમને શું લાગે છે કે આ સ્ત્રીઓ કઈ જાતિની છે?
- શું આપણે આ કામ કરતા પુરુષો અને સ્ત્રીઓની સંખ્યા સમાન જોઈએ છીએ?

જૂથ 2 માટે છબીઓ



જૂથ 3 માટે છબીઓ



(દિલ્હીમાં મફત બસ પાસ સાથે મુસાફરી કરતી મહિલાઓનો ફોટો)



Maharashtra's Women Want Free Buses!

(મહારાષ્ટ્રમાં મહિલાઓ મફત બસ સેવાની માંગણી કરતી તસવીર)

જૂથ 2 માટે પ્રશ્નો

- આ છબીઓમાં તમને શું દેખાય છે?
- ઘરઘાટી કામદારો ઘરેથી કામ કરી રહ્યા હોવાથી - શું મહિલાઓ માટે આ સ્થળ સલામત છે?
- તેઓ કેવા પ્રકારની હિંસાનો સામનો કરે છે?
- આવી હિંસાના ગુનેગારો કોણ છે?
- શું ઘરઘાટી પુરુષ કામદારો પણ આ જ પ્રકારની હિંસાનો સામનો કરે છે?

જૂથ 3 માટે પ્રશ્નો

- તમને છબીઓમાં શું દેખાય છે?
- શું કેટલાક શહેરો/રાજ્યોમાં મહિલાઓ માટે જાહેર કરાયેલ મફત બસ સેવા ઘરઘાટી મહિલા કામદારોને મદદરૂપ થશે? જો હા, તો શા માટે અને જો નહીં તો શા માટે?
- તમને શું લાગે છે કે સરકારે આવી સેવાઓ કેમ શરૂ કરી?

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: જૂથ અવલોકન અને ચર્ચા



સહભાગીઓને ચાર નાના જૂથોમાં વિભાજિત કરો. ઉપર આપેલા પ્રમાણે દરેક જૂથને બે છબીઓ આપો. અને તેમને દરેક જૂથ માટે પ્રશ્નો પણ આપો. અને કહો:

"આ છબીને ધ્યાનથી જુઓ. તમારા જૂથમાં આપેલા પ્રશ્નોની ચર્ચા કરો.

જૂથોને ચર્ચા કરવા માટે લગભગ 5-10 મિનિટનો સમય આપો. જો તેઓ ઈચ્છે, તો તેઓ ચાર્ટ પેપર પર પોતાના વિચારો નોંધી શકે છે.



પગલું 2: જૂથ પ્રસ્તુતિઓ



દરેક જૂથને તેમણે શું અવલોકન કર્યું અને ચર્ચા કરી તે સંક્ષિપ્તમાં રજૂ કરવા કહો.

દરેક પ્રેઝન્ટેશન પછી, નીચેના મુદ્દાઓ પરથી કેટલીક ટિપ્પણીઓ કરો.

જૂથ 1 દ્વારા પ્રસ્તુતિ પછી પ્રશિક્ષક દ્વારા ટિપ્પણી/અવલોકનો માટેના વિકલ્પો

- લોકોના સારા સ્વાસ્થ્ય માટે સ્વચ્છ વાતાવરણમાં રહેવું સૌથી મહત્વપૂર્ણ છે.

- શહેરોને સ્વચ્છ રાખવા માટે કચરો એકત્ર કરવો અને કચરો અલગ કરવો એ એક મહત્વપૂર્ણ કાર્ય છે - અને છતાં એ વાત જાણીતી છે કે મોટાભાગનો કચરો એકત્ર કરવાનું કામ દલિતો દ્વારા કરવામાં આવે છે, અને દલિતોમાં, મોટાભાગની મહિલાઓ છે. ઘણા દેશોમાં મશીનો દ્વારા કરવામાં આવતી મેનહોલ સફાઈ હજુ પણ માણસો દ્વારા કરવામાં આવે છે અને તે પણ મોટાભાગે દક્ષિણ એશિયાઈ પ્રદેશોમાં દલિત પુરુષો દ્વારા.
- મોટા ભાગે એવું માનવામાં આવે છે કે જાતિ લગ્ન અને સામાજિક બાબતો માટે સુસંગત છે. પરંતુ વાસ્તવિકતા એ છે કે આપણે ચોક્કસ જાતિ અને ધર્મના લોકો મુખ્યત્વે ચોક્કસ પ્રકારના મહિલા ઘરખાતા કામદાર તરીકે સંલગ્ન જોવા મળે છે. 2009 માં ISST દ્વારા કરવામાં આવેલા એક અભ્યાસમાં નીચે મુજબ જાણવા મળ્યું:

સ્થળ	કામ	જાતિ/ધર્મ મોટે ભાગે આ કાર્યમાં સામેલ થાય છે
પટના, બિહાર	ચપ્પલ બનાવવા	રવિદાસ સમુદાય (પરંપરાગત હિન્દુ) + થોડા મુસ્લિમો
	વાંસળી બનાવવી	મુસ્લિમો
	બીડી	મોટાભાગે SC/ST/ અન્ય પછાત જાતિઓ, સૌથી પછાત જાતિઓમાંથી લેવામાં આવ્યા છે

તમારા વિસ્તારની આસપાસ નજર નાખો અને વિચારો, શું તમને કોઈ ચોક્કસ જાતિના સમુદાયો ચોક્કસ પ્રકારના કાર્યો કરતા જોવા મળે છે? શું આ ઘરઘાટી કામ માટે સાચું છે? શું કોઈ જાતિગત ભેદ જોવા મળે છે?

જૂથ 2 દ્વારા પ્રસ્તુતિ પછી પ્રશિક્ષક દ્વારા ટિપ્પણીઓ/અવલોકનો માટેના વિકલ્પો

સહભાગીઓ મોટે ભાગે શેર કરે તેવી શક્યતા છે કે આ છબીઓ ઘરખાતા કામદારોની છે, અને તેઓ પણ હિંસાનો સામનો કરે છે.

નીચે મુજબ કહો:

- અનૌપચારિક સ્થળોએ અથવા 10 થી ઓછા કર્મચારીઓ ધરાવતી સંસ્થાઓમાં કામ કરતી મહિલાઓ માટે, શહેરી અને ગ્રામીણ બંને વિસ્તારોમાં જિલ્લા સ્તરે સ્થાનિક સમિતિઓ (LC) ની સ્થાપના કરવામાં આવે છે.
- આ કાયદાનું એક મહત્વપૂર્ણ પાસું એ છે કે જાતીય સતામણીની વ્યાખ્યા ફરિયાદીના અનુભવ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે - એટલે કે, જો કોઈ મહિલાને ગુનેગારના શબ્દો અથવા વર્તન જાતીય રીતે અપમાનજનક લાગે છે, તો તેણીને ફરિયાદ નોંધાવવાનો અધિકાર છે.
- તમે તેમને તેમના વિસ્તારની સ્થાનિક સમિતિ વિશે જાણવા માટે યોજના બનાવવા માટે કહી શકો છો અથવા તમે LC સભ્યોના નામ અને નંબર આપી શકો છો જેનો તેઓ સંપર્ક કરી શકે છે.

જૂથ 3 દ્વારા પ્રસ્તુતિ પછી પ્રશિક્ષક દ્વારા ટિપ્પણી માટેના વિકલ્પો

સહભાગીઓએ મફત મુસાફરીના મહત્વ અને સાર્થકતા પર તેમની ચર્ચા શેર કર્યા પછી, તમે કહી શકો છો કે મફત મુસાફરીની વ્યવસ્થા કરીને - રાજ્ય અથવા સરકાર પરોક્ષ રીતે મહિલાઓમાં રોકાણ કરી રહી છે અને મહિલાઓને તકો મેળવવામાં આવતા અવરોધોને દૂર કરી રહી છે. મફત મુસાફરીની સુવિધા સાથે, મહિલાઓને કામ માટે કે પરિવારને મળવા માટે પુરુષો કે પૈસા પર નિર્ભર રહેવાની જરૂર નથી.

પગલું 3: સામૂહિક ચિંતન અને સમાપન ટિપ્પણી



બધા જૂથો શેર કરી લે પછી, છબીઓને જોડવા માટે ટૂંકી ચર્ચા કરો. કહો:

ઘરઘાટી મહિલા તરીકે, તેમને વિવિધ પ્રકારની સંસ્થાઓ તરફથી અનેક પડકારોનો સામનો કરવો પડે છે. કેટલાક કિસ્સાઓમાં, મહિલા-મૈત્રીપૂર્ણ નીતિઓને બાયપાસ કરીને પણ રાજ્ય સહાયક બની શકે છે. મહિલા ઘરઘાટી તરીકે, આપણી પરિસ્થિતિનું વિશ્લેષણ કરવાનું અને સામૂહિક રીતે નક્કી કરવાનું કે કયા પ્રકારના કાર્યક્રમો અને પ્રોજેક્ટ્સની જરૂર છે.



પ્રવૃત્તિ 3B માટેની છબીઓ



પ્રવૃત્તિ 3C

"દક્ષિણ એશિયાઈ મહિલાની જીવનરેખા" (ટાઈમલાઈન એકસરસાઈઝ)

30
minutes

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 3.1 થી 3.6 વાંચો.

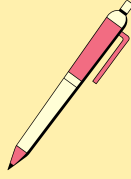
તીમ:

Gender, culture, caste, class, and social expectations shape the life course of women in South Asia.

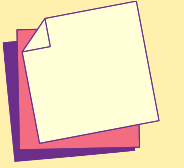
જરૂરી સામગ્રી:



Chart paper



Markers



Sticky notes

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: સહભાગીઓને જૂથોમાં વિભાજિત કરો

4-6 સહભાગીઓના નાના જૂથો બનાવો. દરેક જૂથને ચાર્ટ પેપર અને માર્કર્સ આપો.

પગલું 2: પ્રવૃત્તિનો પરિચય આપો

કહો:

“આપણે દક્ષિણ એશિયાઈ મહિલાના જન્મથી વૃદ્ધાવસ્થા સુધીના જીવનની કલ્પના કરીશું. દરેક તબક્કે, તેણીને જે જેન્ડર-આધારિત પડકારોનો સામનો કરવો પડી શકે છે તેના વિશે વિચારો - જેમ કે શિક્ષણ પર પ્રતિબંધો, બાળ લગ્ન, ઘરેલુ હિંસા, અથવા નોકરીમાંથી બાકાત રાખવામાં આવવું. એ પણ વિચારો કે જાતિ, વર્ગ, ધર્મ અથવા તેણી જ્યાં રહે છે તે તેના અનુભવોને કેવી રીતે બદલી શકે છે.

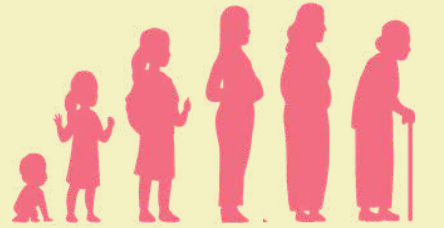


પગલું 3: જૂથ કાર્ય - સમયરેખા દોરવી



દરેક જૂથને કલ્પના કરેલી સ્ત્રીના જીવનની આડી સમયરેખા દોરવા કહો. આ મુખ્ય તબક્કાઓને ચિહ્નિત કરો:

- બાળપણ
- કિશોરાવસ્થા
- પુખ્તાવસ્થા
- વૃદ્ધાવસ્થા



દરેક તબક્કે, સહભાગીઓએ નોંધ લેવી જોઈએ:

- સ્ત્રી જે જેન્ડર-આધારિત પડકારોનો સામનો કરી શકે છે
- દરેક તબક્કામાં કેવા પ્રકારની હિંસાનો સામનો કરવો પડે છે
- તેણીની જાતિ, વર્ગ, ધર્મ અથવા પ્રદેશ તેના અનુભવોને કેવી રીતે અસર કરી શકે છે

વૈકલ્પિક (જો સમય પરવાનગી આપે તો): જૂથોને આ પણ નોંધવા કહો:

- દરેક તબક્કે તે કઈ સપોર્ટ સિસ્ટમ્સ અથવા પ્રતિકાર વ્યૂહરચનાઓનો ઉપયોગ કરી શકે છે?
- સર્જનાત્મકતાને પ્રોત્સાહન આપો - જૂથો રેખાંકનો, પ્રતીકો અથવા અવતરણો ઉમેરી શકે છે. તેમને યાદ કરાવો કે આ કલ્પના અને સહાનુભૂતિ વિશે છે, ટેકનિકલ ચોકસાઈ વિશે નહીં.

પગલું 4: જૂથ પ્રસ્તુતિઓ



દરેક જૂથને તેમની સમયરેખા સંક્ષિપ્તમાં સંપૂર્ણ જૂથ સમક્ષ રજૂ કરવા આમંત્રણ આપો. તેમને હાઇલાઇટ કરવા કહો:

- વિવિધ તબક્કામાં મુખ્ય પડકારો
 - જીવનના દરેક તબક્કા માટે વિશિષ્ટ પ્રકારની હિંસા અને જીવનના દરેક તબક્કામાં કઈ કઈ ઘટનાઓ બને છે?
 - સહાય અથવા પ્રતિકારના સ્વરૂપો
- શક્ય હોય તો દિવાલ પર બધી સમયરેખાઓ દર્શાવો.

પગલું 5: પ્રતિસાદ પ્રશ્નો

આ પ્રશ્નોનો ઉપયોગ કરીને ચર્ચાને સરળ બનાવો:

- "સમયરેખા બનાવતી વખતે તમને કઈ લાગણીઓનો અનુભવ થયો?"
- "શું કોઈ પડકારો ખાસ કરીને અન્યાયી કે અટકાવી શકે તેવા લાગ્યા?"
- "તેણીના જીવનને ઘડવામાં પરિવાર, સમુદાય કે રાજ્ય શું ભૂમિકા ભજવે છે?"
- "શું તમે અવલોકન કરો છો કે શું અમુક પ્રકારની હિંસા ચોક્કસ જાતિ, વર્ગ, સમુદાયો સાથે જોડાયેલી છે?"
- "જો તે પ્રભાવશાળી અથવા હાંસિયામાં ધકેલાઈ ગયેલા જૂથમાંથી હોત તો તેની સમયરેખા કેવી રીતે અલગ દેખાઈ હોત?"

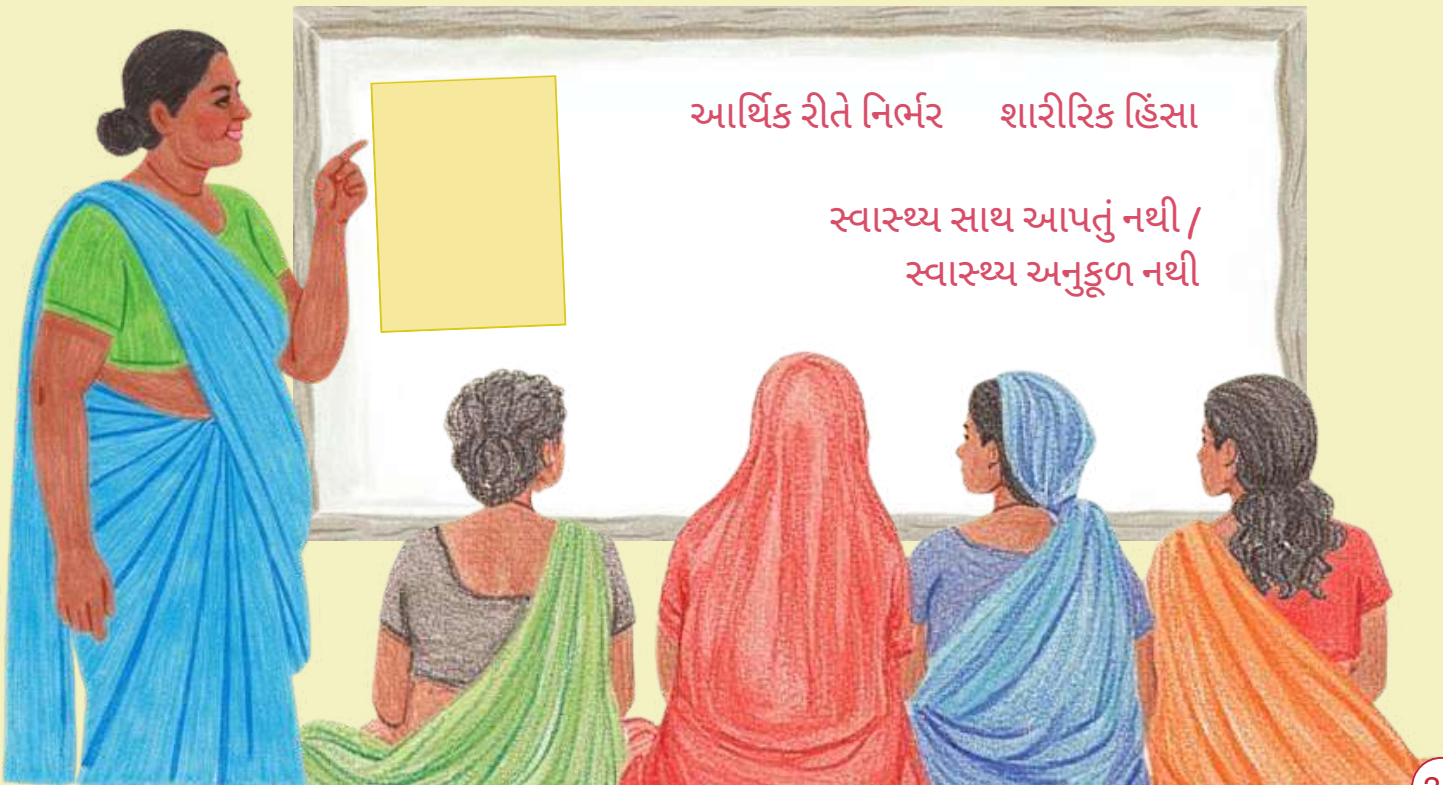
2-3 સહભાગીઓને તેમના વિચારો શેર કરવા દો.

પગલું 6: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



કહો:

“આ પ્રવૃત્તિ આપણને યાદ અપાવે છે કે દક્ષિણ એશિયામાં મહિલાઓનું જીવન ઘણા બધા પડકારોથી ઘેરાયેલું છે - જેન્ડર અસમાનતાથી લઈને જાતિ, ગરીબી અને સામાજિક ધોરણો સુધી. પરંતુ સ્ત્રીઓ પણ દરેક તબક્કે પ્રતિકાર અને શક્તિ દર્શાવે છે. સ્ત્રીઓની સ્થિતિને સમજવાનો અર્થ એ છે કે જન્મથી વૃદ્ધાવસ્થા સુધીના સંપૂર્ણ જીવન ચક્રને જોવું અને માળખાકીય અવરોધો અને પરિવર્તનના રોજિંદા કાર્યો બંને પર ધ્યાન આપવું.



સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં પરિશિષ્ટ // વાંચો.

ચોક્કસ સંદર્ભોમાં સામગ્રીને આધાર આપવા માટે અમે ભારત અને નેપાળના ઉદાહરણરૂપ ઉદાહરણો આપ્યા છે. મુખ્ય પ્રશિક્ષકને તેમના સંગઠનાત્મક નેતાઓ સાથે મળીને, આ ઉદાહરણો અને પ્રવૃત્તિઓને તેમના દેશોની વાસ્તવિકતાઓ, પડકારો અને કાનૂની માળખાને પ્રતિબિંબિત કરવા માટે અનુકૂળિત કરવા પ્રોત્સાહિત કરવામાં આવે છે.

થીમ:

ભારતમાં મહિલાઓના અધિકારોનું રક્ષણ કરતી મુખ્ય બંધારણીય કલમોને સમજવામાં સહભાગીઓને મદદ કરવા માટે.

જરૂરી સામગ્રી:

કલમ 15

લેખ નંબરોવાળા કાગળ અથવા ફ્લેશકાર્ડ્સની સ્લિપ (14, 15, 16, 39, 42, 243)

સરળ વર્ણનો અથવા સિનારિયો સાથે કાર્ડ્સનો બીજો સમૂહ

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: નાની ટીમો બનાવો

સહભાગીઓને 3-4 સભ્યોની નાની ટીમોમાં વિભાજિત કરો.

પગલું 2: સામગ્રીનું વિતરણ કરો

દરેક ટીમને કાર્ડનો એક સેટ આપો - કેટલાકમાં લેખ નંબરો હોય અને કેટલાકમાં સરળ સમજૂતીઓ અથવા વાસ્તવિક જીવનના ઉદાહરણો હોય.

પગલું 3: મેચિંગ પ્રવૃત્તિ

ટીમોને દરેક લેખ નંબરને યોગ્ય સમજૂતી અથવા પરિસ્થિતિ સાથે મેચ કરવા સૂચના આપો.

ટીમોમાં તેમની પસંદગીઓ દ્વારા તર્ક કરવા માટે ચર્ચાને પ્રોત્સાહિત કરો.

પગલું 4: જૂથ સમીક્ષા અને ચર્ચા



એકવાર ટીમો પૂર્ણ થઈ જાય, પછી બધાને એકસાથે લાવો.

દરેક ટીમને તેમની મેચો વાંચવા અને ટૂંકમાં સમજાવવા કહો.

એક પ્રશિક્ષક તરીકે, સમજાણને વધુ ગાઢ બનાવવા માટે યોગ્ય મેચોની પુષ્ટિ કરો અથવા સ્પષ્ટ કરો અને સંબંધિત ઉદાહરણો (દા.ત., કલમ 42 હેઠળ પ્રસૂતિ રજા, કલમ 243 હેઠળ ગ્રામ પંચાયત ક્વોટા) નો ઉપયોગ કરો.



પગલું 5: પ્રતિસાદ પ્રશ્નો

જૂથને પૂછો:

- “શું કોઈ લેખે તમને આશ્ચર્યચકિત કર્યા? કેમ?”
- “શું તમે એવા સમય વિશે વિચારી શકો છો જ્યારે આ અધિકારો જાણવાથી તમારા સમુદાયમાં કોઈને મદદ મળી હોત?”
- “શું આ અધિકારો હંમેશા વાસ્તવિક જીવનમાં લાગુ કરવામાં આવે છે?”

2-3 સહભાગીઓને પ્રતિભાવો શેર કરવાની મંજૂરી આપો.

પગલું 6: સમાપન ટિપ્પણીઓ



કહો:

“ભારતીય બંધારણ મહિલાઓ માટે મજબૂત કાનૂની રક્ષણ પૂરું પાડે છે, પરંતુ જો આપણે તેમને જાણતા ન હોઈએ તો અધિકારોનો કોઈ અર્થ નથી. આ અધિકારોને સમજવાથી આપણને અન્યાયને પડકારવામાં, સેવાઓનો દાવો કરવામાં અને એકબીજાને ટેકો આપવામાં મદદ મળે છે. કાનૂની સમાનતા હંમેશા વાસ્તવિકતાને પ્રતિબિંબિત ન પણ કરે - પરંતુ જ્ઞાન એ શક્તિ છે, અને જાગૃતિ એ ક્રિયા તરફનું પ્રથમ પગલું છે.

વધારાની વિગતો:

ટેબલ 1 - ફ્લેશ કાર્ડ માટેની યાદી

ભારતીય બંધારણની કેટલીક મહત્વપૂર્ણ કલમો

પરિસ્થિતિ નિવેદનોનું
યોગ્ય મેળાપ

કલમ 14 – કાયદા સમક્ષ સમાનતા: દરેક વ્યક્તિ કાયદા સમક્ષ સમાન છે. સરકારએ સહુની સાથે સમાન અને યોગ્ય રીતે વર્તવું જોઈએ.

A.

કલમ 15 – ભેદભાવ નહીં (જાતિ, ધર્મ, લિંગ): જાતિ, ધર્મ, લિંગ અથવા જન્મસ્થળના આધારે કોઈ સાથે ખોટું વર્તન ન થવું જોઈએ.

B.

કલમ 15 – મહિલાઓ સાથે ભેદભાવ નહીં: મહિલા અને પુરુષ સાથે સમાન રીતે વર્તવું જોઈએ. મહિલા હોવું તે તક ન આપવાનો કારણ બની શકતું નથી.

C.

કલમ 16 – સરકારની નોકરીમાં સમાન તક: સરકારની નોકરીમાં દરેકને સમાન તક મળવી જોઈએ.

D.

કલમ 39(અ) – જીવનનિર્વાહનો અધિકાર: રાજ્યએ ખાતરી કરવી જોઈએ કે મહિલા અને પુરુષને યોગ્ય જીવનનિર્વાહ કમાવવાનો અધિકાર મળે.

E.

કલમ 39(દ) – સમાન કામ માટે સમાન વેતન: મહિલા અને પુરુષે એકસરખું કામ કરે તો તેમને સમાન વેતન મળવું જોઈએ.

F.

કલમ 39(ઇ) – આરોગ્યનું સંરક્ષણ: કામદારોના આરોગ્ય અને શક્તિનું શોષણથી રક્ષણ કરવું જોઈએ.

G.



કલમ 42 – માનવીય કામકાજની પરિસ્થિતિ: કામ કરવાની પરિસ્થિતિ માનવીય હોવી જોઈએ અને મહિલાઓને માતૃત્વ સહાય મળવી જોઈએ. H.

કલમ 243 – પંચાયતની ભૂમિકા: પંચાયત સ્થાનિક વિકાસ માટે જવાબદાર છે. મહિલાઓ ત્યાં પોતાની સમસ્યાઓ રજૂ કરી શકે છે I.

કલમ 243 – મહિલાઓની ભાગીદારી: સ્થાનિક શાસનમાં મહિલાઓની ભાગીદારીને સમર્થન આપે છે. J.

TABLE 2 - અલગ અલગ કાર્ડ પર લખીને દરેક જૂથને આપવું

બંધારણીય કલમો અંગેની પ્રવૃત્તિ માટેની પરિસ્થિતિઓ

- A** કેટલાક ઘરખાતા કામદારોને સરકારી યોજના નો લાભ કોઈ સ્પષ્ટ કારણ વગર આપતા નથી. એ જ કામ કરતા બીજા લોકોને યોજનાનો લાભ મળે છે.
- B** . એક ઠેકેદાર એક મહિલાને કામ આપવાનું નકારી દે છે કારણ કે તે કેહવતી નીચી જાતની છે.
- C** મહિલાઓને કહેવામાં આવે છે કે તેઓ મહિલા છે એટલે નેતા બની શકતી નથી.
- D** એક મહિલા સરકાર દ્વારા ચલાવાતા ઓફિસમાં નોકરી માટે અરજી કરે છે, પરંતુ તેની અરજી પક્ષપાતના કારણે નકારી નથી દેવામાં આવતી, જ્યારે બીજાઓને યોગ્ય પ્રક્રિયા વગર પસંદ કરવામાં આવે છે.
- E** એક દલાલ મજૂરીમાંથી પૈસા કાપી લે છે, જેથી કામદારને ખાવા અને ભાડા માટે પૂરતા પૈસા મળતા નથી.
- F** એક મહિલા અને એક પુરુષ એકસરખું કામ કરે છે, પરંતુ મહિલાને ઓછું વેતન મળે છે.
- G** મહિલાઓ પાસેથી સુરક્ષા સાધનો વગર જોખમી કામ કરાવવામાં આવે છે
- H** ગર્ભવતી કામદારે લાંબા કલાકો સુધી આરામ વગર કામ કરવા માટે મજબૂર કરવામાં આવે છે
- I** ઘરખાતા કામદારોને જીવનનિર્વાહ યોજના હેઠળ મદદ માંગવા પંચાયત પાસે જાય છે.
- J** મહિલા ઘરખાતા કામદારો ગ્રામસભાની બેઠકમાં હાજરી આપે છે અને પોતાની સમસ્યાઓ વિશે બોલે છે.

પ્રવૃત્તિ 3E

“સત્તા કોની પાસે છે અને શા માટે?” - પિતૃસત્તા અને બ્રાહ્મણવાદી નિયંત્રણનું અન્વેષણ

45
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 3.3 વાંચો.

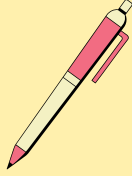
Theme:

પિતૃસત્તા, જાતિ, જેન્ડર, સત્તા અને સ્ત્રીઓના શરીર અને પસંદગીઓ પર નિયંત્રણ

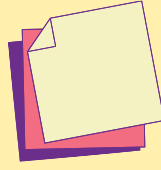
જરૂરી સામગ્રી:



ચાર્ટ પેપર
અથવા બોર્ડ



માર્કર પેન



સ્ટીકી નોટ્સ અથવા
કાગળની કાપલી



૩ પૂર્વ-લેખિત રોલ પ્લે
સિનારિયો (નીચે જુઓ)

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: સ્ટેજ સેટ કરો - થીમનો પરિચય આપો

જૂથને સમજાવો:

“આજે, આપણે શક્તિ વિશે વાત કરી રહ્યા છીએ - કોની પાસે શક્તિ છે, કોની પાસે નથી, અને તે મહિલાઓના જીવનને કેવી રીતે અસર કરે છે. આપણે રોજિંદા જીવનમાં પિતૃસત્તા કેવી રીતે કાર્ય કરે છે અને જાતિ અને જેન્ડર કેવી રીતે સ્ત્રીઓની પસંદગીઓને નિયંત્રિત કરે છે, ખાસ કરીને લગ્ન, પ્રેમ અથવા બોલવાની આસપાસ, તે શોધીશું.”

મુખ્ય શબ્દો વ્યાખ્યાયિત કરો:

- પિતૃસત્તા એક એવી વ્યવસ્થા છે જ્યાં પુરુષો સામાન્ય રીતે સ્ત્રીઓ અને અન્ય જેન્ડર કરતાં વધુ સત્તા ધરાવે છે.
- બ્રાહ્મણવાદી પિતૃસત્તા એ છે જ્યાં જાતિ અને જેન્ડર એકસાથે કામ કરે છે - ખાસ કરીને લગ્ન, શુદ્ધતા અને હિંસા વિશેના નિયમો દ્વારા સ્ત્રીઓની સ્વતંત્રતા અને જાતિયતાને નિયંત્રિત કરીને.

પગલું 2: પાવર લેડર પ્રવૃત્તિ

સૌથી વધુ
સત્તા કોની
પાસે છે?

- ચાર્ટ પેપર પર ટોચ પર "સૌથી વધુ શક્તિ" અને નીચે "સૌથી ઓછી શક્તિ" લખેલી સીડી દોરો.
- દરેક સહભાગીને 2-3 સ્ટીકી નોટ્સનું વિતરણ કરો.
- પૂછો: "તમારા ઘરમાં, કાર્યસ્થળમાં કે સમુદાયમાં, સત્તા કોની પાસે છે? કોની પાસે ઓછી છે? તમારી નોંધ પર ભૂમિકા અથવા ઓળખ લખો અને તેને સીડી પર ચોંટાડો."
- (ઉદાહરણ: પિતા, મેનેજર, પુત્રવધૂ, વિધવા, મકાનમાલિક, દલિત મહિલા)

સૌથી ઓછી
સત્તા કોની
પાસે છે?

થોડા ઉદાહરણો વાંચો અને પૂછો:

- "આ વ્યક્તિ ઉપર કે નીચે કેમ છે?"
- "અહીં જાતિ, વર્ગ, જેન્ડર અથવા ઉંમર શું ભૂમિકા ભજવે છે?"



પગલું ૩: ભૂમિકા ભજવવાના સિનારિયો - નિયંત્રણને સમજવું

- સહભાગીઓને ૩ જૂથોમાં વિભાજિત કરો અને દરેક જૂથને એક સિનારિયો સોંપો:
 - ૧. જૂથ ૧: ઉચ્ચ જાતિની છોકરી બીજી જાતિના વ્યક્તિ સાથે લગ્ન કરવા માંગે છે - પરંતુ તેના પોતાના માતાપિતા અને મિત્રો તેને કહે છે કે તે કામ કરશે નહીં.
 - ૨. જૂથ ૨: દલિત મહિલા ઘરખાતા કામદાર જ્યારે નજીકમાં રહેતા એક કોન્ટ્રાક્ટર પાસેથી પોતાનું કામ લેવા અને જમા કરાવવા ગઈ ત્યારે એક ઉચ્ચ જાતિના પુરુષ દ્વારા હેરાન કરવામાં આવ્યા બાદ તેણીએ આ વાત કહી.
 - ૩. જૂથ ૩: ગરીબ પરિવારની ક્વીર મહિલા યુવા તાલીમમાં હાજરી આપવા માંગે છે
 - ૪. અથવા જૂથ ૩ માટે વિકલ્પ: એક સ્કૂલની છોકરીને તેના વર્ગના એક છોકરા દ્વારા સ્કૂલે જતી વખતે હેરાન કરવામાં આવે છે. તે બંને એક જ સમુદાયના છે.
 - ૫. જૂથ ૪: એક સ્થાનિક ગુંડો સ્થાનિક દુકાનની બહાર બેઠો છે અને કોઈપણ સમુદાયની યુવતીઓ દુકાનમાં ખરીદી કરવા આવે છે ત્યારે સીટી વગાડે છે.
- દરેક જૂથને ૩-૫ મિનિટનો રોલ પ્લે તૈયાર કરવા અને રજૂ કરવા કહો જેમાં દર્શાવવામાં આવશે કે સિનારિયોમાં નિયંત્રણ અને શક્તિ કેવી રીતે કાર્ય કરે છે.

દરેક પ્રદર્શન પછી, પૂછો:

- "કોણ કોને નિયંત્રિત કરવાનો પ્રયાસ કરી રહ્યું હતું?"
- "લોકો શેનાથી ડરતા હતા?"
- "આ પરિસ્થિતિમાં જાતિ કે જેન્ડરની શું ભૂમિકા હતી?"
- "આ પરિસ્થિતિમાં નિયંત્રણ કયા સ્વરૂપો ધારણ કર્યા?"
- "(શું તે ભાવનાત્મક દબાણ, શારીરિક ધમકીઓ, સામાજિક એકલતા, નાણાકીય નિર્ભરતા, વગેરે હતા?)"
- "નિર્ણય લેવાની કે બોલવાની શક્તિ કોની પાસે હતી અને કોની પાસે ન હતી?"
- "શું કોઈએ નિયંત્રણને પડકાર્યું? જો હા, તો કેવી રીતે? જો ના, તો કેમ નહીં?"
- "વર્તનને નિયંત્રિત કરવા માટે કયા પ્રકારનાં વાજબી કારણો આપવામાં આવ્યા હતા?"
- "(દા.ત., સન્માન, પરંપરા, સલામતી, 'તમારા પોતાના ભલા માટે')"
- "સામાજિક ધોરણો અથવા સમુદાયની અપેક્ષાઓ નિયંત્રણને કેવી રીતે મજબૂત બનાવે છે"
- "શું પ્રતિકાર કે વાટાઘાટોના કોઈ શાંત સ્વરૂપો હતા?"

પગલું ૪: જૂથ ચિંતન અને ચર્ચા



પૂછો:

- "શું તમે આ વાર્તાઓમાં પોતાને કે તમારા કોઈ પરિચિતને જોયા?"
- "આ પરિસ્થિતિઓને અલગ કરવા માટે શું બદલવાની જરૂર છે?"
- "૨-૩ સહભાગીઓને જવાબ આપવા માટે આમંત્રિત કરો. દરેક પ્રતિભાવની પ્રશંસા કરો અને મુખ્ય મુદ્દાઓ નોંધો."

પગલું ૫: પ્રતિસાદ પ્રોમ્પ્ટ

Ask:

- "શું તમે આ વાર્તાઓમાં પોતાને કે તમારા કોઈ પરિચિતને જોયા?"
- "આ પરિસ્થિતિઓને અલગ કરવા માટે શું બદલવાની જરૂર છે?"

૨-૩ સહભાગીઓને જવાબ આપવા માટે આમંત્રિત કરો. દરેક પ્રતિભાવની પ્રશંસા કરો અને મુખ્ય મુદ્દાઓ નોંધો.



પગલું ૬: સમાપન ટિપ્પણીઆ



કહો:

"પિતૃસત્તા આપણા બધાના જીવનને આકાર આપે છે - પણ એ જ રીતે નહીં. જાતિ, વર્ગ અને જેન્ડર ભેગા થઈને સત્તા અને નિયંત્રણના વિવિધ અનુભવો બનાવે છે. આ સમજવાથી આપણને અન્યાયને પડકારવામાં અને મજબૂત, વધુ સમાન સમુદાયોનું નિર્માણ કરવામાં મદદ મળે છે.

જ્યારે હિંસક કૃત્ય કરનાર વ્યક્તિ મોટાભાગે પુરુષ હોય છે અને જે વ્યક્તિનું લક્ષ્ય મોટાભાગે સ્ત્રી હોય છે, તે મૂળ કારણ છે પિતૃસત્તા, જાતિ વ્યવસ્થા અને સત્તા પદાનુક્રમ જે આપણા સમાજમાં કાર્યરત છે.

આમ, જ્યારે આપણે હિંસાનો સામનો કરતી મહિલાઓને ટેકો આપવો જોઈએ, ત્યારે આપણે અસમાનતાને પડકારવા માટે પણ કામ કરવું જોઈએ. આપણું બંધારણ, જેમ આપણે પહેલાના અભ્યાસોથી સમજીએ છીએ, તે એક એવા સમાજની સ્થાપનામાં આપણું માર્ગદર્શક બની શકે છે જ્યાં બધા સમાન હોય અને દરેક વ્યક્તિ ગૌરવ સાથે જીવી શકે.

ACTIVITY 3F

આપણે શું કરી શકીએ? - મહિલાઓ સામેની હિંસાના ઉકેલો શોધવા

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 3.7 વાંચો

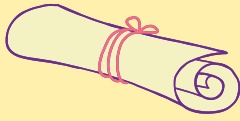
તીમ:

મહિલાઓ સામે હિંસા (VAW), સામૂહિક પ્રતિભાવો, સહાયક પ્રણાલીઓ, નિવારણ માટેના માર્ગો

જરૂરી સામગ્રી:



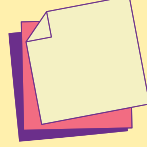
3-4 પૂર્વ-લેખિત
સિનારિયો કાર્ડ્સ



ચાર્ટ પેપર
(3-4 શીટ્સ)



માર્કર



સ્ટીકી નોટ્સ અથવા
કાગળની કાપલી



ટેપ અથવા બોર્ડ



વૈકલ્પિક: સ્કેચ પેન, જૂથ
પોસ્ટર માટે રંગીન કાગળ

પ્રશિક્ષક માટે પગલાવાર સૂચનાઓ

પગલું 1: પ્રવૃત્તિનો પરિચય

જૂથને કહો:

"મહિલાઓ સામે હિંસા સામાન્ય છે પણ ઘણીવાર છુપાયેલી હોય છે. સ્ત્રીઓને ઘરે, કામ પર અથવા તેમના સમુદાયોમાં હિંસાનો સામનો કરવો પડી શકે છે. આ પ્રવૃત્તિ ફક્ત સમસ્યાઓ ઓળખવા વિશે નથી પરંતુ શું કરી શકાય તેની કલ્પના કરવા વિશે છે. ચાલો સાથે મળીને વિચાર કરીએ કે મહિલાઓને પરિવાર, સામૂહિક સંસ્થાઓ અને કાયદા તરફથી કયા પ્રકારના સમર્થન મળી શકે છે.

ઉલ્લેખ: "આજે આપણે વાસ્તવિક જીવનના સિનારિયો વાંચીશું અને એક જૂથ તરીકે ઉકેલો શોધીશું." અને "માત્ર હિંસા વિશે જાગૃતિ અને તેને સમજવાથી જ મહિલાઓને તેના વિશે બોલવામાં મદદ મળી શકે છે." જ્યારે સ્ત્રીઓ સમજે છે કે હિંસા અસ્વીકાર્ય છે અને તે કોઈ સામાન્ય બાબત નથી.



પગલું 2: જૂથોમાં વિભાજિત કરો અને સિનારિયોનું વિતરણ કરો



- સહભાગીઓને આમાં વિભાજિત કરો **3-4 નાના જૂથો** (દરેક 4-6 લોકો).
- એક સિનારિયો કાર્ડ** દરેક જૂથને આપો.

ઉદાહરણ સિનારિયો:

- ઘરમાં સિલાઈનું કામ કરતી એક મહિલાનો તેના પતિ દ્વારા શોષણ કરવામાં આવી રહ્યું છે, પરંતુ તેના બે બાળકો છે અને કોઈ સ્વતંત્ર આવક નથી.
- એક યુવાન મહિલા કામદારને તેના ફોન પર એક પુરુષ કોન્ટ્રાક્ટર તરફથી અભદ્ર સંદેશાઓ મળે છે.
- એક પુત્રવધૂને તેના સાસરિયાઓ દ્વારા યુનિયન મીટિંગમાં બહાર જતા અટકાવવામાં આવે છે.
- સમુદાયની એક કિશોરવયની છોકરી સાથે બળજબરીથી લગ્ન કરાવવામાં આવી રહ્યા છે.

દરેક જૂથને તેમના જૂથમાં પોતાનું કાર્ડ મોટેથી વાંચવા કહો.



પગલું ૩: જૂથ વિચારમંથન - "શું કરી શકાય?"



દરેક જૂથને ચાર્ટ પેપર અને માર્કર્સ આપો. તેમને નીચેના પ્રશ્નોના જવાબો પર વિચાર કરવા કહો:

- આ સ્ત્રીને કયા ટેકાની જરૂર છે?
- તે અથવા અન્ય લોકો તાત્કાલિક કયા પગલાં લઈ શકે છે?
- તેને કોણ મદદ કરી શકે? (દા.ત., સંગઠન, કાનૂની સંસ્થા, કુટુંબનો સભ્ય, સામૂહિક)
- સામૂહિક અથવા સમુદાય તરીકે આપણે શું ભૂમિકા ભજવી શકીએ છીએ?

સર્જનાત્મક વિચારસરણીને પ્રોત્સાહન આપો: ઉકેલોમાં કાનૂની કાર્યવાહી, સામૂહિક સમર્થન, પરામર્શ, સામાજિક વલણમાં ફેરફાર અથવા સાથીઓની એકતાનો સમાવેશ થઈ શકે છે.

જૂથો તેમને પૂરા પાડવામાં આવેલા ચાર્ટ પેપરનો ઉપયોગ કરીને મુદ્દાઓ લખવાનું અથવા સરળ દ્રશ્ય પ્રસ્તુતિ બનાવવાનું પસંદ કરી શકે છે.

પગલું ૪: જૂથ પ્રસ્તુતિઓ



દરેક જૂથને આગળ આવવા આમંત્રણ આપો અને તેમના ઉકેલો શેર કરો.

અન્ય સહભાગીઓને ધ્યાનથી સાંભળવા અને પછી પૂછવા માટે પ્રોત્સાહિત કરો:

- "શું આ આપણા સમુદાય કે સંગઠનને લાગુ પડી શકે?"

પગલું ૫: પ્રશિક્ષક દ્વારા સમાપન ટિપ્પણીઓ



જૂથને કહો:

"દરેક હિંસાનો ઉકેલ હોય છે - પરંતુ કોઈ પણ મહિલાએ એકલા તેનો સામનો ન કરવો જોઈએ." સામૂહિકતા, સમુદાયનો ટેકો, કાનૂની જ્ઞાન અને રોજિંદી હિંમત વાસ્તવિક પરિવર્તન લાવવામાં મદદ કરી શકે છે. જ્યારે આપણે બચી ગયેલા લોકોને ટેકો આપીએ છીએ અને હિંસા સામે અવાજ ઉઠાવીએ છીએ, ત્યારે આપણે દરેક માટે એક સુરક્ષિત દુનિયા બનાવી રહ્યા છીએ.



જેન્ડર ના મૂળભૂત ખ્યાલોની સમીક્ષા

આ અધ્યાય જેન્ડર સંબંધિત મુખ્ય ધારણાઓનો પરિચય કરાવે છે, જે જેન્ડર પરિવર્તનાત્મક દૃષ્ટિકોણ વિકસાવવા માટે આવશ્યક છે. તાલીમકાર તરીકે, લિંગ, જેન્ડર, લૈંગિકતા અને ઓળખ વિશે તમારી પોતાની સમજ અને પૂર્વગ્રહો પર વિચાર કરવો મહત્વપૂર્ણ છે. આ વિભાગમાં લૈંગિક હિંસા અને સતામણી જેવા સંવેદનશીલ મુદ્દાઓનો સમાવેશ થાય છે.



04.

જેન્ડર ના મૂળભૂત ખ્યાલોની સમીક્ષા



પ્રશિક્ષક માટે પૂર્વ-વાંચન:

આ પ્રકરણમાં જેન્ડર પરિવર્તનશીલ દ્રષ્ટિકોણ બનાવવા માટે જરૂરી મુખ્ય જેન્ડર-સંબંધિત ખ્યાલોનો પરિચય કરાવવામાં આવ્યો છે. પ્રશિક્ષક તરીકે, જેન્ડર, જાતિયતા અને ઓળખ અંગેની તમારી પોતાની સમજણ અને પૂર્વગ્રહો પર ચિંતન કરવું મહત્વપૂર્ણ છે. આ ખ્યાલો પ્રબળ ધોરણોને પડકારી શકે છે, તેથી ખુલ્લી અને આદરપૂર્ણ વાતચીતને સરળ બનાવવા માટે તૈયાર રહો. જ્યારે તમે પહેલીવાર આ કાર્યનો સામનો કર્યો ત્યારે તમારો પોતાનો દ્રષ્ટિકોણ કેવી રીતે વિકસિત થયો તે શેર કરો અને સહભાગીઓને આ વિચારોને તેમના રોજિંદા જીવન, કાર્ય અને સંઘર્ષો સાથે જોડવા માટે પ્રોત્સાહિત કરો. આ ફાઉન્ડેશન જેન્ડર શક્તિ, હિંસા અને સામૂહિક કાર્યવાહી પર ભવિષ્યની ચર્ચાઓને વધુ ગાઢ બનાવવામાં મદદ કરશે.

આ વિભાગ જાતીય હિંસા અને ઉત્પીડન જેવા સંવેદનશીલ મુદ્દાઓને આવરી લે છે. ચર્ચા માટે સલામત, આદરપૂર્ણ જગ્યા બનાવો - કેટલાક સહભાગીઓને વ્યક્તિગત અનુભવો હોઈ શકે છે. સહાનુભૂતિ રાખો અને જો વાતાવરણ ખૂબ તંગ બની જાય, તો મોટેથી કહો કે ચાલો થોડીવાર મૌન રહીએ અને જો જરૂરી હોય તો વિરામ લઈએ. વિસ્તારમાં ઉપલબ્ધ સહાયક સેવાઓ માટે સંદર્ભ સંપર્કો રાખો.

બધા વિભાગો તાલીમાર્થીઓને મોટેથી વાંચવા માટે નથી હોતા, પરંતુ તે તમને આત્મવિશ્વાસ, સ્પષ્ટતા અને સહાનુભૂતિ સાથે સત્રનું નેતૃત્વ કરવા માટે તૈયાર કરવામાં મદદ કરશે. એકસરસાઈઝ પૂર્ણ કરતી વખતે કેટલાક વિભાગો જ્યાં વ્યાખ્યાઓ આપવામાં આવી છે તે વાંચી શકાય છે. કૃપા કરીને તમારા સહ-પ્રશિક્ષક સાથે અગાઉથી ચર્ચા કરો.

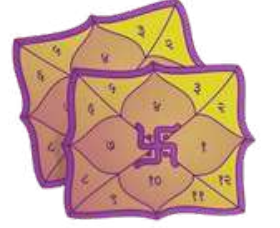
આ પ્રકરણમાં ઘણા મૂળભૂત ખ્યાલો આવરી લેવામાં આવ્યા હોવાથી, તમે આગામી પ્રકરણો માટે પણ તેનો સંદર્ભ લઈ શકો છો.

4.1 ખ્યાલો અને વ્યાખ્યાઓ



પિતૃસત્તા આજે આપણે જે સામાજિક વ્યવસ્થામાં રહીએ છીએ તેનો ઉલ્લેખ કરે છે, જે સ્ત્રીઓ અને પુરુષો વચ્ચે ઐતિહાસિક અને ચાલુ અસમાન શક્તિ સંબંધો દ્વારા વર્ગીકૃત થયેલ છે. આ વ્યવસ્થામાં, સ્ત્રીઓને વ્યવસ્થિત રીતે વંચિત અને દમન કરવામાં આવે છે. આ અસંતુલન જીવનના લગભગ દરેક ક્ષેત્રમાં દેખાય છે, ખાસ કરીને રાજ્ય સંસ્થાઓ, નિર્ણય લેવાની ભૂમિકાઓ, રોજગાર અને ઉદ્યોગમાં મહિલાઓનું ઓછું પ્રતિનિધિત્વ. સ્ત્રીઓ સામે પુરુષ હિંસા પણ પિતૃસત્તાનું એક નિર્ણાયક લક્ષણ છે. લઘુમતી જૂથોની મહિલાઓ અનેક સ્તરોના જુલમનો સામનો કરે છે, કારણ કે જાતિ, વંશ, વર્ગ અને જાતિયતા જેવા પરિબળો જાતિવાદ સાથે છેદે છે.

બ્રાહ્મણવાદી પિતૃસત્તા એક મુખ્ય સૈદ્ધાંતિક ખ્યાલ છે, જેનો સૌપ્રથમ ઉમા ચક્રવર્તી દ્વારા ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો, જેનો ઉપયોગ દલિત વિદ્વાનો દ્વારા ભારતીય - અને વધુ વ્યાપક રીતે, દક્ષિણ એશિયાઈ સમાજને સમજવા માટે કરવામાં આવ્યો હતો. આ ખ્યાલ, બી.આર. આંબેડકરના અંતઃપત્નીત્વ (એક જ જાતિમાં લગ્ન) ની ટીકામાંથી વિસ્તૃત રીતે રજૂ કરવામાં આવ્યો છે, જે સમજાવે છે કે સામાજિક વંશવેલો જાળવવા માટે જાતિ અને જેન્ડર કેવી રીતે એકસાથે કાર્ય કરે છે. આંબેડકરના વિચારો પર આધારિત દલિત વિદ્વાનો દલીલ કરે છે કે ભારતીય સમાજ બ્રાહ્મણવાદી પિતૃસત્તાકતાની આસપાસ રચાયેલ છે, જ્યાં સ્ત્રીઓની જાતિયતા પર જાતિ આધારિત નિયંત્રણ દ્વારા સત્તા જાળવી રાખવામાં આવે છે. એન્ડોગેમી જાતિ વ્યવસ્થાને ટકાવી રાખવા માટે એક પાયાની પદ્ધતિ તરીકે કામ કરે છે, જેમાં ઉચ્ચ જાતિની સ્ત્રીઓના શરીરને જાતિ શુદ્ધતાના પ્રતીક તરીકે જોવામાં આવે છે. તેમની જાતિયતા શુદ્ધતા અને દૂષણના ધાર્મિક વિધિઓ દ્વારા કડક રીતે નિયંત્રિત છે. તેનાથી વિપરીત, નીચલી જાતિની સ્ત્રીઓના શરીરને ઘણીવાર હિંસા અને શોષણના સ્થળો તરીકે ગણવામાં આવે છે.



a. જેન્ડર:

જાતિ (સેક્સ) અને જેન્ડરને ઘણીવાર જૈવિક અને સાંસ્કૃતિક ખ્યાલો તરીકે અલગ પાડવામાં આવે છે. જાતિ શારીરિક લક્ષણો અને પ્રજનન અંગોનો ઉલ્લેખ કરે છે, જ્યારે જેન્ડર સાંસ્કૃતિક અપેક્ષાઓ અને પુરુષત્વ અને સ્ત્રીત્વ સાથે જોડાયેલી ભૂમિકાઓ સાથે સંબંધિત છે. જોકે, આ ભેદ હંમેશા સ્પષ્ટ હોતો નથી. જાતિ અને જેન્ડર બંને સામાજિક પ્રક્રિયાઓ અને સાંસ્કૃતિક ધોરણો દ્વારા ઘડવામાં આવે છે - તે એકબીજા સાથે જોડાયેલા છે અને સ્થિર કે કેવળ જૈવિક નથી. "જેન્ડર" શબ્દનો ઉપયોગ એ સમજણનો સંકેત આપે છે કે જેન્ડર ઓળખ, ભૂમિકાઓ અને સંબંધો સંસ્કૃતિઓ અને સંદર્ભોમાં બદલાય છે, અને જેન્ડર અસમાન સામાજિક માળખાનું પરિણામ છે, જીવવિજ્ઞાનનું નહીં.

તાજેતરના વર્ષોમાં, સ્ત્રી અને પુરુષની આ દ્વિસંગી સમજણને વધુને વધુ પડકારવામાં આવી છે. LGBTQI+ વ્યક્તિઓ અને ક્વીર સમુદાય દ્વારા સંચાલિત ચળવળો એ વાત પર ભાર મૂકે છે કે જાતિ, જેન્ડર અને ઇચ્છાની આસપાસની ઓળખ હંમેશા પરંપરાગત રીતે સુસંગત હોતી નથી. આ ચળવળો આપણને એ વિચાર પર પુનર્વિચાર કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે કે વિજાતીય, સિસજેન્ડર ઓળખ જ એકમાત્ર "કુદરતી" ઓળખ છે. પ્રશિક્ષક તરીકે, જ્યારે આપણે ચર્ચાઓમાં ઘણીવાર "પુરુષો" અને "સ્ત્રીઓ" નો ઉલ્લેખ કરીએ છીએ, ત્યારે એ ઓળખવું જરૂરી છે કે ઘણા લોકો આ દ્વિસંગીમાં યોગ્ય રીતે બંધ બેસતા નથી. આપણો અભિગમ સમાવિષ્ટ અને બધી જેન્ડર ઓળખના જીવંત અનુભવો પ્રત્યે સભાનપણે સચેત હોવો જોઈએ.

જ્યારે ઉંમર, વંશીયતા અને વર્ગ જેવા અન્ય પરિબળો પણ સામાજિક અપેક્ષાઓને આકાર આપે છે, ત્યારે જેન્ડર આપણા રોજિંદા જીવનમાં સૌથી મૂળભૂત અને શક્તિશાળી સામાજિક આયોજન સિદ્ધાંતોમાંનો એક છે.

b. શ્રમનું જેન્ડર વિભાજન:

જેન્ડર શ્રમ વિભાજનનો અર્થ એ છે કે વિવિધ પ્રકારના કામને સ્ત્રીઓના કામ અને પુરુષોના કામ તરીકે કેવી રીતે ગણવામાં આવે છે/સોંપવામાં આવે છે. તે નિયમો, સામાજિક ધોરણો અને રોજિંદા પ્રથાઓ દ્વારા ઘડાય છે જે નક્કી કરે છે કે કોણ શું કરે છે - ઘરે, કામ પર, સમુદાયમાં અને બજારમાં. આ વિભાજન કુદરતી કે કાયમી નથી. તે સમય જતાં અને જુદી જુદી જગ્યાએ બદલાય છે. એક સામાન્ય ઉદાહરણ એ છે કે સ્ત્રીઓ ઘણીવાર ઘરમાં રસોઈ અને સફાઈ જેવા પગાર વગરના કામ કરે છે, પરંતુ હોટલોમાં પુરુષોને રસોઈ અને હોટલ સફાઈ અને વ્યવસ્થાપન કાર્ય - હાઉસકિપિંગ માટે રાખવામાં આવે છે. પહેલા મહિલાઓ ભારે મશીનો પર કામ કરતી નહોતી, આજે કેટલીક મહિલાઓ વિમાનો ઉડાવે છે, બસો, ટ્રેન અને રોકેટ પણ ચલાવે છે.



c. જેન્ડર પગાર તફાવત:

આ સંસ્થા, ઉદ્યોગ અથવા વ્યાપક શ્રમ બજારમાં પુરુષો અને સ્ત્રીઓ / વિવિધ જાતિઓ વચ્ચેની કમાણીમાં સરેરાશ તફાવતનો ઉલ્લેખ કરે છે. તે સામાન્ય રીતે પુરુષોની કમાણીના ટકાવારી તરીકે દર્શાવવામાં આવે છે અને તુલનાત્મક કાર્ય, ભૂમિકાઓ અથવા યોગદાન માટે જેન્ડર વચ્ચે અસ્તિત્વમાં રહેલી આવકની અસમાનતાઓને પ્રકાશિત કરે છે.

d. જેન્ડર સમાનતા અને હિસ્સેદારી:

જેન્ડર સમાનતા જીવનના દરેક પાસામાં તમામ જેન્ડરના વ્યક્તિઓ માટે સમાન અધિકારો, જવાબદારીઓ અને તકોનો ઉલ્લેખ કરે છે. તેનો અર્થ એ છે કે તકો અને હકદારી કોઈ પુરુષ છે કે સ્ત્રી, અપંગ છે કે સક્ષમ, યુવાન છે કે વૃદ્ધ, નીચલી કે ઉચ્ચ જાતિ, બહુમતી કે લઘુમતી જૂથ, અથવા ગ્રામીણ કે શહેરી વાતાવરણ પર આધારિત ન હોવી જોઈએ.

સમાનતા

સમાન અધિકારિતતા



જેન્ડર હિસ્સેદારી બીજી બાજુ, બધા જાતિઓ પ્રત્યે ન્યાયી બનવાની પ્રક્રિયા છે, એ ઓળખીને કે વિવિધ જાતિઓની જરૂરિયાતો, પસંદગીઓ અને અનુભવો અલગ અલગ હોય છે. હિસ્સેદારી પ્રાપ્ત કરવા માટે ઘણીવાર લક્ષિત વ્યૂહરચનાઓ અને પગલાં લેવાની જરૂર પડે છે જે ઐતિહાસિક અને સામાજિક ગેરફાયદાને વળતર આપે છે જે ખાસ કરીને મહિલાઓ માટે સમાન અવસર અટકાવે છે. હિસ્સેદારી એ જેન્ડર સમાનતા અને સામાજિક ન્યાય પ્રાપ્ત કરવા તરફનું એક પગલું છે.

e. જેન્ડર ઓળખ:

જેન્ડર ઓળખ એ વ્યક્તિની આંતરિક સમજ અને પોતાના જેન્ડરના અનુભવનો ઉલ્લેખ કરે છે. આ જન્મ સમયે સોંપાયેલ જેન્ડર સાથે સુસંગત હોઈ શકે છે અથવા તેનાથી અલગ હોઈ શકે છે. ટ્રાન્સજેન્ડર અને ઇન્ટરસેક્સ લોકો એવી વ્યક્તિઓ છે જેમની જેન્ડર ઓળખ જન્મ સમયે તેમને સોંપાયેલ જેન્ડર સાથે મેળ ખાતી નથી. આજે, ટ્રાન્સજેન્ડર અને ઇન્ટરસેક્સ લોકોના અવાજો, અધિકારો અને પડકારોને વધારવા માટે કામ કરતા સંગઠનો અને ચળવળો વધી રહી છે.

f. જેન્ડર ભૂમિકાઓ:

જેન્ડર ભૂમિકાઓ એ સાંસ્કૃતિક રીતે વ્યાખ્યાયિત વર્તણૂકો છે જે પુરુષો અને સ્ત્રીઓ / સંબંધિત જેન્ડર માટે યોગ્ય માનવામાં આવે છે. આ ભૂમિકાઓ પ્રદર્શનકારી છે - જેનો અર્થ એ છે કે વ્યક્તિઓ સામાજિક અપેક્ષાઓના આધારે પુરુષ કે સ્ત્રીની "વર્તન" કરવાનું શીખે છે. આમાં વ્યક્તિ કેવી રીતે વર્તે છે, વિચારે છે, પોતાનું અને અન્યનું મૂલ્યાંકન કરે છે અને લાગણીઓ વ્યક્ત કરે છે, આ બધું જેન્ડર આધારિત રીતે થાય છે.



અપંગતા અને મહિલા ઘરખાતા કામદારો

ઘરેથી કામ કરતી વિકલાંગ મહિલાઓને તેમના જેન્ડર, અનૌપચારિક કાર્યસ્થળ અને અપંગતાને કારણે ઘણા પડકારોનો સામનો કરવો પડે છે. ઘણા લોકો ઘરે કામ કરવાનું પસંદ કરે છે કારણ કે તેમના માટે નિયમિત નોકરીઓ, પરિવહન અથવા જાહેર જગ્યાઓ સુધી પહોંચવું મુશ્કેલ હોય છે. જોકે, ઘરેથી કામ કરવાથી હંમેશા વસ્તુઓ સરળ બનતી નથી. તેમની પાસે યોગ્ય બેઠક વ્યવસ્થા, સાધનો અથવા સુલભ ઘરોનો અભાવ હોઈ શકે છે, જે તેમના સ્વાસ્થ્યને નુકસાન પહોંચાડી શકે છે અને તેમની કાર્ય ઉત્પાદકતા ઘટાડી શકે છે.

તેઓ ઘણીવાર તાલીમ કાર્યક્રમો અથવા સહાયક યોજનાઓથી વંચિત રહે છે કારણ કે તે સુલભ નથી - ઉદાહરણ તરીકે, અંધ લોકો માટે સાંકેતિક ભાષાની સહાય, અથવા શારીરિક રીતે વિકલાંગ લોકો માટે રેમ્પ અથવા સરળ ફોર્મેટમાં સામગ્રી. તેમનું કાર્ય અને જરૂરિયાતો ઘણીવાર સરકારી ડેટા અને યોજનાઓમાં અદ્રશ્ય હોય છે.

g. આંતરવિભાગીયતા

આંતરવિભાગીયતા એટલે જાતિ, ધર્મ, જેન્ડર અને જાતિયતા જેવી વિવિધ ઓળખો કેવી રીતે એક વ્યક્તિના અનુભવોને આકાર આપવા માટે ભેગા થાય છે તે સમજવું. આ ઓળખ એકબીજા સાથે જોડાયેલી છે અને સ્તરીય ભેદભાવ અથવા વિશેષાધિકાર તરફ દોરી શકે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, દલિત મહિલાઓ જાતિ અને જેન્ડર બંને પ્રકારના ભેદભાવનો સામનો કરે છે, જે ઉચ્ચ જાતિની મહિલાઓ અથવા દલિત પુરુષો જે અનુભવે છે તેનાથી અલગ છે. તેવી જ રીતે, મુસ્લિમ મહિલાઓ સમાજમાં બહુમતી કે લઘુમતીમાં હોવાના આધારે ભેદભાવનો સામનો કરે છે, તેમજ મુસ્લિમ સમુદાયોમાં કાર્યરત પિતૃસત્તાકતાનો પણ સામનો કરે છે. આદિવાસી અથવા વંશીય સમુદાયોની મહિલાઓને ફક્ત હાંસિયામાં ઘડેલાઈ જવાથી કે દૂરના ભૌગોલિક વિસ્તારોમાં રહેવાથી જ નહીં, પરંતુ તેમના પોતાના સમાજમાં પિતૃસત્તાક શાસન કેવી રીતે કાર્ય કરે છે તેનાથી પણ ભેદભાવનો સામનો કરવો પડે છે.

આમ, અન્ય ધાર્મિક અથવા LGBTQ+ સમુદાયોના લોકો પણ અનેક પ્રકારના પૂર્વગ્રહનો સામનો કરી શકે છે. આ ઓવરલેપને ઓળખવાથી આપણને અસમાનતાને વધુ સારી રીતે સમજવામાં અને વધુ સમાવિષ્ટ ઉકેલો બનાવવામાં મદદ મળે છે.

h. જાતિયતા: ખ્યાલો અને સમજણ:

જાતિયતા પર સત્ર ચલાવતા પહેલા, કૃપા કરીને ધ્યાનમાં રાખો કે તે ઘણા સહભાગીઓ માટે એક સંવેદનશીલ અને વ્યક્તિગત વિષય છે. ખાતરી કરો કે અગાઉના સત્રોમાં વિશ્વાસ બંધાયો છે, આદરપૂર્ણ અને સરળ ભાષાનો ઉપયોગ કરો, અને સહભાગીઓને તેમના આરામના સ્તરે જોડાવવા માટે અવકાશ આપો. જૂથ ગતિશીલતા પ્રત્યે સચેત રહો અને બિન-નિર્ણયાત્મક, સમાવેશી અભિગમ જાળવી રાખો. વિગતવાર માર્ગદર્શન માટે કૃપા કરીને પરિશિષ્ટમાં આપેલા SOP નો સંદર્ભ લો અને તમારી તૈયારી દરમિયાન તેનું કાળજીપૂર્વક પાલન કરો. (પરિશિષ્ટ -3 જુઓ)

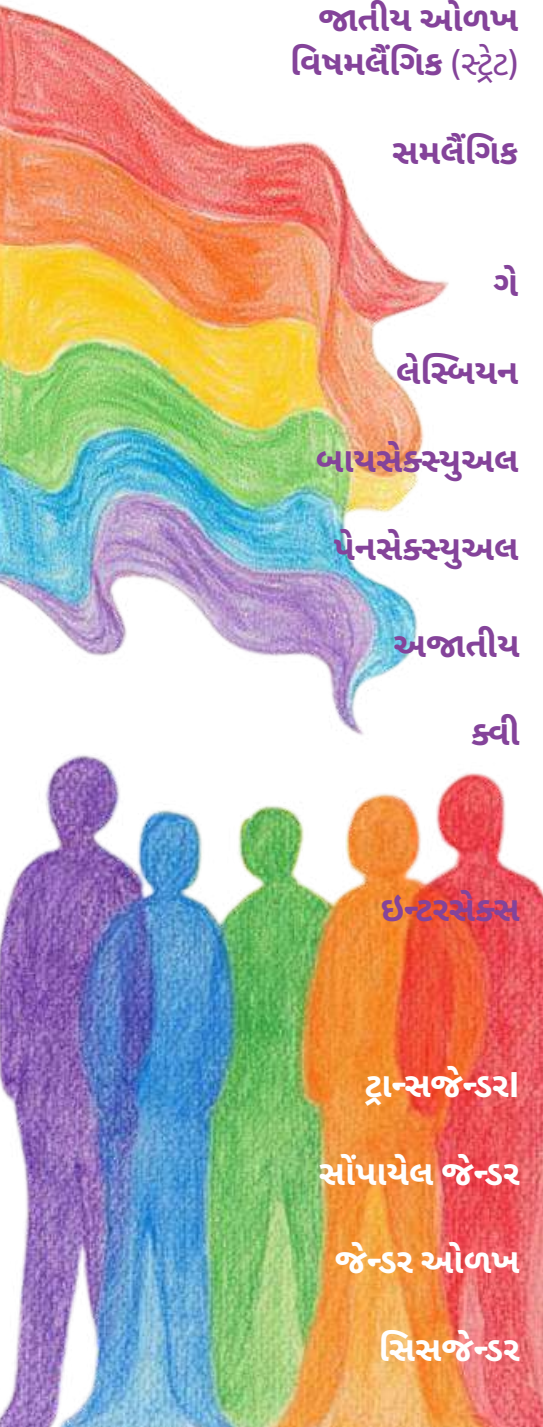
જાતિયતા શબ્દ ફક્ત કોઈ પુરુષ, સ્ત્રી, કે અન્ય જેન્ડરનો છે તેનો ઉલ્લેખ કરતો નથી, કે તે જાતીય પ્રવૃત્તિ સુધી મર્યાદિત નથી. જાતિયતા એ માનવ જીવનનો એક મુખ્ય ભાગ છે. તે ગર્ભધારણથી શરૂ થાય છે, જ્યારે વ્યક્તિનું જેન્ડર નક્કી થાય છે, અને બાળપણથી વૃદ્ધાવસ્થા સુધી - તેના જીવન દરમિયાન વિકાસ થતો રહે છે.

જાતિયતા જીવનના ઘણા પાસાઓને આકાર આપે છે, જેમાં વ્યક્તિ કેવી રીતે સંબંધો બનાવે છે, પાર્ટનર પસંદ કરે છે, મિત્રતા બનાવે છે, રુચિઓ વિકસાવે છે અને કારકિર્દી પણ પસંદ કરે છે તેનો સમાવેશ થાય છે. તે વ્યક્તિ પોતાને કેવી રીતે જુએ છે અને અન્ય લોકો તેને કેવી રીતે જુએ છે તેના પર પણ અસર કરે છે. ઓળખ નિર્માણ અને તેની અભિવ્યક્તિની આ ચાલુ પ્રક્રિયાના મહત્વપૂર્ણ ભાગો જેન્ડર ઓળખ અને જેન્ડર ભૂમિકાઓ છે.

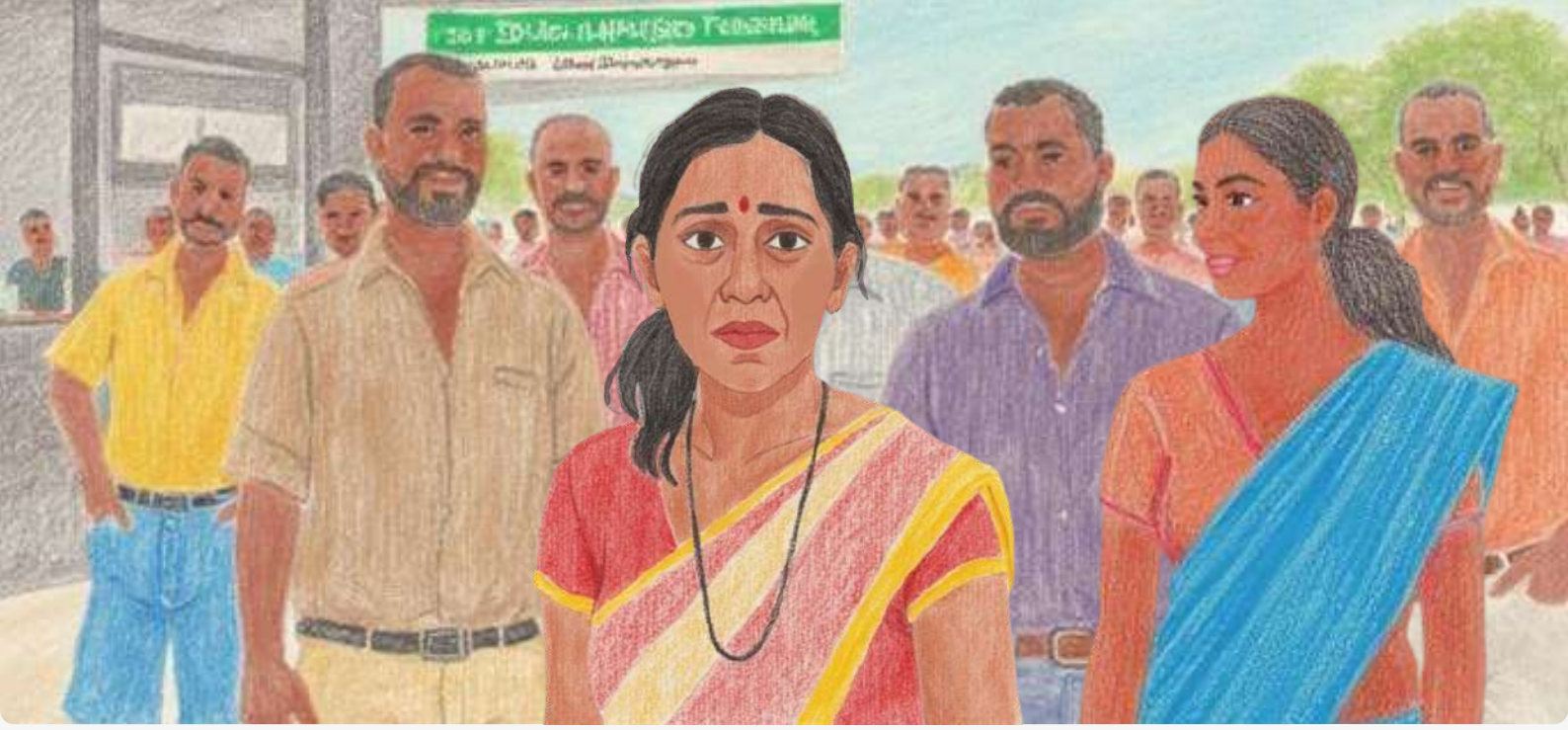
માનવ જાતિયતા સેક્સ અને સંબંધો સંબંધિત વ્યક્તિની સમજ, લાગણીઓ અને વર્તન વિશે છે. તેમાં શરીરના ભાગો, શરીર કેવી પ્રતિક્રિયા આપે છે, જેન્ડર ઓળખ, આપણે કોના પ્રત્યે આકર્ષિત છીએ, લાગણીઓ અને વ્યક્તિગત અનુભવો જેવી બાબતોનો સમાવેશ થાય છે. આપણી સંસ્કૃતિ, ધર્મ અને વ્યક્તિગત મૂલ્યો પણ આપણે આપણી જાતિયતા વિશે કેવી રીતે વિચારીએ છીએ અને વ્યક્ત કરીએ છીએ તેને આકાર આપે છે.

i. જાતીય અભિગમ અને ઓળખ:

ઘરખાતા કામદારોએ જાતિયતા અને જાતીય અભિગમને સમજવાની જરૂર છે, કારણ કે જેન્ડર એકલતામાં અસ્તિત્વમાં નથી - તે જાતિયતા સાથે ઊંડે સુધી જોડાયેલું છે અને વિજાતિયતા જેવા પ્રબળ ધોરણો દ્વારા આકાર પામે છે. મહિલા ઘરખાતા કામદારના વિવિધ સમુદાયમાં, એવી વ્યક્તિઓ હોવાની શક્યતા છે જે જાતીય અને જેન્ડર લઘુમતીઓમાંથી હોય. જાતિયતા અને અભિગમ વિશે જાગૃતિ રાખવાથી કામદારો આ જૂથો દ્વારા સામનો કરવામાં આવતા ચોક્કસ પડકારોને ઓળખી શકે છે અને અર્થપૂર્ણ, આદરપૂર્ણ રીતે સમર્થન આપી શકે છે. વધુમાં, જેમ ઘણા કામદારો જાતિ, ધર્મ અથવા વર્ગના આધારે હાંસિયામાં ધકેલાઈ જાય છે, તેવી જ રીતે જાતીય અને જેન્ડર લઘુમતીઓ પણ પ્રણાલીગત ભેદભાવનો અનુભવ કરે છે. દલિતો હોય, ધાર્મિક લઘુમતીઓ હોય કે ક્વીર વ્યક્તિઓ હોય - હાંસિયામાં ધકેલાઈ જવાના આ વિવિધ ક્ષેત્રોમાં જાગૃતિ અને એકતાનું નિર્માણ કરવું એ સમાવિષ્ટ અને સશક્ત કાર્યકર સમૂહો બનાવવા માટે જરૂરી છે.



- વ્યક્તિ પોતાના જાતીય અભિગમને કેવી રીતે ઓળખે છે.
- એવી વ્યક્તિ જે ભાવનાત્મક અથવા જાતીય રીતે વિરુદ્ધ જેન્ડરના લોકો પ્રત્યે આકર્ષાય છે.
- સમાન જેન્ડરના સભ્યો પ્રત્યે આકર્ષાયેલા લોકોનું વર્ણન કરવા માટે વપરાતો તબીબી શબ્દ. તે જૂનું માનવામાં આવે છે અને આજે તેનો ઉપયોગ ઓછો થાય છે.
- જે પુરુષો ભાવનાત્મક અથવા જાતીય રીતે બીજા પુરુષો પ્રત્યે આકર્ષાય છે તેમના માટે એક સામાન્ય શબ્દ. ક્યારેક સમાન જેન્ડર પ્રત્યે આકર્ષિત લોકો માટે વધુ વ્યાપક રીતે વપરાય છે.
- એવી સ્ત્રી જે ભાવનાત્મક અથવા જાતીય રીતે અન્ય સ્ત્રીઓ પ્રત્યે આકર્ષાય છે. આ એક વ્યાપકપણે સ્વીકૃત અને પસંદગીનો શબ્દ છે.
- એવી વ્યક્તિ જે ભાવનાત્મક અથવા જાતીય રીતે એક કરતાં વધુ જેન્ડર પ્રત્યે આકર્ષાય છે.
- એવી વ્યક્તિ જે બધી જેન્ડર ઓળખ અને અભિવ્યક્તિઓના લોકો પ્રત્યે આકર્ષાય છે.
- એવી વ્યક્તિ જે કોઈપણ જેન્ડર પ્રત્યે જાતીય આકર્ષણનો અનુભવ કરતી નથી.
- જે લોકોનું જાતીય અભિગમ અથવા જેન્ડર ઓળખ વિષમલૈંગિકી અથવા સિસજેન્ડર નથી તેમના માટે એક સામાન્ય શબ્દ. તેમાં લેસ્બિયન, ગે, બાયસેક્સ્યુઅલ, ટ્રાન્સજેન્ડર અને અન્ય ઓળખનો સમાવેશ થાય છે. એક સમયે તેનો ઉપયોગ અપશબ્દો તરીકે થતો હતો, પરંતુ ઘણા લોકોએ તેને સકારાત્મક અને સમાવિષ્ટ ઓળખ તરીકે ફરીથી સ્વીકાર્યું છે.
- એવા લોકો કે જેમનો જન્મ શારીરિક લૈંગિક લાક્ષણિકતાઓ (જેમ કે રંગસૂત્રો, હોર્મોન્સ અથવા શરીરરચના) સાથે થાય છે જે પુરુષ કે સ્ત્રીની લાક્ષણિક વ્યાખ્યાઓમાં બંધબેસતા નથી. ઇન્ટરસેક્સ એ માનવ શરીરનો એક કુદરતી ભિન્નતા છે.
- આ શબ્દ એવા લોકો માટે છે જેમની જેન્ડર ઓળખ જન્મ સમયે તેમના નિર્ધારિત જેન્ડર સાથે મેળ ખાતી નથી.
- બાળકનું જેન્ડર જન્મ સમયે નક્કી કરવામાં આવે છે, સામાન્ય રીતે શારીરિક લાક્ષણિકતાઓના આધારે.
- પુરુષોમાં સ્ત્રી, પુરુષ, બંનેનું મિશ્રણ, અથવા બંનેમાંથી કોઈ એક હોવાનો આંતરિક અર્થ ઊંડો હતો.
- એવી વ્યક્તિનું વર્ણન કરે છે જેની જેન્ડર ઓળખ જન્મ સમયે તેમને સૉપવામાં આવેલા જેન્ડર સાથે સુસંગત હોય છે.



j. જાતીય હિંસા અને પજવણીને સમજવી

પ્રશિક્ષકની નોંધ આ વિભાગ જાતીય હિંસા અને ઉત્પીડન જેવા સંવેદનશીલ મુદ્દાઓને આવરી લે છે. ચર્ચા માટે સલામત, આદરપૂર્ણ જગ્યા બનાવો - કેટલાક સહભાગીઓને વ્યક્તિગત અનુભવો હોઈ શકે છે. સહાનુભૂતિ રાખો અને જો વાતાવરણ ખૂબ તંગ બની જાય, તો મોટેથી કહો કે "ચાલો થોડીવાર મૌન રહીએ અને જો જરૂરી હોય તો વિરામ લઈએ". વિસ્તારમાં ઉપલબ્ધ સહાયક સેવાઓ માટે સંદર્ભ સંપર્કો રાખો. આ સત્રના અંતે બધા સાથે શેર કરી શકાય છે. તમે વ્હાઇટબોર્ડ પર નામ અને સંખ્યાઓ લખી શકો છો અને સહભાગીઓને તેમની નોટબુકમાં તેની નકલ કરવા માટે કહી શકો છો.

જાતીય હિંસા કોઈપણ જાતીય કૃત્ય અથવા બળ, બળજબરી અથવા સંમતિ વિના જાતીય કૃત્ય મેળવવાના પ્રયાસનો ઉલ્લેખ કરે છે. તેમાં બળાત્કાર, બળાત્કારનો પ્રયાસ, અનિચ્છનીય સ્પર્શ અને કોઈપણ કૃત્યનો સમાવેશ થાય છે જે વ્યક્તિની શારીરિક સ્વાયત્તાનું ઉલ્લંઘન કરે છે - ગુનેગાર અને પીડિત વચ્ચેના સંબંધને ધ્યાનમાં લીધા વિના. જાતીય હિંસા ઘણા સ્વરૂપોમાં થઈ શકે છે - સંમતિ વિના કોઈને જાતીય રીતે સ્પર્શ કરવો (કપડા દ્વારા પણ), ધમકીઓ આપવી, અથવા સેક્સ માટે કોઈની તરફથી કરવી. સંમતિ સ્પષ્ટ, ઉત્સાહી અને સતત હોવી જોઈએ. તેના વિના કરવામાં આવેલ કંઈપણ હિંસા છે.

જાતીય સતામણી એટલે અનિચ્છનીય જાતીય ટિપ્પણીઓ, હાવભાવ અથવા પ્રોત્સાહન. તેમાં એવી પરિસ્થિતિઓનો સમાવેશ થઈ શકે છે જ્યાં સત્તામાં રહેલી કોઈ વ્યક્તિ નોકરીના લાભોના બદલામાં જાતીય લાભ માંગે છે. તેમાં હંમેશા ધમકીઓ કે પૈસાનો સમાવેશ થતો નથી - ભય, દબાણ અથવા અસમાન શક્તિ પણ સંકેતો હોઈ શકે છે. એક વ્યક્તિને મજાક લાગે તેવી વાત બીજાને પજવણી જેવી લાગી શકે છે - અને બંનેના મંતવ્યો મહત્વના છે.

ઓનલાઈન જાતીય સતામણી મહિલા ઘરખાતા કામદારો, જે ઘણીવાર કામ, સંદેશાવ્યવહાર અને બજારો સુધી પહોંચવા માટે ડિજિટલ પ્લેટફોર્મ અને મોબાઇલ કનેક્ટિવિટી પર આધાર રાખે છે, તેઓ સાયબર જાતીય સતામણીના વધતા જોખમોનો સામનો કરે છે. જેમ જેમ તેમના કાર્યસ્થળો વ્યક્તિગત જગ્યાઓ સાથે ભળી જાય છે, ખાસ કરીને સ્માર્ટફોન અને સોશિયલ મીડિયા દ્વારા, તેઓ અનિચ્છનીય જાતીય સંદેશાઓ, ધમકીઓ અને ગ્રાહકો, મધ્યસ્થી અથવા અજાણ્યા વ્યક્તિઓ તરફથી પીછો કરવા માટે સંવેદનશીલ બને છે. ઘણી મહિલા ઘરખાતા કામદાર, ખાસ કરીને હાંસિયામાં ધકેલાઈ ગયેલી પૃષ્ઠભૂમિની, ડિજિટલ સાક્ષરતા અને રિપોર્ટિંગ મિકેનિઝમની એક્સેસનો અભાવ ધરાવે છે, જેના કારણે આવા દુર્વ્યવહારને ઓળખવા, જાણ કરવા અથવા તેનો પ્રતિકાર કરવો મુશ્કેલ બને છે. જાતીય સતામણી અને નોકરી ગુમાવવાનો ડર ઘણીવાર પીડિતોને ચૂપ કરી દે છે. સાયબર જાતીય સતામણીનો સામનો કરવા માટે માત્ર મહિલા ઘરખાતા કામદાર માટે જાગૃતિ ઝુંબેશ અને ડિજિટલ સલામતી તાલીમ જ નહીં, પણ વધુ મજબૂત કાનૂની રક્ષણ, પ્લેટફોર્મ જવાબદારી અને સુરક્ષિત ડિજિટલ કાર્યસ્થળોની માંગ માટે સામૂહિક સંગઠનની પણ જરૂર છે.

કાર્યસ્થળ પર હિંસા તમે અગાઉ 5 પ્રકારની હિંસા વિશે શીખ્યા હશો જેનો અનુભવ થઈ શકે છે (HNSA તાલીમ મેન્યુઅલ - મેન્યુઅલનું શીર્ષક જણાવો)

- આર્થિક હિંસા
- ભાવનાત્મક હિંસા
- શારીરિક હિંસા
- મૌખિક હિંસા
- જાતીય હિંસા

જાતીય સતામણી અટકાવવા અને તેનો સામનો કરવાની જવાબદારી કાર્યસ્થળોની છે. ભારતમાં, કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓની જાતીય સતામણી (નિવારણ, પ્રતિબંધ અને સંબોધન) અધિનિયમ, 2013 મુજબ 10 કે તેથી વધુ કર્મચારીઓ ધરાવતી તમામ સંસ્થાઓએ નિવારણ માટે સલામત અને પ્રતિભાવશીલ જગ્યા પૂરી પાડવા માટે આંતરિક સમિતિઓ (ICs) ની સ્થાપના કરવાની જરૂર છે.

અનૌપચારિક સ્થળોએ અથવા 10 થી ઓછા કર્મચારીઓ ધરાવતી સંસ્થાઓમાં કામ કરતી મહિલાઓ માટે, શહેરી અને ગ્રામીણ બંને વિસ્તારોમાં જિલ્લા સ્તરે સ્થાનિક સમિતિઓ (LC) ની સ્થાપના કરવામાં આવે છે.

આ કાયદાનું એક મહત્વપૂર્ણ પાસું એ છે કે જાતીય સતામણીની વ્યાખ્યા ફરિયાદીના અનુભવ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે - એટલે કે, જો કોઈ મહિલાને ગુનેગારના શબ્દો અથવા વર્તન જાતીય રીતે અપમાનજનક લાગે છે, તો તેણીને ફરિયાદ નોંધાવવાનો અધિકાર છે.

મહિલા ઘરખાતા કામદારો માટે, જેમની પાસે ઘણીવાર ઔપચારિક નોકરીદાતાઓનો અભાવ હોય છે, સ્થાનિક સમિતિ જાતીય સતામણીની ફરિયાદો માટે સંપર્ક કરવા માટે નિયુક્ત સંસ્થા છે, પછી ભલે ગુનેગાર કોન્ટ્રાક્ટર હોય, મધ્યસ્થી હોય કે ખરીદનાર હોય.

બળાત્કાર કોઈ અજાણી વ્યક્તિ, પરિચિત વ્યક્તિ અથવા લગ્નજીવનની અંદર, સહમતિ વિનાનો જાતીય સંપર્ક. મોટાભાગના દેશોમાં બળાત્કારને ફોજદારી ગુનો તરીકે માન્યતા આપતા કાયદા છે. વૈવાહિક બળાત્કાર હિંસા છે - તે આત્મીયતા નહીં, પરંતુ સત્તા વિશે છે. ઘણા દેશો વૈવાહિક બળાત્કારને ગુનો માનતા નથી.

જાતીય હુમલો અથવા જાતીય દુર્વ્યવહાર વ્યાપક શબ્દો છે અને કાયદામાં અલગ રીતે વ્યાખ્યાયિત કરી શકાય છે. તેમાં કોઈપણ અનિચ્છનીય જાતીય સંપર્કનો સમાવેશ થાય છે, જેમ કે બળજબરીથી ચુંબન કરવું, સ્પર્શ કરવો અથવા સંમતિ વિના સ્પર્શ કરવો.

ઇન્ટિમેટ પાર્ટનર વાયોલન્સ (IPV) રોમેન્ટિક અથવા જાતીય સંબંધોમાં થતા દુર્વ્યવહારનો ઉલ્લેખ કરે છે. IPV ઘણા સ્વરૂપો લઈ શકે છે:

1. શારીરિક હિંસા - માર મારવો, થપ્પડ મારવી, લાત મારવી.
2. જાતીય હિંસા - બળજબરીથી સેક્સ અથવા જાતીય બળજબરી.
3. ભાવનાત્મક દુર્વ્યવહાર - અનાદર, અપમાન, ધમકીઓ, તિરસ્કાર.
4. વર્તન પર નિયંત્રણ - કોઈને પ્રિયજનોથી અલગ રાખવું, હિલચાલ પર નજર રાખવી, અથવા કામ, શિક્ષણ અથવા આરોગ્યસંભાળની એક્સેસને પ્રતિબંધિત કરવી.



ભારતમાં, કાર્યસ્થળોએ જાતીય સતામણી અટકાવવા અને તેનો સામનો કરવા માટે કાયદેસર રીતે પગલાં લેવા જરૂરી છે. **કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓનું જાતીય સતામણી (નિવારણ, પ્રતિબંધ અને સંબોધન) અધિનિયમ, 2013** એ આદેશ આપે છે કે 10 કે તેથી વધુ કર્મચારીઓ ધરાવતી બધી સંસ્થાઓએ નિવારણ માટે સલામત અને પ્રતિભાવશીલ પદ્ધતિ સુનિશ્ચિત કરવા માટે આંતરિક સમિતિ (IC) ની સ્થાપના કરવી આવશ્યક છે.

અનૌપચારિક સ્થળોએ અથવા 10 થી ઓછા કામદારો ધરાવતી સંસ્થાઓમાં કામ કરતી મહિલાઓ માટે, સ્થાનિક સમિતિઓ (LCs) આ કાયદા હેઠળ નિયુક્ત જિલ્લા અધિકારી દ્વારા શહેરી અને ગ્રામીણ બંને વિસ્તારોમાં જિલ્લા સ્તરે સ્થાપિત કરવામાં આવે છે. આ કાયદાની એક મહત્વપૂર્ણ વિશેષતા એ છે કે જાતીય સતામણીની વ્યાખ્યા મહિલાના અનુભવ પર આધારિત છે - જો તેણીને લાગે કે કોઈનું વર્તન જાતીય રીતે અયોગ્ય અથવા અપમાનજનક હતું, તો તેણીને ફરિયાદ નોંધાવવાનો અધિકાર છે.

મહિલા ઘરખાતા કામદારો, જે ઘણીવાર અનૌપચારિક કાર્યસ્થળોમાં કોન્ટ્રાક્ટરો અથવા ખરીદદારો સાથે વાતચીત કરે છે, તેઓ જાતીય સતામણીની ફરિયાદો નોંધાવવા માટે સ્થાનિક સમિતિનો સંપર્ક કરી શકે છે.

ભારતમાં મહિલાઓને ઘરેલુ હિંસાથી બચાવવા માટે એક કાયદો પણ છે: **ઘરેલું હિંસાથી મહિલાઓનું રક્ષણ કાયદો (PWDVA), 2005**. આ કાયદો સ્ત્રીને તેના ઘરમાં સુરક્ષિત રીતે રહેવાના અધિકારની ખાતરી આપે છે અને તેને શારીરિક, ભાવનાત્મક, જાતીય અને આર્થિક શોષણથી રક્ષણ આપે છે. ફરિયાદો પ્રોટેક્શન ઓફિસર, પોલીસ અથવા મેજિસ્ટ્રેટ કોર્ટમાં કરી શકાય છે.

કાનૂની પદ્ધતિઓ ઉપરાંત, ભારત સહિત ઘણા દેશોમાં ઘરેલુ હિંસાના બચી ગયેલા લોકો માટે સહાયક સેવાઓ છે, જેમ કે વન સ્ટોપ ક્રાઇસિસ સેન્ટર્સ અને સખી સેન્ટર્સ. આ કેન્દ્રો કાઉન્સેલિંગ, કાનૂની સહાય અને જાગૃતિ નિર્માણ જેવી સેવાઓ પ્રદાન કરે છે. જ્યારે કેટલીક સરકાર દ્વારા ચલાવવામાં આવે છે, ત્યારે ઘણી NGO પણ મહિલાઓને સુરક્ષિત અને ગૌરવપૂર્ણ જીવન જીવવામાં મદદ કરવા માટે આવી સહાય પૂરી પાડે છે.

કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓના યૌન ઉત્પીડન
પ્રતિબંધ, પ્રતિષેધ અને નિવારણ
અધિનિયમ, 2013

એક જ સ્થળે
સહાય કેન્દ્રો

સ્થાનિક સમિતિઓ

ગૃહ હિંસાથી મહિલાઓનું
સંરક્ષણ અધિનિયમ, 2005

સખી કેન્દ્રો



પ્રવૃત્તિ 4A

“કોણ શું કરે છે?” -

જેન્ડર ભૂમિકાઓને સમજવી, શ્રમનું જેન્ડર વિભાગ

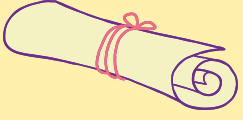
30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ કરવાનું શરૂ કરવાનો પહેલાં વિભાગ 4.1 (બિંદુઓ b, c, f) વાંચો.

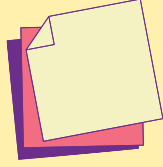
થીમ:

જાતિ, શ્રમ વિભાગ, જાતિગત પગાર તફાવત, જાતિગત ભૂમિકાઓ

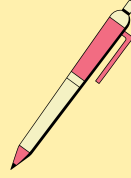
જરૂરી સામગ્રી:



ચાર્ટ પેપર અથવા
વ્હાઇટબોર્ડ



સ્ટીકી નોટ્સ અથવા
કાગળની કાપલી



માર્કર



વિડિયો -

https://youtu.be/_rgmvjPg_QA?si=roaSIK0UjUhcTRTN

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: સત્ર માટે તૈયારી

ચાર્ટ પેપર/બોર્ડ પર નીચેના કોષ્ટક સ્તંભો દોરો -

પુરુષો		સ્ત્રીઓ		ટ્રાન્સજેન્ડર વ્યક્તિઓ	
ચૂકવેલ કામ	વેતન વગરનું કામ	ચૂકવેલ કામ	વેતન વગરનું કામ	ચૂકવેલ કામ	વેતન વગરનું કામ

પગલું 2: પ્રવૃત્તિને પરિચય કરવો

Startનીચે મુજબ કહો “આપણે જાણીએ છીએ કે આપણે બધા આપણા પરિવાર અને સમુદાયમાં વિવિધ પ્રકારના કાર્યો કરીએ છીએ. કેટલાકને ચૂકવણી કરવામાં આવે છે અને કેટલાકને ચૂકવણી કરવામાં આવતી નથી. ચાલો જોઈએ કે તે પુરુષો, સ્ત્રીઓ અને ટ્રાન્સજેન્ડર વ્યક્તિઓ માટે કેવું દેખાય છે.

સહભાગીઓને પૂછો: “તમારા ઘર, કાર્યસ્થળ અને સમુદાયમાં, સામાન્ય રીતે કોણ કયા કાર્યો કરે છે?” બાળકો અને વૃદ્ધો દ્વારા કરવામાં આવતા કામો માટે ચૂકવણી કરેલ અને ચૂકવણી ન કરાયેલ બંને પ્રકારના કામો માટે પ્રોત્સાહિત કરો. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો - બધા કાર્યો જે લોકોનો દિવસભરનો સમય રોકે છે.



પગલું ૩: ચાર્ટ ભરો

- જેમ જેમ સહભાગીઓ કાર્યો બોલાવે છે, તેમ તેમ તેમને સંબંધિત સ્તંભોમાં મૂકો.
- જો જરૂરી હોય તો વધુ પંક્તિઓ ઉમેરો.
- એવા કાર્યો વિશે વિચારો જે સામાન્ય રીતે સ્ત્રીઓ દ્વારા કરવામાં આવે છે પણ શું તે ગણાય છે (દા.ત., રસોઈ, સીવણકામ, બજારના કામકાજ, બાળઉછેર)
- મોટાભાગની શ્રેણીઓ હેઠળ ઓછામાં ઓછા 8-10 કાર્યોની યાદી આપ્યા પછી તમે રોકી શકો છો.

પગલું ૪: સૂચનો

પૂછો:

- "તમે શું જોયું?"
- "શું બધા કાર્યોનું વેતન મળે છે?"
- "કયા કાર્યો માટે વેતન ચૂકવવામાં આવે છે?"
- "કોણ વધુ પગાર વગરનું કામ કરી રહ્યું છે?"
- "કામ સરખું હોય તો પણ કોને વધુ વેતન મળે છે?"
- "શું આમાં કોઈ ફેરફાર થવા માંગો છો?"

પગલું ૫ (પ્રતિસાદ પ્રોમ્પ્ટ):

સહભાગીઓને પૂછો:

- "શું આ પ્રવૃત્તિએ તમને અલગ રીતે વિચારવા માટે પ્રેર્યા?"
- જૂથમાંથી મુખ્ય મુદ્દાઓ નોંધો.

પગલું ૬ (વિડિયો):

તમે આ વિડિયો બતાવીને સત્ર સમાપ્ત કરી શકો છો - https://youtu.be/_rgmvjPg_QA?si=roaSIKOUjUhcTRTN or [વિડિયો](#)



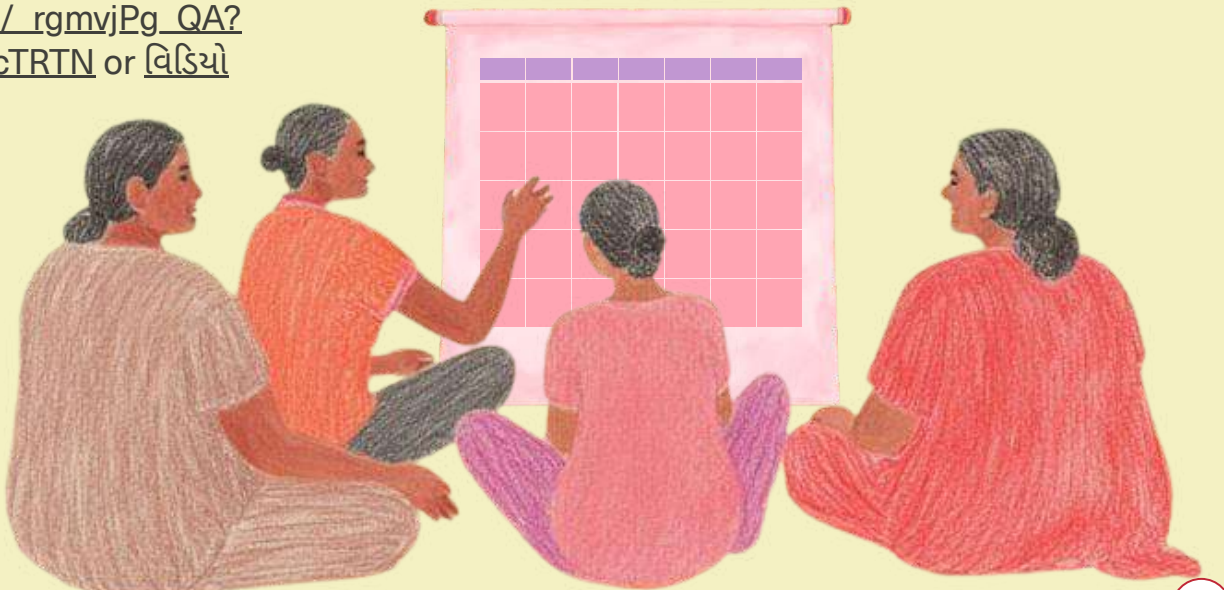
પૂર્ણ વિડિયો જોવા માટે
QR કોડ સ્કેન કરો.

પગલું ૭: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



"જેન્ડર ભૂમિકાઓ કુદરતી રીતે નહીં, પણ સામાજિક રીતે શીખવવામાં આવે છે." સમાજમાં પુરુષો અને સ્ત્રીઓ વચ્ચે કામ વહેંચાવા માટે જેન્ડર વિભાજન એક પદ્ધતિ છે, જ્યાં સ્ત્રીઓ પાસેથી સામાન્ય રીતે ઘરકામ અને સંભાળ રાખવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે, જ્યારે પુરુષોને ઘરની બહાર પગારદાર કામ કરવા માટે દબાણ કરવામાં આવે છે. આ અસમાન વિભાજન પિતૃસત્તા સાથે ઊંડે સુધી જોડાયેલું છે, જે પુરુષોના કામને વધુ મૂલ્ય આપે છે અને તેમને વધુ લાભ આપે છે. પરિણામે, સ્ત્રીઓને જેન્ડર આધારિત વેતન તફાવતનો સામનો કરવો પડે છે, મોટા પ્રમાણમાં ચૂકવણી વિનાનું કામ કરવું પડે છે અને ઘણીવાર આર્થિક સ્વતંત્રતા માટે ઓછી તકો મળે છે. જેમ તમે ફિલ્મમાં જોયું તેમ, પિતૃસત્તાક માનસિકતાને કારણે પતિ ઘરકામ કરવાનું સ્વીકારવામાં ખચકાટ અનુભવે છે, જ્યારે વાસ્તવમાં તેની પત્ની અને માતાને વેતન વગર ઘરકામનો બોજ વહેંચતા પુરુષોને વધુ આવકારદાયક તરીકે દર્શાવવામાં આવ્યા છે. મહિલાઓના વેતન વગરના અને ઓછા વેતનવાળા કામને ઓળખવું અને તેનું મૂલ્ય નક્કી કરવું જોઈએ. આપણે એ પણ વિચારવાની જરૂર છે કે આ વિભાજન કેવી રીતે થયું?

ઘણી સરકારો પુરુષો અને સ્ત્રીઓ વિવિધ પ્રવૃત્તિઓમાં પોતાનો સમય કેવી રીતે વિતાવે છે તે સમજવા માટે સમય ઉપયોગ અભ્યાસ હાથ ધરે છે. ભારતમાં, તાજેતરના સમય ઉપયોગ અભ્યાસ દર્શાવે છે કે પુરુષો સંભાળના કાર્યમાં ભાગ લે છે, અને ઘરના સભ્યોની સંભાળ રાખવામાં દરરોજ સરેરાશ 75 મિનિટ વિતાવે છે. જોકે, મહિલાઓ તેના પર દરરોજ 137 મિનિટ વિતાવે છે જે પુરુષો દ્વારા વિતાવેલા સમય કરતા બમણાથી વધુ છે. વેતન વગરની ઘરેલુ સેવાઓની વાત કરીએ તો, સ્ત્રીઓ દરરોજ સરેરાશ 289 મિનિટ વિતાવે છે, જ્યારે પુરુષો ફક્ત 88 મિનિટ વિતાવે છે.



પ્રવૃત્તિ 4B

“કોણ નક્કી કરે છે?” -

દૈનિક જીવનમાં જેન્ડર સમાનતા

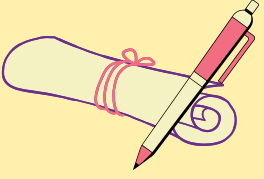
40
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 4.1 (બિંદુ d) વાંચો.

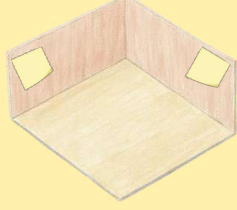
થીમ:

લિંગ સમાનતા, નિર્ણય-લેનાર ક્ષમતા, ગૃહસ્થ અને કાર્યસ્થળમાં શક્તિના તંત્ર

જરૂરી સામગ્રી:



૧ ચાર્ટ પેપર અને
માર્કર



બે ખૂણાં નિશાન લગાવવામાં આવ્યા:
“પુરુષ નક્કી કરે” અને “સ્ત્રી નક્કી કરે”



૫ પૂર્વ-લખેલા
સીનારિયો કાર્ડ



વીડિઓ 1
વીડિઓ 2

પ્રશિક્ષક માટે પગલાવાર સૂચનાઓ

પગલું ૧: સત્ર માટે તૈયારી

રૂમના બે વિરુદ્ધ ખૂણા ચિહ્નિત કરો:

- એક “પુરુષ નિર્ણય લે છે” તરીકે
- બીજું “સ્ત્રી નિર્ણય લે છે” તરીકે



સહભાગીઓને સમજાવો કે તમે વાસ્તવિક જીવનના સિનારિયો વાંચશો, અને તેઓએ રૂમની તે બાજુ ચાલવું જે દર્શાવે છે કે સામાન્ય રીતે તેમના ઘર અથવા સમુદાયમાં તે નિર્ણય લે છે.

એકવાર સિનારિયો તૈયાર થઈ જાય, પછી કાર્ડને બોર્ડ પર ચોટાડો. અને દરેક કાર્ડની સામે પુરુષના નિર્ણય સુધી ચાલતી સ્ત્રીઓની સંખ્યા અને સ્ત્રીઓના નિર્ણય સુધી ચાલતી સ્ત્રીઓની સંખ્યા ઉમેરો.

નમૂનાના દ્રષ્ટાંતો:

- ઘરે શું રાંધવું તે કોણ નક્કી કરે છે?
- સ્ત્રી કૌશલ્ય તાલીમ લઈ શકે કે નહીં તે કોણ નક્કી કરે છે?
- તેણી જે પૈસા કમાય છે તેનો ઉપયોગ કેવી રીતે થાય તે કોણ નક્કી કરે છે?
- તેણીએ કામ પરથી ક્યારે ઘરે પાછા ફરવું તે કોણ નક્કી કરે છે?
- કોણ નક્કી કરે છે કે તે સમુદાયની મીટિંગમાં હાજરી આપી શકે છે કે નહીં?
- દીકરીએ કેટલું ભણવું જોઈએ તે કોણ નક્કી કરે છે?
- દીકરાએ કેટલું ભણવું જોઈએ તે કોણ નક્કી કરે છે?
- દીકરીએ કઈ શાળામાં જવું જોઈએ?
- જાતીય સતામણીની ઘટના બને ત્યારે ફરિયાદ કરવી કે નહીં?



પગલું 2:

પ્રશિક્ષકની નોંધ: એવું બની શકે છે કે બધા સહભાગીઓ એકસરખી પસંદગી ન કરે. તો, જેમણે બહુમતીથી અલગ પસંદગી કરી છે તેમને પૂછો કે તેમના અનુભવમાં/અથવા તેમના પરિવારમાં તેનો અનુભવ કેવો છે? જો સ્ત્રી સકારાત્મક અનુભવનો નિર્ણય લેતી હોય તો તેની પ્રશંસા કરવી જોઈએ. તેણીની શેરિંગ અન્ય લોકોને એ સ્વીકારવા માટે પ્રેરિત કરી શકે છે કે તેમના પોતાના સમુદાયમાં એવી સ્ત્રીઓ છે જે અલગ અલગ પસંદગીઓ કરી રહી છે અને અલગ રીતે કાર્ય કરી રહી છે. બીજા શબ્દોમાં કહીએ તો, તેઓ અલગ અલગ સામાજિક ધોરણોનું પાલન કરે છે.

એક સમયે એક સિનારિયો મોટેથી વાંચો, દરેક સિનારિયો પછી સહભાગીઓ એક ખૂણામાં ચાલવા માટે થોભો. દરેક પછી, પૂછો: શું તમને લાગે છે કે સામાન્ય રીતે આ રીતે હોય છે?"

"શું તમે આ સાથે સહમત છો?"

"તમે શું બદલવા માંગો છો?"

"આ ફેરફાર કેવી રીતે થશે?"

પગલું 3:

સહભાગીઓને આસપાસ જોવા અને પેટર્નનું અવલોકન કરવા કહો. પછી ટૂંકમાં ચર્ચા કરો:

- "આ પસંદગીઓ જેન્ડર ભૂમિકાઓ અને સમાનતા વિશે શું દર્શાવે છે?"
- "આપણે ક્યાં પરિવર્તન જોવા માંગીએ છીએ?"

પગલું 4: પ્રતિસાદ પ્રોમ્પ્ટ

પૂછો:

"શું આજથી કોઈ એવા નિર્ણયો છે જેના પર તમે વધુ નિયંત્રણ રાખવા માંગો છો?"

સહભાગીઓના થોડા પ્રતિભાવો લખો અને મનન કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરો.

પગલું 5 (વિડિયો):



તમારી પાસે જે સમય છે તેના આધારે, તમે આ બે વિડિયોમાંથી એક અથવા બંને બતાવીને સત્ર પૂર્ણ કરી શકો છો:

વિડિયો 1 (20 મિનિટ) -
<https://youtu.be/9HkIP4YkXu4?feature=shared>



પૂર્ણ વિડિયો જોવા માટે QR કોડ સ્કેન કરો.

વિડિયો 2 (7 મિનિટ) -
<https://youtu.be/ltEBXbdlIVA?feature=shared>



પૂર્ણ વિડિયો જોવા માટે QR કોડ સ્કેન કરો.

પગલું 6: સમાપન ટિપ્પણીઓ



"સમાનતા રોજિંદી પસંદગીઓથી શરૂ થાય છે. નિર્ણયોમાં સ્ત્રી અને પુરુષ બંનેનો મત હોવો જોઈએ. તમારા ઘરમાં અને તમારા સમુદાયમાં તમારું કામ અને તમારો અવાજ મહત્વપૂર્ણ છે.



પ્રવૃત્તિ 4C:

જેન્ડર આંતરવિભાગીયતાને સમજવું

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 4.1 (બિંદુ g, h) વાંચો.

થીમ:

જેન્ડર, જાતિ, વર્ગ, જાતિયતા, વંશ અને ધર્મની વાસ્તવિક જીવનની વાર્તાઓ દ્વારા આંતરવિભાગીયતાને સમજવું. આનો ઉદ્દેશ્ય સહભાગીઓને એ ઓળખવામાં મદદ કરવાનો છે કે કેવી રીતે બહુવિધ ઓળખો એકબીજાને છેદે છે અને લોકોના ભેદભાવ અને હાંસિયામાં ધકેલાઈ જવાના અનુભવોને આકાર આપે છે.

જરૂરી સામગ્રી:



પ્રિન્ટેડ કેસ સ્ટડીઝ (દરેક જૂથ દીઠ 1) (ઉમા, અંજુ, મમતા, સલમા, અમીના - વાસ્તવિક જીવનથી પ્રેરિત પ્રોફાઇલ્સ)

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: જૂથ વાંચન અને ચર્ચા



સહભાગીઓને પાંચ નાના જૂથોમાં વિભાજિત કરો અને દરેક જૂથને એક પ્રિન્ટેડ કેસ સ્ટડી આપો. આ પાંચનો ઉપયોગ કરો:

ઉમા

ઉમા (28) એક દલિત મહિલા છે જે તેના મકાનમાલિકની જમીન પર બંધુઆ મજૂર તરીકે કામ કરે છે. તેમનું કામ સવારે 7 વાગ્યે શરૂ થાય છે અને સાંજે 6:30 વાગ્યે પૂરું થાય છે. તેમને ત્રણ બાળકો છે - બે પુત્રીઓ અને એક પુત્ર. તેમની દીકરીઓ તેમને રસોડામાં અને ક્યારેક ખેતરોમાં મદદ કરે છે. હાલમાં તે પાંચ મહિનાની ગર્ભવતી છે, અને તેને ડોક્ટર પાસે જવામાં મુશ્કેલી પડી રહી છે. તે પોતાના બાળકોને શાળાએ મોકલવા માંગે છે પણ આ કેવી રીતે પૂર્ણ કરવું તે અંગે તેને ખાતરી નથી. કમનસીબે, તેના મકાનમાલિક તેનું જાતીય શોષણ કરે છે, અને તેણી નોકરી ગુમાવવાના અથવા બદલો લેવાના ડરથી ચૂપ રહેવાની ફરજ પાડે છે.

અંજુ

30 વર્ષીય અંજુ એક કુશળ ઘરખાતા કામ કરનારી મહિલા છે જે લખનઉના સ્થાનિક કપડા સપ્લાયર માટે બારીક ભરતકામ કરે છે. તે એક સમયે તેજસ્વી વિદ્યાર્થી હતી અને શાળામાં શિક્ષિકા બનવાની આશા રાખતી હતી, પરંતુ વહેલા લગ્ન અને માતૃત્વને કારણે તેના સપનામાં અવરોધ આવ્યો. પતિના ગયા પછી, અંજુ સિંગલ પેરેન્ટ બની ગઈ, અને ઘરેથી સીવાણકામ કરીને પોતાના બે બાળકોનું ભરણપોષણ કરતી. તેના કામની ગુણવત્તા અને ચુસ્ત સમયમર્યાદા પૂરી કરવાની તેની ક્ષમતા હોવા છતાં, કોન્ટ્રાક્ટર ઘણીવાર તેને મોટા અથવા વધુ સારા પગારવાળા ઓર્ડર આપવાનું ટાળે છે. તે દાવો કરે છે કે તેણી "કૌટુંબિક જવાબદારીઓ" ને કારણે દબાણનો સામનો કરી શકશે નહીં અને કહે છે કે તેણી "બાળકોમાં એટલી વ્યસ્ત છે કે ગંભીર કામ કરવા માટે સક્ષમ નથી." અંજુ અટવાયેલી અનુભવે છે, તેણીની કુશળતાથી નહીં પરંતુ માતા તરીકેની ભૂમિકા વિશેની ધારણાઓથી મર્યાદિત છે. તે હવે ઓનલાઈન ફ્રાફ્ટ પ્લેટફોર્મ અને મહિલા સહકારી સંસ્થાઓ સાથે જોડાવાના રસ્તાઓ શોધી રહી છે જે વધુ આદર અને સુગમતા પ્રદાન કરે છે, એવી આશામાં કે એવી જગ્યાઓ મળશે જ્યાં તેના કામનું મૂલ્ય તેના અંગત જીવન માટે નક્કી કર્યા વિના થાય.

મમતા

મમતા (29) એક ટ્રાન્સ મહિલા છે જે તાજેતરમાં બહાર આવી છે. તેણી પાસે B.Ed ની ડિગ્રી છે જે તેણીને શિક્ષણની નોકરી માટે લાયક બનાવે છે. સ્થાનિક મીડિયા કવરેજ દ્વારા તેની ઓળખ જાહેર થઈ ત્યારથી, તે રોજગાર મેળવવામાં અસમર્થ રહી છે, કારણ કે સંભવિત નોકરીદાતાઓ તેણીને નોકરીની તકોનો ઇનકાર કરી રહ્યા છે. તે ઘરે ટ્યુશન કરે છે, પણ ગુજરાન ચલાવવા માટે તેને પીસ રેટ કામ કરવું પડે છે. જ્યારે આ વિસ્તારમાં કામ કરતી એક NGO એ બધી મહિલા ઘરખાતા કામદારની મીટિંગ બોલાવી, ત્યારે તેણીએ તેમાં હાજરી આપી પરંતુ જોયું કે અન્ય મહિલા ઘરખાતા એ તેમની સાથે વાતચીત કરતી ન હતી. તે હતાશ થઈ ગઈ છે અને ક્યારેક આત્મહત્યા કરવાનું વિચારે છે.

સલમા

સલમા (35), જે વિકાસ ક્ષેત્રમાં કામ કરે છે, તેની તાજેતરમાં પુણે ટ્રાન્સફર થઈ હતી અને તે હાલમાં ભાડાનું ઘર શોધી રહી છે. જોકે, તેણી ભેદભાવનો સામનો કરી રહી છે, કારણ કે ઘણા હિન્દુ મકાનમાલિકો તેણીને તેમના ઘર ભાડે આપવાનો ઇનકાર કરે છે કારણ કે તે એક સિંગલ મુસ્લિમ મહિલા છે.

અમીના

અમીના (45), પૂર્વ આફ્રિકાની અશ્વેત સ્થળાંતરિત મહિલા, દિલ્હીમાં એક ગીચ ભાડાની વસાહતમાં રહે છે, જ્યાં તે ઘરેથી કામ કરતી મણકાવાળા ઘરેણાં અને કાપડના હસ્તકલાના કારીગર તરીકે કામ કરે છે. પતિથી અલગ થયા પછી, તેણીએ સ્થાનિક બજારો અને વોટ્સએપ ગ્રુપ દ્વારા પોતાના ઉત્પાદનો વેચીને પોતાના બે બાળકોનું ગુજરાન ચલાવવાનું શરૂ કર્યું. પોતાની કુશળતા હોવા છતાં, અમીનાને સતત જાતિગત અને જેન્ડર-આધારિત રૂઢિચુસ્ત વિચારોનો સામનો કરવો પડે છે - તેણીને ઘણીવાર શંકાની નજરે જોવામાં આવે છે, અતિશય લૈંગિકતા આપવામાં આવે છે અને તેના દેખાવ અને સ્વતંત્રતા માટે તેના વિષે વાતો કરવામાં આવે છે. કોન્ટ્રાક્ટરો તેણીને નિયમિત કામ આપવામાં અચકાય છે, એવું કહીને કે તેણી સ્થાનિક કામદારો સાથે "સુમેળ સાધી શકશે નહીં". તેના મહોલ્લામાં પણ, તેને જાતિવાદ અને પિતૃસત્તા આધારિત ટિપ્પણીઓ અને બહિષ્કારનો સામનો કરવો પડે છે. જોકે, દલિત અને મુસ્લિમ ઘરેથી કામ કરતા કર્મચારીઓના અનૌપચારિક સમૂહો દ્વારા, અમીનાએ સહાનુભૂતિ મળી અને જાતિ, વંશ, જેન્ડર અને મહિલાઓના શરીર અને જાતિયતાનાની સામાજિક વ્યવસ્થા વચ્ચે જોડાણો બનાવીને પોતાના અનુભવો શેર કરવાનું શરૂ કર્યું. આજે, પોતાના જીવનનું ઉદાહરણ પૂરું પાડીને પૂર્વગ્રહને પડકારવા અને સમાવેશી એકતાને પ્રોત્સાહન આપવા માટે તે હાંસિયામાં ઘડેલાઈ ગયેલી મહિલાઓમાં સંવાદ અને જાગૃતિ લાવવામાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવે છે.



દરેક જૂથને તેમની વાર્તા વાંચવા અને ચર્ચા કરવા કહો:

- આ પરિસ્થિતિમાં શું થઈ રહ્યું છે?
- આ વ્યક્તિ કયા મુખ્ય પડકારોનો સામનો કરી રહી છે?
- આ પડકારો આપણને તેમની એકબીજા સાથે જોડાયેલી ઓળખ વિશે શું કહે છે?
- આ પરિસ્થિતિમાં સત્તા કોની પાસે છે? કોને હાંસિયામાં ધકેલી દેવામાં આવી રહ્યા છે?

જૂથોને ટેકો આપવા અને સ્પષ્ટ કરવા માટે ફરો, ખાસ કરીને જ્યાં સહભાગીઓ અજાણ્યા ઓળખ સાથે સંઘર્ષ કરે છે.

પગલું 2: સામૂહિક ચિંતન અને ચર્ચા



બધાને પાછા એકસાથે લાવો અને દરેક જૂથને તેમની વાર્તા અને મુખ્ય વિચારો ટૂંકમાં શેર કરવા માટે આમંત્રિત કરો.

ચર્ચાને વધુ ગાઢ બનાવવા માટે નીચેના માર્ગદર્શક પ્રશ્નો પૂછો:

- આ કિસ્સામાં કઈ અલગ અલગ ઓળખ હાજર છે?
- આ ઓળખો કેવી રીતે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા કરે છે અથવા ઓવરલેપ થાય છે?
- શું વ્યક્તિ ફક્ત એક જ ઓળખને કારણે પ્રભાવિત થઈ રહી છે કે ઓળખના મિશ્રણને કારણે?

સહભાગીઓને જાતિ, પિતૃસત્તા, વર્ગવાદ, ટ્રાન્સજેન્ડર લોકો પ્રત્યે તિરસ્કાર, વંશવાદ અને મુસ્લિમો (ઇસ્લામ સમુદાય) પ્રત્યે તિરસ્કાર જેવી પ્રણાલીઓ ઘણીવાર એકસાથે કેવી રીતે કાર્ય કરે છે તેના પર ચિંતન કરવા પ્રોત્સાહિત કરો.

પગલું 3: પ્રતિસાદ લો

પૂછો:

- "શું આમાંની કોઈ વાર્તાઓ જેન્ડર અસમાનતા વિશે તમે સામાન્ય રીતે જે રીતે વિચારો છો તેને પડકારે છે?"
- "શું આપણે કહી શકીએ કે બધી સ્ત્રીઓની સમસ્યાઓ સમાન છે?"
- "સામાન્ય બાબતો શું છે અને કયા પ્રકારના ભેદભાવનો સામનો કરવો પડી રહ્યો છે તેમાં શું તફાવત છે?" આંતરશાખાકીય અભિગમ આપણા આયોજન અને ઝુંબેશને સુધારવામાં કેવી રીતે મદદ કરી શકે છે?"

થોડા ટૂંકા પ્રતિભાવો આપો અને બધા અવાજોનો ઉષ્માભર્યો સ્વીકાર કરો.

પગલું 4: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



કહો:

"આંતરવિભાગીયતા આપણને એ જોવામાં મદદ કરે છે કે કેવી રીતે કોઈ પણ પ્રકારનો ભેદભાવ એકલતામાં અસ્તિત્વમાં નથી. જો આપણે એક ઓળખ - જેમ કે જાતિ કે જેન્ડર - દૂર કરીએ તો શું જુલમ હજુ પણ એ જ રહેશે? કદાચ નહીં. આ જ આંતરવિભાગીયતાની શક્તિ છે: તે બહુવિધ હાંસિયાના સ્તરીય, સંયોજન અસરોને છતી કરે છે. ન્યાયી પ્રણાલીઓનું નિર્માણ કરવા માટે, આપણે આ આંતરવિભાગીયતાને ઓળખવા જોઈએ અને સૌથી વધુ પ્રભાવિત લોકોના અનુભવોને કેન્દ્રમાં રાખવા જોઈએ. હસ્તક્ષેપો 'એક-સાઈઝ-ફીટ્સ-ઓલ' અભિગમોથી આગળ વધવું જોઈએ અને તેના બદલે વિવિધ જીવંત વાસ્તવિકતાઓ સાથે સાંભળવું, અનુકૂળન કરવું અને એકતામાં કાર્ય કરવું જોઈએ.

પ્રવૃત્તિ 4D

જાતીય હિંસાને સમજવી

20
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 4.1 (બિંદુ j) વાંચો.

થીમ(ઓ):

જાતીય સતામણીના સ્વરૂપો, દુર્વ્યવહારને આકાર આપવામાં શક્તિ ગતિશીલતાની ભૂમિકા, ન્યાયની પહોંચને અસર કરતા સામાજિક પરિબળો, બચી ગયેલા લોકોના અનુભવોની જટિલતાને સમજવી

સામગ્રી:



પ્રિન્ટેડ કેસ સ્ટડીઝ (જૂથ દીઠ 1)

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: જૂથ વાંચન અને ચર્ચા



સહભાગીઓને પાંચ નાના જૂથોમાં વિભાજીત કરો. દરેક જૂથને નીચેનામાંથી એક કેસ સ્ટડી આપો:

આશા

આશા, અર્ધ-શહેરી પૃષ્ઠભૂમિની એક યુવતી, એક પુરુષ સંબંધી દ્વારા લાંબા ગાળાના જાતીય શોષણનો ભોગ બનેલી છે. આ દુર્વ્યવહાર તેની કિશોરાવસ્થા દરમિયાન શરૂ થયો હતો અને ઘણા વર્ષો સુધી ચાલુ રહ્યો, કૌટુંબિક નિકટતાના આડમાં છુપાવીને. આશા સતત ડર સાથે જીવતી હતી - કોઈ વિશ્વાસ ન કરે, કૌટુંબિક એકતા તૂટે અને જે બન્યું તેના માટે દોષિત ઠેરવવામાં આવે. તેણીના બોલવાના પ્રયાસોને વારંવાર નજીકના પરિવારના સભ્યો દ્વારા દબાવવામાં આવ્યા હતા જેમણે તેણીને "પરિવાર ખાતર ભૂલી જવા" વિનંતી કરી હતી અથવા ચેતવણી આપી હતી કે તેની જાણ કરવાથી શરમ અને અપમાન થશે. પરિણામે, આશાએ વર્ષો સુધી પોતાના અનુભવો જાહેર કરવામાં વિલંબ કર્યો, અપરાધભાવ અને મૂંઝવણ આંતરિક રીતે અનુભવી.

સંધ્યા

પેટ્રોલ પંપ પર કામ કરતી એક યુવતી પર તેના પુરુષ નોકરીદાતા દ્વારા શારીરિક હુમલો કરવામાં આવ્યો (શારીરિક હુમલામાં અયોગ્ય સ્પર્શ, અયોગ્ય ટિપ્પણીઓ, નોકરીની સલામતીના બદલામાં જાતીય લાભ માંગવાનો સમાવેશ થઈ શકે છે) કારણ કે તેણીએ તેના પુરુષ નોકરીદાતાના વારંવાર અયોગ્ય પ્રસ્તાવોનો પ્રતિકાર કર્યો અને તેની બળજબરીપૂર્ણ માંગણીઓનું પાલન કરવાનો ઇનકાર કર્યો. આ હુમલો કામના કલાકો દરમિયાન, સહકાર્યકરોની સંપૂર્ણ હાજરીમાં થયો હતો, પરંતુ પોતાની નોકરી ગુમાવવાના ડરથી બહુ ઓછા લોકોએ દરમિયાનગીરી કરી હતી. જ્યારે મહિલા ફરિયાદ નોંધાવવા માટે સ્થાનિક પોલીસ સ્ટેશન પહોંચી ત્યારે તેને ઉદાસીનતા અને શંકાનો સામનો કરવો પડ્યો. અધિકારીઓએ તેના ચારિત્ર્ય પર પ્રશ્ન ઉઠાવ્યો, સૂચવ્યું કે તેણીએ આ ઘટનાને ઉશ્કેરી હશે, અને તેણીને કેસ ચલાવવાથી નિરાશ કરી. એક કામદાર વર્ગની પૃષ્ઠભૂમિ ધરાવતી મહિલા તરીકે, જે પરંપરાગત, પુરુષ-પ્રધાન નોકરી કરતી હતી, તેણીએ કલંકના અનેક સ્તરોનો સામનો કર્યો - એક બચી ગયેલી વ્યક્તિ તરીકે, ઓછી આવક ધરાવતી વ્યક્તિ તરીકે, અને એક એવી સ્ત્રી તરીકે જેણે અવાજ ઉઠાવવાની હિંમત કરી.

શ્રેયા

શ્રેયા, એક પ્રતિબદ્ધ સંબંધમાં રહેલી યુવતી, તેણે સ્પષ્ટપણે પોતાની વ્યક્તિગત મર્યાદા વ્યક્ત કરી હતી - તે લગ્ન સુધી કુંવારી રહેવાની ઇચ્છા રાખતી હતી. જ્યારે તેણી અને તેના જીવનસાથી શારીરિક આત્મીયતામાં જોડાયા હતા, ત્યારે તેમની વચ્ચે સમજાયું હતું કે આ તબક્કે તેણીને જાતીય સંભોગ સ્વીકાર્ય નથી. જોકે, આવી જ એક ઘનિષ્ઠ ક્ષણ દરમિયાન, શ્રેયાના સ્પષ્ટ મૌખિક અને શારીરિક પ્રતિકાર છતાં, તેના જીવનસાથીએ તેની ઇચ્છા વિરુદ્ધ સંભોગ કર્યો. આનાથી શ્રેયાને ખૂબ જ અપમાનિત અને મૂંઝવણનો અનુભવ થયો, જેનાથી ઘનિષ્ઠ સંબંધોમાં સહમતિ વિનાના સેક્સના ગંભીર મુદ્દા પર પ્રકાશ પડ્યો. આ કેસ એ વાત પર ભાર મૂકે છે કે સંમતિ હંમેશા સ્પષ્ટ, સતત અને આદરપૂર્ણ હોવી જોઈએ, અને ભાવનાત્મક નિકટતા અથવા સંબંધમાં હોવાને કારણે કોઈને પણ બીજા વ્યક્તિની સ્વાયત્તતા અથવા તેમના શરીર વિશેના નિર્ણયોને ઉપરવટ જવાનો અધિકાર મળતો નથી.

નિત્ય

એક નાના શહેરમાં રહેતી 32 વર્ષીય સેક્સ વર્કર નિત્યાનો સંપર્ક એક ક્લાયન્ટ દ્વારા કરવામાં આવ્યો જેણે રાત્રે સલામત, ખાનગી કામનું વચન આપ્યું તેના શબ્દ પર વિશ્વાસ કરીને, તે તેની સાથે એક એવી જગ્યાએ ગઈ જ્યાં, નિયમિત વ્યવહારને બદલે, તેની સાથે છેતરપિંડી કરવામાં આવી, ફૂર રીતે સામૂહિક બળાત્કાર કરવામાં આવ્યો અને અનેક પુરુષો દ્વારા શારીરિક હુમલો કરવામાં આવ્યો. ભાગી છૂટવામાં અને મદદ મેળવવામાં સફળ થયા પછી, નિત્યાએ સ્થાનિક પોલીસનો સંપર્ક કર્યો, પરંતુ તેને ઉદાસીનતા અને નૈતિક નિર્ણયનો સામનો કરવો પડ્યો. અધિકારીઓએ તેણીની ફરિયાદ નોંધવામાં વિલંબ કર્યો, તેણીના ચારિત્ર્ય પર સવાલ ઉઠાવ્યા, અને સૂચવ્યું કે તેણીના વ્યવસાયે તેણીના ન્યાય મેળવવાના અધિકારને ઘટાડ્યો છે.



કિરણ

એક પ્રતિષ્ઠિત ઉચ્ચ માધ્યમિક શાળામાં 17 વર્ષની પ્લસ ટુની વિદ્યાર્થીની, તેના શૈક્ષણિક ધ્યાન અને નેતૃત્વના ગુણો માટે જાણીતી હતી. તેના એક શિક્ષક, તેના પ્રદર્શનથી પ્રભાવિત થઈને, તેને નિયમિત વર્ગ સમયની બહાર વધારાનો ટેકો આપવા લાગ્યા. શરૂઆતમાં, કિરણે માર્ગદર્શનની પ્રશંસા કરી, કારણ કે તે માનતી હતી કે તે તેને સ્પર્ધાત્મક પરીક્ષાઓની તૈયારી કરવામાં મદદ કરશે. જોકે, સમય જતાં, સંબંધ અસ્વસ્થતા અનુભવવા લાગ્યો. શિક્ષકના સંદેશાઓ વધુ વારંવાર અને વ્યક્તિગત બન્યા, અને તેમણે વ્યાવસાયિક સ્તરથી આગળ વધતી ભાવનાત્મક નિકટતાની અપેક્ષા રાખવાનું શરૂ કર્યું. જોકે દુર્વ્યવહારનું કોઈ સ્પષ્ટ કૃત્ય નહોતું, કિરણને કેવી રીતે પ્રતિક્રિયા આપવી તે અંગે અસ્વસ્થતા અને મૂંઝવણ અનુભવાતી હતી, તેને ચિંતા હતી કે તેમની નિકટતા નકારવાથી તેની શૈક્ષણિક સ્થિતિ પર અસર પડી શકે છે. આખરે તેણીએ એક શાળાના કાઉન્સેલર સાથે વાત કરી, જેમણે તેણીને સીમાઓનું મહત્વ સમજાવવામાં મદદ કરી અને પરિસ્થિતિનો સામનો કરવામાં તેણીને ટેકો આપ્યો.



દરેક જૂથને પૂછો:

પ્રશ્નો વાંચો અને તેના પર મનન કરો:

1. હિંસક કૃત્યનું સ્થાન
2. શું બચી ગયેલી વ્યક્તિ તેને દુઃખ આપનાર વ્યક્તિને ઓળખે છે?
3. ગુનેગારને જાણવાથી કે ન જાણવાથી તેના માટે મદદ માંગવાનું કે ફરિયાદ કરવાનું કેવી રીતે સરળ કે મુશ્કેલ બને છે?
4. જાતીય હિંસાના સ્વરૂપને ઓળખો.

પગલું 2: સામૂહિક ચિંતન

બધા જૂથોને એકસાથે લાવો અને દરેક જૂથને તેમના કેસની હાઇલાઇટ્સ અને તેમના વિચારો શેર કરવા કહો. ચર્ચાને માર્ગદર્શન આપવા માટે નીચેના નિર્દેશોનો ઉપયોગ કરો:

- સ્ત્રીઓ માટે કયા સ્થળોને ઘણીવાર "સુરક્ષિત" માનવામાં આવે છે?
- શું એવી કોઈ જગ્યાઓ છે જ્યાં ખરેખર દુર્વ્યવહાર કે હિંસાનો કોઈ ભય નથી?
- પીડિતાના ગુનેગાર સાથેના સંબંધો તેની બોલવાની અથવા મદદ લેવાની ક્ષમતાને કેવી રીતે અસર કરે છે?
- જ્યારે દુરુપયોગ કરનાર વ્યક્તિ પરિવારનો સભ્ય, નોકરીદાતા અથવા વિશ્વાસપાત્ર વ્યક્તિ હોય ત્યારે કયા પડકારો ઉભા થાય છે?
- મહિલાઓ અને છોકરીઓને તેમની સંમતિ સ્પષ્ટ અને આત્મવિશ્વાસથી વ્યક્ત કરવા માટે સશક્ત બનાવવા માટે શું કરી શકાય?
- કયા સાધનો, જગ્યાઓ અથવા સપોર્ટ સિસ્ટમ્સની જરૂર છે?
- મહિલાઓ અને સમુદાયના સભ્યો તરીકે, આપણે હિંસાથી બચી ગયેલા લોકોને કેવી રીતે ટેકો આપી શકીએ?
- નાના કે મોટા કયા કાર્યો બચી ગયેલા વ્યક્તિને જોવામાં, સાંભળવામાં અને વિશ્વાસ કરવામાં મદદ કરી શકે છે?

પગલું 3: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



“જાતીય હિંસા ફક્ત જાહેર સ્થળોએ કે અજાણ્યાઓ દ્વારા જ થતી નથી. તે ઘણીવાર વિશ્વાસપાત્ર હોદ્દા પર રહેલા લોકો દ્વારા કરવામાં આવે છે - કુટુંબ, શિક્ષકો, પાર્ટનર, નોકરીદાતાઓ - અને મૌન અને શક્તિ અસંતુલનમાં ખીલે છે. સંમતિ એ એક વખતનું કાર્ય નથી, અને તેને ક્યારેય ધારી લેવું જોઈએ નહીં કે દબાણ કરવું જોઈએ નહીં. તે મુક્તપણે આપવું જોઈએ, માહિતી આપવી જોઈએ, અને ગમે ત્યારે પાછું ખેંચી શકાય છે.”

ભારતમાં 2018 ના તાજેતરના નેશનલ ક્રાઈમ રેકૉર્ડ્સ બ્યુરો (NCRB) ના ડેટા અનુસાર, લગભગ 94 ટકા કિસ્સાઓમાં, ગુનેગારો પીડિતો - પરિવારના સભ્યો, મિત્રો, લિવ-ઇન પાર્ટનર્સ, નોકરીદાતાઓ અથવા અન્ય લોકો માટે જાણીતા હતા એવું ડેટા દર્શાવે છે. જ્યારે બચી ગયેલા લોકો બોલે છે, ત્યારે તેમને ટેકો આપવો જોઈએ, શરમાવા કે ચૂપ કરાવવાને બદલે. સંસ્થાઓ, પ્રણાલીઓ અને સમુદાયોએ પીડિતોના દોષારોપણને સક્રિયપણે પડકારવાની, જવાબદારી સુનિશ્ચિત કરવાની અને વિશ્વાસનું વાતાવરણ બનાવવાની જરૂર છે. ન્યાય ત્યારે શરૂ થાય છે જ્યારે આપણે બચી ગયેલા લોકો પર વિશ્વાસ કરીએ છીએ અને તેમની સાથે ઊભા રહીએ છીએ - ફક્ત શબ્દોમાં નહીં, પરંતુ અર્થપૂર્ણ કાર્યોમાં.



પ્રવૃત્તિ 4E

કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી સમજવી

20
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 4.1 (બિંદુ j) વાંચો.

થીમ:

કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણીના વિવિધ સ્વરૂપો, અને તે મૌખિક, શારીરિક અને માનસિક રીતે કેવી રીતે પ્રગટ થઈ શકે છે.

સામગ્રી:



પ્રિન્ટેડ કેસ સ્ટડીઝ (જૂથ દીઠ 1)



ચાર્ટ પેપર



માર્કર



વિડિયો 1 - ચા સંમતિ વિડિયો

વિડિયો 2

વિડિયો 3

વિડિયો 4

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

**પગલું 1: જૂથમાં જોવું
અને ચર્ચા**



તમે આ વિડિયો બતાવી શકો છો -

પૂર્ણ વિડિયો જોવા માટે QR કોડ સ્કેન કરો.

સહભાગીઓને પાંચ નાના જૂથોમાં વિભાજિત કરો. બધા સાથે મળીને જોઈ શકે તે માટે એક સામાન્ય સ્ક્રીન પર વિડિયો ચલાવો. વિડિયો પછી, ચિંતન પ્રશ્નોનો સમૂહ વાંચો અને સહભાગીઓને તેમના જૂથોમાં તેની ચર્ચા કરવા કહો. દરેકને પોતાના વિચારો શેર કરવા અને એકબીજાને સાંભળવા માટે પ્રોત્સાહિત કરો. આ જૂથ ચર્ચા વિડિયોના વિષયોને તેમના પોતાના અનુભવો સાથે જોડીને સમજણને વધુ ગાઢ બનાવવામાં મદદ કરે છે.

વિડિયો 1 - ચા સંમતિ વિડિયો



વિડિયો 2 -

<https://youtu.be/vVvOp4I9r20?feature=shared>



વિડિયો 3 -

<https://youtu.be/YVvSb9gqYlgc?feature=shared>



વિડિયો 4 -

<https://www.youtube.com/watch?v=GscQIVJK4YQ>



બ્રિટિશ પોલીસ જાતીય સંમતિ
સમજાવવા માટે ચા નું ઉદાહરણ
આપે છે.



વિડિયો 1 પછીના પ્રશ્નો:

- યા અને સંમતિના ઉદાહરણમાંથી તમને શું સમજાયું?
- આપણા પોતાના ઘર, સંબંધો અથવા કાર્યસ્થળ પ્રત્યે સંમતિના વિચાર સાથે આપણે કેવી રીતે સંબંધિત હોઈ શકીએ?
- શું તમે ક્યારેય "ના" કહેવા માંગતા હતા ત્યારે "હા" કહેવાનું દબાણ અનુભવ્યું છે? ના કહેવું કેમ મુશ્કેલ હતું?
- જાતીય સંબંધો ઉપરાંત સંમતિ કઈ રીતે મહત્વપૂર્ણ છે - સંભાળના કાર્યમાં, સમુદાયના સ્થળોમાં અને કૌટુંબિક જવાબદારીઓમાં?

વિડિયો 2 પછીના પ્રશ્નો:

- આ વિડિયો આપણને શું બતાવે છે કે સ્ત્રીઓને ઘણીવાર ચૂપ રહેવાનું અથવા તેમના શરીર અને પસંદગીઓ વિશે શરમ અનુભવવાનું શીખવવામાં આવે છે?
- શું વિડિયોમાં તમને તમારા પોતાના અનુભવોની યાદ અપાવે છે - પછી ભલે તે ઘરે હોય, તમારા સમુદાયમાં હોય કે કાર્યસ્થળ પર હોય?
- સ્ત્રીઓને તેમના પરિવારો અને સમાજ તરફથી જેન્ડર અને જાતિયતા વિશે કેવા પ્રકારના સંદેશા મળે છે? આ આપણી બોલવાની ક્ષમતાને કેવી અસર કરે છે?
- મહિલા ઘરખાતા કામદારો એકબીજાને સીમાઓ નક્કી કરવામાં અને સંમતિ વિશે ખુલ્લેઆમ વાત કરવામાં કેવી રીતે ટેકો આપી શકે છે?

વિડિયો 3 પછીના પ્રશ્નો:

- વિડિયોમાં વ્યક્તિગત જગ્યા અને શારીરિક સ્વાયત્તતાને કેવી રીતે સમજાવવામાં આવી છે તે વિશે તમને શું લાગ્યું?
- શું તમને બાળપણમાં ક્યારેય એવું શીખવવામાં આવ્યું હતું કે શારીરિક સ્પર્શ કે અમુક વર્તણૂકોને ના કહી શકાય? કેમ અથવા કેમ નહીં?
- આપણે આપણા બાળકોને - ખાસ કરીને છોકરીઓ અને છોકરાઓને - નાનપણથી જ સંમતિનો આદર કરવાનું કેવી રીતે શીખવી શકીએ?
- ઘરકામ કરનારા અને સંભાળ રાખનારા તરીકે, આપણે આ પાઠ આપણા ઘરો અને સમુદાયોમાં કેવી રીતે લાવી શકીએ?

દરેક જૂથે:

- પજવણીના સ્વરૂપને ઓળખો (પ્રતિકૂળ કાર્ય વાતાવરણ, જાતીય હુમલો, ભેદભાવપૂર્ણ વાતાવરણ, જાહેર જાતીય સતામણી).
- મુખ્ય સમસ્યાઓ અને, શક્તિ જેન્ડર અથવા કલંક અનુભવને કેવી રીતે પ્રભાવિત કરે છે તેની ચર્ચા કરો.
- સંસ્થાકીય સ્તરે કેસને કેવી રીતે હેન્ડલ કરી શકાય અથવા અટકાવી શકાય તે અંગે વિચાર કરો.

પગલું 2: સામૂહિક ચિંતન

બધા જૂથોને એકસાથે લાવો અને તેમને તેમના કેસ, મુખ્ય આંતરદૃષ્ટિ અને પરિસ્થિતિને ઉત્પીડનની બનાવવાના કારણો પર વિચારો શેર કરવા આમંત્રણ આપો.

વાતચીતને આગળ વધારવા માટે નીચેના માર્ગદર્શક પ્રશ્નોનો ઉપયોગ કરો:

- આ પરિસ્થિતિઓમાં કોનો દ્રષ્ટિકોણ ઘણીવાર કેન્દ્રિત હોય છે - પીડિતનો કે પજવણી કરનારનો?
- શું પજવણી હંમેશા એકસરખી દેખાય છે? શું તે મૌખિક, શારીરિક, દેખાતી કે માનસિક હોઈ શકે છે?
- જાતીય સતામણીની કોઈના જીવન અને આજીવિકા પર લાંબા ગાળાની અસરો શું છે?
- જ્યારે નજીકના લોકો અથવા સાથીદારો આવું વર્તન જુએ ત્યારે શું કરવું જોઈએ?
- સંસ્થાઓ કેવી રીતે સુરક્ષિત અને વધુ સમાવિષ્ટ કાર્યસ્થળો બનાવી શકે છે?

પગલું 3: પ્રતિભાગીઓને પૂછવા માટે પ્રતિભાવ પ્રશ્નો

- "આજે તમે એવું શું શીખ્યા જે તમે પહેલાં જાણતા ન હતા?"
- "કામ પર હેરાનગતિનો ભોગ બનતી વ્યક્તિને તમે કેવી રીતે ટેકો આપી શકો?"
- "તમારા પોતાના કાર્યસ્થળને વધુ સુરક્ષિત બનાવવા માટે કઈ નીતિઓ અથવા પ્રથાઓ અસ્તિત્વમાં હોવી જોઈએ?"



પગલું 4: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



પગલું 5:

"જાતીય સતામણી ફક્ત શારીરિક હુમલા સુધી મર્યાદિત નથી - તેમાં કોઈપણ અનિચ્છનીય વર્તનનો સમાવેશ થાય છે જે પ્રતિકૂળ, ડરાવનારું અથવા અસુરક્ષિત વાતાવરણ બનાવે છે." તે મજાક, સ્પર્શ, ધમકી અથવા સત્તાનો દુરુપયોગ હોઈ શકે છે. ભારતમાં POSH કાયદા દ્વારા આને માન્યતા આપવામાં આવે છે, પરંતુ સાંસ્કૃતિક પરિવર્તન માટે કાયદા કરતાં વધુ જરૂરી છે - તેને જાગૃતિ, સહાનુભૂતિ અને કાર્યવાહીની જરૂર છે. સૌથી મહત્વનું એ છે કે પીડિત વ્યક્તિને કેવું લાગે છે - નહીં કે પજવણી કરનારનો 'ઈરાદો' શું હતો.

સુરક્ષિત કાર્યસ્થળ બનાવવાનું કામ બચી ગયેલા લોકો પર વિશ્વાસ કરવાથી, કેન્ડ્યુઅલ લૈંગિકતા સામે ઊભા રહેવાથી અને લોકોને જવાબદાર ઠેરવવા માટે માળખાં બનાવવાથી શરૂ થાય છે. ભલે તે ફેક્ટરીનો માળ હોય, ઓફિસ હોય કે જાહેર રસ્તો હોય - દરેક વ્યક્તિ ગૌરવ અને ઉત્પીડનથી મુક્તિને પાત્ર છે.

સુરક્ષિત
કાર્યસ્થળનું
વાતાવરણ



કૃપા કરીને પૂર્વ-વાંચનનો સંદર્ભ લો અને સત્ર બંધ કરતી વખતે નીચે મુજબ શેર કરો:

જાતીય સતામણી અટકાવવા અને તેનો સામનો કરવાની જવાબદારી કાર્યસ્થળોની છે. ભારતમાં, કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓની જાતીય સતામણી (નિવારણ, પ્રતિબંધ અને સંબોધન) 2013ના કાયદા મુજબ 10 કે તેથી વધુ કર્મચારીઓ ધરાવતી તમામ સંસ્થાઓએ આંતરિક સમિતિઓ (ICs) ની સ્થાપના કરવી જરૂરી છે. આ સમિતિઓ નિવારણ માટે સલામત અને પ્રતિભાવશીલ પદ્ધતિ સુનિશ્ચિત કરવા માટે જવાબદાર છે.

અસંગઠિત ક્ષેત્રમાં અથવા નાની સંસ્થાઓમાં કામ કરતી મહિલાઓ માટે, જિલ્લા સ્તરે - શહેરી અને ગ્રામીણ બંને વિસ્તારોમાં - કાયદા હેઠળ નિયુક્ત જિલ્લા અધિકારી દ્વારા સ્થાનિક સમિતિઓ (LC) ની સ્થાપના કરવામાં આવે છે.

આ કાયદાનું એક મહત્વપૂર્ણ પાસું એ છે કે જાતીય સતામણીની વ્યાખ્યા ફરિયાદીના અનુભવ પર આધારિત છે. જો કોઈ મહિલાને લાગે કે કોઈના શબ્દો અથવા ક્રિયાઓ જાતીય રીતે અપમાનજનક અથવા અયોગ્ય હતા, તો તેણીને IC અથવા LC માં ફરિયાદ નોંધાવવાનો અધિકાર છે.

મહિલા ઘરખાતા કામદારો, જે ઘણીવાર અનૌપચારિક વાતાવરણમાં કામ કરે છે અને કોન્ટ્રાક્ટરો અથવા ખરીદદારો સાથે વ્યવહાર કરે છે, તેમના માટે સ્થાનિક સમિતિ જાતીય સતામણીની ફરિયાદો નોંધાવવા માટે યોગ્ય મંચ છે.

વાપરવા માટેની વિવેકબુદ્ધિ: - સંસ્થા આ વિષય સાથે જોડાવા માટે કેટલી તૈયારી ધરાવે છે તેના આધારે પ્રશિક્ષકને આ વિભાગનો ઉપયોગ કરવા વિનંતી કરવામાં આવે છે. જો તમે સત્રો યોજવા માંગતા હો, તો કૃપા કરીને તમારા સંગઠનના પ્રતિનિધિઓ સાથે ચર્ચા કરો. આ એકસરસાઈઝ માટેના દ્રશ્યો પરિશિષ્ટ IV માં મળી શકે છે.

પ્રવૃત્તિ 4F

પ્રવૃત્તિ: આપણા શરીર, આપણી ઈચ્છાઓ અને આપણી એજન્સીને સમજવી

40
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 4.1 (બિંદુ i) અને પરિશિષ્ટ IV માં આપેલ દૃશ્ય વાંચો/જોવો.

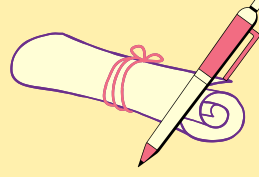
થીમ:

જાતિયતા, તેની વિવિધતા અને સમાજ જાતીય ઓળખ અને સંબંધોની ધારણાઓને કેવી રીતે પ્રભાવિત કરે છે અને આપણે તેના વિશે શું કરી શકીએ છીએ તેની મૂળભૂત સમજ.

સામગ્રી:



જાતિયતાના વિવિધ પાસાઓનું પ્રતિનિધિત્વ કરતી 5 છાપેલી છબીઓ (દા.ત., સમાન-જેન્ડર આત્મીયતા, લેસ્બિયન લગ્ન, કૌમાર્યના ધોરણો, વિવિધ જેન્ડર અભિવ્યક્તિ, રૂઢીવાદ તોડવો)
- તમને આ ફોટા અલગથી છાપેલા પણ મળશે.



ચાર્ટ પેપર અને
માર્કર્સ



વિડિયો - જાતિયતા ટેબુ
નથી - વિડિયો લિંક

પ્રવૃત્તિ માટે છબીઓ



- Honour killings have been reported in northern regions of India (mainly in the Indian states of Punjab, Rajasthan, Haryana and Bihar).
- According to a survey done by the Delhi-based Indian Population Statistics Survey (IPSS) in mid-2009, almost 695 homicidal cases have been registered as honour killings, in India.



પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1:

પહેલા ચિત્રો બતાવો: એક પછી એક (પરિશિષ્ટ IV માં સેટ 1)

પગલું 2:

જૂથને એક પ્રશ્ન પૂછો "આ ફોટામાં તમને શું દેખાય છે?". "મહિલાઓની પસંદગીઓ પર નિયંત્રણ વિશે આપણે શું કહી શકીએ?" ચાર કે પાંચ જવાબો સાંભળો - આદર્શ રીતે, તેઓ જોઈ શકશે કે લગ્ન વિશે સ્ત્રીઓની પસંદગીઓ માતાપિતા, સમુદાય અને ધાર્મિક નેતાઓ દ્વારા નક્કી કરવામાં આવે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જ્યારે વડીલો બાળ લગ્ન નક્કી કરે છે, ત્યારે સમુદાય ઠીક છે, પરંતુ જો કોઈ યુવાન છોકરો અને છોકરી પોતાની મરજીથી લગ્ન કરવાનું નક્કી કરે છે અને જો યુગલ અલગ જાતિના હોય તો સમુદાયના નેતાઓ યુગલને મારી પણ નાખે છે. વધુમાં ઘણા સમુદાયોમાં જો પતિનું મૃત્યુ થાય છે - તો વિધવાઓને લગ્ન કરવાની મંજૂરી નથી; તેમને તહેવારો અને શુભ પ્રસંગોમાં ભાગ લેવાની મંજૂરી નથી.



પગલું 3:

ચિત્રો બતાવો (પરિશિષ્ટ IV માં સેટ 2)

સહભાગીઓને પૂછો - "આ ચિત્રોમાં તમને શું દેખાય છે?" ઘણી બધી અસ્વસ્થતા અથવા મજાક અને હાસ્ય હોવાની શક્યતા છે - તે ઠીક છે અને સ્વીકારો અને 'હા, આપણા સમાજમાં, આવા લગ્નોને "સામાન્ય" માનવામાં આવતા નથી અને તે ખૂબ જ દુર્લભ છે.

ભારતમાં, આવા લગ્ન થાય છે પણ હજુ સુધી તેમને માન્યતા આપવામાં આવી નથી. પરંતુ સારી વાત એ છે કે આ દંપતી હવે ગુનાહિત નથી.

પછી તમે પૂછી શકો છો, "શું તમે તમારા પડોશમાં આવા કોઈ યુગલને જોયું છે?" શું તમે શેર કરવા માંગો છો?

જો કોઈ શેર કરે છે, તો કૃપા કરીને ધ્યાનથી અને આદરપૂર્વક સાંભળો. પ્રયાસ એ હશે કે આપણે એ સ્વીકારીએ કે એવા લોકો છે જે આપણી આસપાસ જોવા મળતા વ્યાપક વિજાતીય સંબંધોની તુલનામાં અલગ રીતે આકર્ષણ અનુભવે છે અને તેને અલગ રીતે વ્યક્ત કરે છે.

પગલું 4: વિડિયો બતાવો



વિડિયો - જાતિયતા ટેબુ નથી - વિડિયો લિંક



પૂર્ણ વિડિયો જોવા માટે QR કોડ સ્કેન કરો.

વિડિયો પછી, પૂછો:

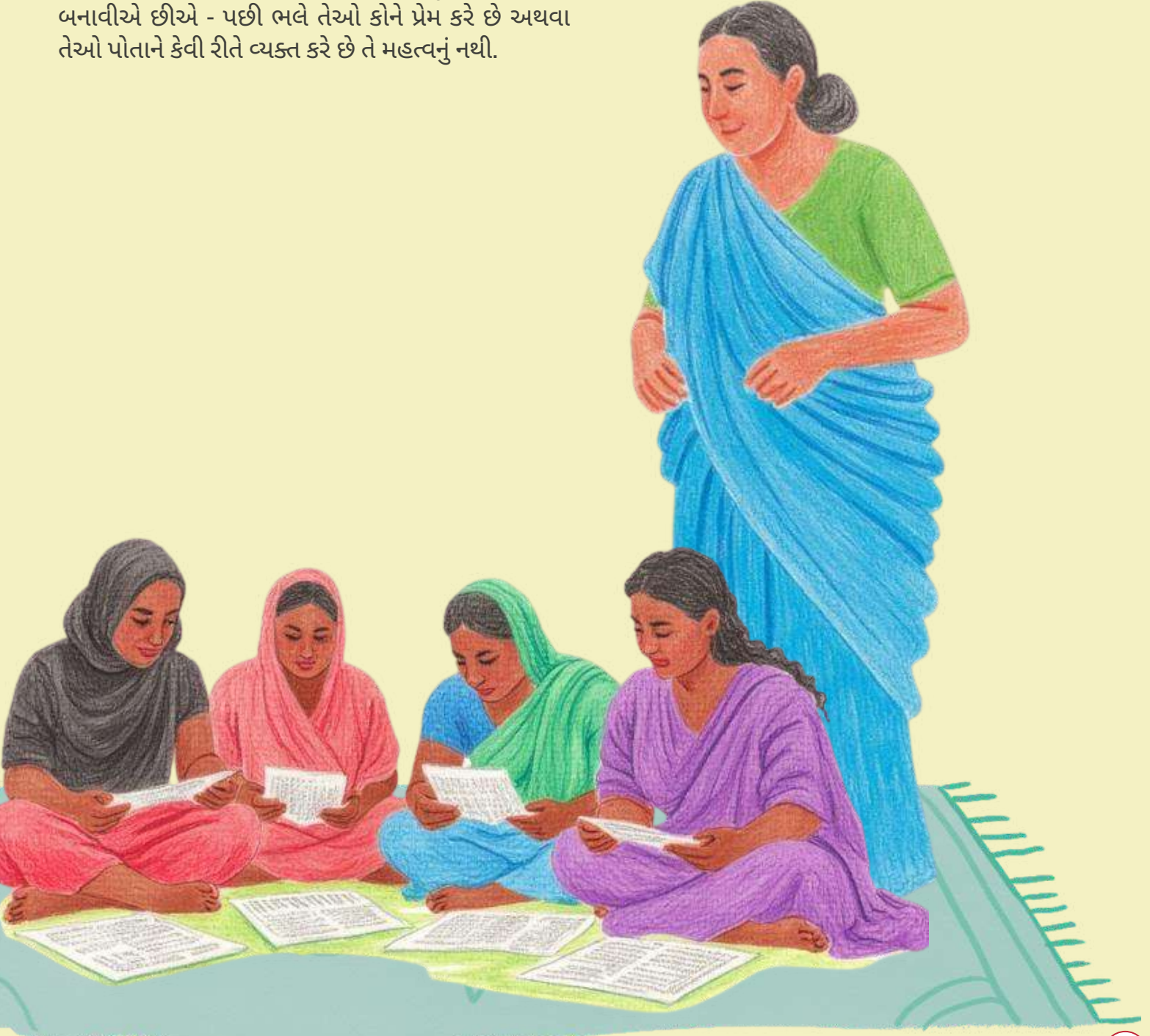
- શું વિડિયોમાં આપણે અગાઉના ચિત્રો જોયા ત્યારે જે ચર્ચા કરી હતી તેની સાથે કંઈ જોડાયેલું હતું?
- શું આપણી ઓળખ કુદરતી છે કે પછી તે ખૂબ જ નાની ઉંમરથી ઘડાયેલી છે?
- શું આપણે નાનપણથી જ સાંભળતા હોઈએ છીએ કે - "તું છોકરી છે - તારે આ કરવું જોઈએ?" "તું છોકરો છે - તું આ ન કરી શકે."
- 4-5 જવાબો આપો.
- શું આપણે એવું માનીએ છીએ કે જાતીય ઓળખ પણ ખૂબ જ નાની ઉંમરથી ઘડાય છે?
- થોડા જવાબો આપો.



લગભગ 5-10 મિનિટ ચર્ચા પછી

કહો:

“જાતિયતા એ માનવ અસ્તિત્વનો એક કુદરતી, વૈવિધ્યસભર અને ઊંડો વ્યક્તિગત ભાગ છે. જાતિયતા વિશેની આપણી માન્યતાઓ અને પ્રતિક્રિયાઓ આપણા ઉછેર, સમુદાય, સંસ્કૃતિ અને મીડિયા દ્વારા આકાર પામે છે. ઘણીવાર, આપણે સંકુચિત અને નિર્ણયાત્મક વિચારો પર પ્રશ્ન ઉઠાવ્યા વિના તેમને ગ્રહણ કરીએ છીએ. પરંતુ જાતિયતામાં ઓળખ, ઇચ્છાઓ અને અનુભવોની વ્યાપક શ્રેણી શામેલ છે - અને તેમાંથી કોઈ પણ ખોટું નથી. આપણા મન ખોલીને, આપણે બધા લોકો માટે ગૌરવ, સમાનતા અને સ્વીકૃતિ માટે જગ્યા બનાવીએ છીએ - પછી ભલે તેઓ કોને પ્રેમ કરે છે અથવા તેઓ પોતાને કેવી રીતે વ્યક્ત કરે છે તે મહત્વનું નથી.



પ્રવૃત્તિ 4F માટેની છબીઓ



- Honour killings have been reported in northern regions of India (mainly in the Indian states of Punjab, Rajasthan, Haryana and Bihar).
- According to a survey done by the Delhi-based Indian Population Statistics Survey (IPSS) in mid-2009, almost 695 homicidal cases have been registered as honour killings, in India.



પ્રકરણ ૬ સશક્તિકરણ, એકતા, અને સામૂહિક શક્તિને પ્રોત્સાહન

આ પ્રકરણ તમને મહિલા ઘરઘાટી કામદારની જીવંત વાસ્તવિકતાઓ પર આધારિત સશક્તિકરણની સમજણનો પરિચય કરાવે છે. તે પ્રશિક્ષકને સશક્તિકરણને બાહ્ય ભેટ તરીકે નહીં પરંતુ મહિલાઓને તેમની પાસે પહેલેથી જ રહેલી શક્તિને ઓળખવા અને ફરીથી મેળવવા માટે સક્ષમ બનાવવાની પ્રક્રિયા તરીકે જોવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે. એજન્સી, નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા, ભાગીદારી અને નેતૃત્વ જેવા ખ્યાલો દ્વારા, તમને એવી જગ્યાઓ બનાવવા માટે આમંત્રિત કરવામાં આવે છે જે ચિંતન, આત્મવિશ્વાસ અને સામૂહિક શક્તિને પ્રોત્સાહન આપે છે. ધ્યેય સ્ત્રીઓને શું વિચારવું અથવા શું કરવું તે શીખવવાનો નથી, પરંતુ તેમને ધોરણો પર પ્રશ્ન ઉઠાવવામાં, પોતાના માટે વાટાઘાટો કરવામાં અને એકતા બનાવવા માટે ટેકો આપવાનો છે. એક પ્રશિક્ષક તરીકે, તમારી પોતાની સ્થિતિનું ધ્યાન રાખો અને નમ્રતા, જિજ્ઞાસા અને સહ-શિક્ષણ પ્રત્યે પ્રતિબદ્ધતા સાથે સત્રોનો સંપર્ક કરો.

બધા વિભાગો તાલીમાર્થીઓને મોટેથી વાંચવા માટે નથી હોતા, પરંતુ તે તમને આત્મવિશ્વાસ, સ્પષ્ટતા અને સહાનુભૂતિ સાથે સત્રનું નેતૃત્વ કરવા માટે તૈયાર કરવામાં મદદ કરશે. એકસરસાઈઝ પૂર્ણ કરતી વખતે કેટલાક વિભાગો જ્યાં વ્યાખ્યાઓ આપવામાં આવી છે તે વાંચી શકાય છે. કૃપા કરીને તમારા સહ-પ્રશિક્ષક સાથે અગાઉથી ચર્ચા કરો.



05.

સશક્તિકરણ, એકતા, અને સામૂહિક શક્તિને પ્રોત્સાહન



5.1 સશક્તિકરણ એટલે શું?

સ્ત્રીની પસંદગી કરવાની ક્ષમતા તેના પરિવાર, સમુદાય અને નોકરીદાતાઓ સાથેના સંબંધો દ્વારા આકાર પામે છે. મહિલા ઘરઘાટી પ્રશિક્ષક માટે, સશક્તિકરણ એ આત્મવિશ્વાસ શીખવવા વિશે નથી; તે મહિલાઓને તેમની પાસે પહેલેથી જ રહેલી શક્તિને ઓળખવામાં મદદ કરવા અને તેમને બતાવવા વિશે છે કે તેઓ એકલા નથી.

નૈલા કબીર (1999) મુજબ, સશક્તિકરણ એ પ્રક્રિયા છે જેના દ્વારા પસંદગીનો ઇનકાર કરનારાઓ પસંદગી કરવાની ક્ષમતા મેળવે છે. તેણી ત્રણ પરિમાણોનું વર્ણન કરે છે:

- **સંસાધનો** - પસંદગીને ટેકો આપતી સામગ્રી અથવા શરતો
- **એજન્સી** - નિર્ણય લેવાની, વાટાઘાટો કરવાની અને પ્રતિકાર કરવાની ક્ષમતા
- **સિદ્ધિઓ** - આ પસંદગીઓના પરિણામો

મહિલા ઘરખાતા કામદાર માટે, સશક્તિકરણ કૌશલ્ય કે આવકથી આગળ વધે છે. તેમાં ઘર, કાર્યસ્થળ અને સમુદાયમાં જેન્ડર અસમાનતા સામે બોલવાનું, વાટાઘાટો કરવાનું, સંગઠિત કરવાનું અને પડકારવાનું શીખવાનો સમાવેશ થાય છે. તે નાના પગલાંથી શરૂ થઈ શકે છે જેમ કે:

- ઘર-આધારિત કામ એ માન્ય કાર્ય છે તે સમજવું
- દર વખતે ઘરખાતા કામદાર કરનાર તરીકેની આપણી ઓળખ બનાવીને, આપણે બહારના લોકો સાથે પોતાનો પરિચય કરાવીએ છીએ.
- સમયસર ચુકવણીની માંગણી કરવી અને વધુ સારા પગાર માટે વાટાઘાટો કરવી
- શોષણને "ના" કહેવું
- અધિકારો માટે અન્ય લોકો સાથે સંગઠિત થવું

પ્રશિક્ષકે એવી સુરક્ષિત જગ્યાઓ બનાવવી જોઈએ જ્યાં મહિલાઓ તેમની વાસ્તવિકતાઓ પર ચિંતન કરે, તેમના અનુભવોને અસમાનતાની મોટી પ્રણાલીઓ સાથે જોડે અને પોતાના માટે અને તેમના જૂથો માટે નવી શક્યતાઓની કલ્પના કરે. **સશક્તિકરણ શક્તિ આપતું નથી - તે અવરોધોને દૂર કરે છે જેથી સ્ત્રીઓ તેમની પાસે રહેલી શક્તિનો ઉપયોગ કરી શકે.**

5.2 એજન્સી, પસંદગી અને નિર્ણય લેવાની ક્ષમતા

એજન્સી એટલે વ્યક્તિના લક્ષ્યોને વ્યાખ્યાયિત કરવાની અને તેના પર કાર્ય કરવાની ક્ષમતા. તે સક્રિય (નિર્ણયો લેવા) અથવા નિષ્ક્રિય (ધોરણોનો પ્રતિકાર) હોઈ શકે છે. મહિલા ઘરખાતા કામદાર માટે, એજન્સીનો ઉપયોગ કરવો એ વાજબી પગારની વાટાઘાટો કરવા, તેમની કમાણીનો ઉપયોગ કેવી રીતે કરવો તે નક્કી કરવા અથવા સમૂહમાં જોડાવાનું પસંદ કરવા જેટલું મૂળભૂત હોઈ શકે છે.

મહિલા એજન્સી ઘણીવાર આના દ્વારા મર્યાદિત હોય છે:

- આવકની પહોંચનો અભાવ અથવા તેના પર નિયંત્રણ,
- પુરુષો કે સાસરિયાઓ તરફથી પ્રતિક્રિયાનો ડર,
- એવા ધોરણો જે દૃઢતા અથવા જાહેર ભાગીદારીને નિરુત્સાહિત કરે છે.

પરંતુ એજન્સી સામૂહિક જગ્યાઓ દ્વારા પણ વિકાસ પામે છે - જ્યારે સ્ત્રીઓ અન્ય સ્ત્રીઓને જાતિગત ધોરણો પર સવાલ ઉઠાવતી અથવા પડકારતી જુએ છે, ત્યારે તેઓ વધુ સ્વાયત્તતા તરફ પ્રતિબિંબિત થવા, બોલવા અને નાના પગલાં લેવાનું શરૂ કરે છે.

5.3 પ્રતિનિધિત્વ અને ભાગીદારી

સાચા સશક્તિકરણમાં પ્રતિનિધિત્વ - જોવામાં, સાંભળવામાં અને ગણતરીમાં આવવા - અને સહભાગિતા - નિર્ણયો લેવામાં આવે ત્યારે મુખ્ય સ્થાન હોવું આવશ્યક છે. મહિલા ઘરઘાટી ઘણીવાર જાહેર નીતિ અને શહેરી આયોજનમાં અદ્રશ્ય હોય છે, પરંતુ ટ્રેડ યુનિયનો અને સહકારી સંસ્થાઓમાં તેનાથી પણ વધુ જોવા મળે છે.

મહિલા ઘરખાતા કામદાર "લાભાર્થી" થી "અભિનેત્રી" બનવા માટે, તેમને પ્રોત્સાહિત કરવા જોઈએ:

- મીટિંગ્સ અને ફોરમમાં હાજરી આપો,
- સમુદાયના મેળાવડામાં બોલો,
- નેતૃત્વની ભૂમિકાઓ સ્વીકારો,
- સ્થાનિક અધિકારીઓ સમક્ષ તેમની માંગણીઓ રજૂ કરો.

ભાગીદારીનો અર્થ ફક્ત હાજર રહેવું જ નથી - તેનો અર્થ એ પણ છે કે ગંભીરતાથી લેવામાં આવે. એકતા, તાલીમ અને અભ્યાસ સાથે તે આત્મવિશ્વાસ વધે છે.

5.4 આત્મવિશ્વાસ અને નેતૃત્વ કૌશલ્યનું નિર્માણ

મોટાભાગની મહિલા ઘરખાતા કામદાર આ વિચારને આત્મસાત કરે છે કે તેઓ "નેતા" નથી - કારણ કે સમાજ તેમની કલ્પના તે રીતે કરતો નથી. તેઓ ગૃહિણીઓ, માતાઓ અથવા પૃષ્ઠભૂમિમાં કામદારો છે. સશક્તિકરણનો અર્થ એ છે કે તેમને પોતાને નેતા તરીકે ફરીથી કલ્પના કરવામાં મદદ કરવી - બોલવા, સંગઠિત કરવા અને ગતિશીલ બનવા માટે સક્ષમ. આત્મવિશ્વાસ આના દ્વારા કેળવી શકાય છે:

- નાના જૂથોમાં બોલવાની કસરતો,
- સાથી સપોર્ટ વર્તુળો,
- સમાન પૃષ્ઠભૂમિની અન્ય મહિલા નેતાઓ સાથે સંપર્ક,
- સમુદાયના સ્થળોએ માન્યતા અને પ્રશંસા.

નેતૃત્વ એટલે ફક્ત મોટેથી બોલવું કે રેલીનું નેતૃત્વ કરવું નહીં - તેનો અર્થ શાંતિથી પાંચ અન્ય મહિલાઓને સંગઠિત કરવી, તેમને સરકારી યોજના સુધી પહોંચવામાં મદદ કરવી, અથવા ઘરેલુ હિંસાના સામના માટે કોઈને ટેકો આપવો એવો થઈ શકે છે. આ નેતૃત્વના સ્વરૂપો છે.



5.5 વાટાઘાટો અને વાતચીત કૌશલ્ય

મહિલા ઘરખાતા કામદારને ફક્ત કોન્ટ્રાક્ટરો સાથે જ નહીં પરંતુ પરિવારોમાં - પતિ, સાસરિયાં, પુત્રો અને પુત્રીઓ સાથે પણ વાટાઘાટ કરવાની કુશળતાની જરૂર હોય છે. જાહેર જીવનમાં વાટાઘાટોને ઘણીવાર પુરુષો કરે છે તેવું માનવામાં આવે છે, પરંતુ સ્ત્રીઓ માટે, ઘરેલું જગ્યાની વાટાઘાટો પણ એટલી જ રાજકીય છે.

વાતચીતના સાધનો વડે મહિલા ઘરખાતા કામદારને સશક્ત બનાવવાના કાર્યમાં શામેલ છે:

- તેમને તેમના શ્રમનું મૂલ્ય ઓળખવામાં મદદ કરવી જેથી તેઓ વાજબી વેતનની માંગ કરી શકે,
- તેમને ના કેવી રીતે કહેવું, પ્રશ્નો કેવી રીતે પૂછવા અને સીમાઓ કેવી રીતે નક્કી કરવી તે શીખવવું,
- સંદેશાવ્યવહાર અને આયોજન માટે તેમને મોબાઇલ ફોન, વોટ્સએપ અને ડિજિટલ સાધનોનો સુરક્ષિત અને આત્મવિશ્વાસપૂર્વક ઉપયોગ કરવા પ્રોત્સાહિત કરવા.

5.6 અધિકારોની સમજ: શ્રમ અધિકારો, કાનૂની રક્ષણ અને હકદારી



મજૂર અધિકારો અને કાનૂની માન્યતા

પરંપરાગત શ્રમ કાયદાઓ હેઠળ, જે ઔપચારિક કાર્યસ્થળોની આસપાસ રચાયેલ છે, તેમને ઘણીવાર ઘરઘાટી કામદારને "કામદારો" તરીકે ઓળખવામાં આવતા નથી. જોકે, ગૃહકાર્ય પર **ILO કન્વેન્શન 177 (1996)** જેવા આંતરરાષ્ટ્રીય માળખા ઘરઘાટી કામદારોને સમાન વર્તન અને રક્ષણના અધિકાર પર ભાર મૂકે છે. ભારતમાં, ખાસ કરીને ઘરખાતા કામદારો માટે કોઈ રાષ્ટ્રીય કાયદો નથી, છતાં કેટલાક ક્ષેત્રો સુનિશ્ચિત અને લઘુત્તમ વેતન નક્કી કરી શકાય છે જેમ કે ઘણા રાજ્યોમાં બીડી કામદારો, કાથી કામદારો, હાથશાળ કામદારો માટે. પરંતુ સામાન્ય રીતે તેઓ વ્યાપક અનૌપચારિક કામદાર સુરક્ષા હેઠળ આવી શકે છે, જેમ કે અસંગઠિત કામદારોનો સામાજિક સુરક્ષા કાયદો (2008). જોકે, અમલીકરણ અને જાગૃતિનો અભાવ આ સુરક્ષાની પહોંચમાં અવરોધરૂપ બની રહ્યો છે.

કાનૂની રક્ષણ

મોટાભાગની મહિલા ઘરખાતા કામદાર લઘુત્તમ વેતન કાયદા, પ્રસૂતિ લાભો, વ્યવસાયિક સલામતી ધોરણો અથવા ફરિયાદ નિવારણ પદ્ધતિઓ દ્વારા આવરી લેવામાં આવતી નથી. તેમની અદ્રશ્ય સ્થિતિના પરિણામે સુરક્ષિત કરાર, સમયસર ચુકવણી અને પજવાણીથી રક્ષણ જેવા મૂળભૂત રક્ષણનો ઇનકાર થાય છે. પેટા કોન્ટ્રાક્ટ એજન્ટો ઘણીવાર જવાબદારી ટાળે છે, અને કાનૂની પ્રણાલીઓ ભાગ્યે જ તે જગ્યાઓ સુધી વિસ્તરે છે જ્યાં મહિલા ઘરખાતા કામદાર કામ કરે છે.

હક અને સામાજિક સુરક્ષા

જોકે કેટલીક મહિલાઓને સરકારી કલ્યાણ યોજનાઓ (જેમ કે રેશન કાર્ડ, જન ધન ખાતા, અથવા આયુષ્માન ભારત હેઠળ આરોગ્ય વીમો) સુધી પહોંચ છે, ઘણી મહિલા ઘરખાતા કામદાર દસ્તાવેજોના અભાવ, ડિજિટલ સુવિધાઓથી બાકાત અને સાંસ્કૃતિક અવરોધોને કારણે અવરોધોનો સામનો કરે છે. ઇ-શ્રમ નોંધણી, પીએમ શ્રમ યોગી માનધન અને વિવિધ રાજ્ય-સ્તરીય આજીવિકા મિશન જેવી યોજનાઓનો ઉદ્દેશ્ય પેન્શન, આરોગ્ય સહાય અને આવક સુરક્ષા પૂરી પાડવાનો છે, પરંતુ તેમને સુધારેલ પહોંચ, સુલભતા અને સમાવેશની જરૂર છે. પરંતુ આપણે યાદ રાખવું જોઈએ કે આ યોજનાઓ છે, કામદારોના અધિકારો પર આધારિત કાયદાઓ નહીં અને તેથી દરેક સરકાર બદલાતાં બદલાઈ શકે છે.



5.7 સામૂહિક કાર્યવાહી અને સહાયક જૂથોની રચના

સામૂહિક ગતિશીલતાની જરૂરિયાત

કામદાર-આગેવાની હેઠળના સંગઠનો અને યુનિયનો - જેમ કે SEWA (સ્વ-રોજગાર મહિલા સંગઠન), અને HNSA - એ ઘરઘાટી કામદારોની માન્યતા, વેતન અધિકારો અને નીતિગત સમાવેશની હિમાયત કરવામાં મહત્વપૂર્ણ ભૂમિકા ભજવી છે. તેથી, અધિકારોને સમજવું એ વ્યક્તિગત જાગૃતિથી આગળ વધે છે; ઘર-આધારિત કાર્યને દૃશ્યમાન અને મૂલ્યવાન બનાવવા માટે સામૂહિક વાટાઘાટ શક્તિ, કાનૂની સાક્ષરતા અને નીતિ હિમાયતની જરૂર છે.

મહિલા ઘરખાતા કામદાર ઘણીવાર એકલતામાં કામ કરે છે, જેમાં દૃશ્યતા, વાટાઘાટ શક્તિ અને સંસ્થાકીય સમર્થનનો અભાવ હોય છે. સામૂહિક કાર્યવાહી અને સહાયક જૂથો એકતા બનાવવા, અધિકારોનો દાવો કરવા અને સારી કાર્યકારી અને જીવન પરિસ્થિતિઓ માટે વાટાઘાટો કરવા માટે શક્તિશાળી વ્યૂહરચના તરીકે ઉભરી આવ્યા છે. આ સમૂહો માત્ર આર્થિક અનિશ્ચિતતાને જ સંબોધતા નથી, પરંતુ અનૌપચારિક અર્થતંત્રમાં સમાવિષ્ટ જાતિગત સત્તા માળખાં અને સામાજિક વંશવેલોને પણ પડકારે છે.

સામૂહિક કાર્યવાહી શા માટે મહત્વપૂર્ણ છે

મહિલા ઘરખાતા કામદાર સામાન્ય રીતે તેમના ઘરેથી કામ કરે છે, ઘણીવાર પીસ-રેટ અથવા પેટા કોન્ટ્રાક્ટ વ્યવસ્થા હેઠળ. આ અલગતાને કારણે તેમના માટે કામદાર તરીકે ઓળખાણ મેળવવી, કાનૂની રક્ષણ મેળવવું અથવા વાજબી વેતનની માંગણી કરવી મુશ્કેલ બને છે. યુનિયનો, સહકારી સંસ્થાઓ અથવા સ્વ-સહાય જૂથો દ્વારા સામૂહિક કાર્યવાહી - એક સહિયારા અવાજ, પરસ્પર સમર્થન અને રાજકીય એજન્ડાને સક્ષમ કરીને અદ્રશ્યતાને દૂર કરવામાં મદદ કરે છે.

ઉદાહરણ તરીકે, ભારતમાં સ્વ-રોજગાર મહિલા સંગઠન (SEWA) એ હજારો ઘરખાતા કામદારોને સહકારી અને ટ્રેડ યુનિયનોમાં સફળતાપૂર્વક સંગઠિત કર્યા છે. SEWA નું કાર્ય બતાવે છે કે વેતન ચોરી, સામાજિક સુરક્ષા અને બજારની પહોંચ જેવા મુદ્દાઓનું આયોજન કરવાથી નીતિગત ફેરફારો, કાનૂની માન્યતા અને આજીવિકામાં સુધારો કેવી રીતે થઈ શકે છે. તે એ પણ પ્રકાશિત કરે છે કે કેવી રીતે સામૂહિક કાર્યકર ઓળખની રચના મહિલાઓને કોન્ટ્રાક્ટરો, સ્થાનિક સરકારો અને રાજ્ય સંસ્થાઓ સાથે વાટાઘાટો કરવા સક્ષમ બનાવે છે.

એકતા રચના: આર્થિક સમસ્યાઓથી આગળ

સહાયક જૂથો અને સંગઠનો મહિલાઓ માટે જેન્ડર-આધારિત હિંસા, જાતિ ભેદભાવ, ડિજિટલ સુવિધાઓથી બાકાત અને આરોગ્યની ચિંતાઓના અનુભવો શેર કરવા માટે સલામત જગ્યાઓ પણ બનાવે છે - ખાસ કરીને ઘર-આધારિત કાર્ય સંદર્ભોમાં, જ્યાં ખાનગી અને જાહેર ક્ષેત્ર વચ્ચેની સીમાઓ ઝાંખી હોય છે. સાથી શિક્ષણ, કૌશલ્ય તાલીમ, કાનૂની જાગૃતિ સત્રો અને બાળ સંભાળની વહેંચેલી જવાબદારીઓ દ્વારા, આ જૂથો જીવંત અનુભવો પર આધારિત એકતાને પોષે છે. દક્ષિણ એશિયામાં, હોમનેટ સાઉથ એશિયા જેવા નેટવર્ક્સ નેપાળ, બાંગ્લાદેશ, શ્રીલંકા અને ભારતમાં મહિલા ઘરખાતા કામદાર વચ્ચે સરહદ પાર એકતા બનાવી છે, શ્રમ-મૈત્રીપૂર્ણ નીતિઓ અને આંતરરાષ્ટ્રીય માન્યતાની હિમાયત કરી છે (HNSA, 2020). તેમનું કાર્ય એ સમજણમાં મૂળ ધરાવે છે કે મહિલાઓના આર્થિક અધિકારો સામાજિક ન્યાયથી અવિભાજ્ય છે, અને સામૂહિક સંગઠન આંતરવિભાગ અને સ્થાનિક સ્તરે આધારિત હોવું જોઈએ.

પ્રશિક્ષકની નોંધ પ્રશિક્ષક માટે ચિંતન

આ સત્રોનું આયોજન કરતા પહેલા, પ્રશિક્ષકે પોતાની શક્તિ અને સ્થાન પર ચિંતન કરવું જોઈએ. શું તમે મહિલા ઘરખાતા કામદાર વતી બોલી રહ્યા છો, કે તેમની સાથે? શું તમારા સત્રો મહિલાઓને પ્રશ્નો પૂછવા, વિચારોને પડકારવા અને તેમના જીવનની પુનઃકલ્પના કરવાની મંજૂરી આપે છે - અથવા તેઓ નિષ્ક્રિય શ્રોતાઓ છે?

સશક્તિકરણ સૂચનાથી નહીં, પરંતુ સંવાદ અને શોધથી વધે છે. આનો અર્થ એ થયો કે પ્રશિક્ષકનું કામ આત્મવિશ્વાસ "આપવાનું" નથી, પરંતુ એવી જગ્યાઓ બનાવવાનું છે જ્યાં આત્મવિશ્વાસ ઉભરી શકે - શેરિંગ, સાંભળવા અને ઓળખ દ્વારા.

“આપણી પાસે શક્તિ ક્યાં છે?” - સશક્તિકરણ, એજન્સી અને નિર્ણય લેવાની સમજ

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં પરિશિષ્ટ // વાંચો

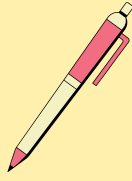
થીમ:

એજન્સી અને સશક્તિકરણને સમજવું, રોજિંદા જીવનમાં હાલની નિર્ણય લેવાની શક્તિને ઓળખવી, ઘરની અંદર અને બહાર નિયંત્રણના સ્થળો વચ્ચે તફાવત કરવો.

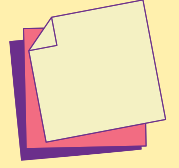
જરૂરી સામગ્રી:



ચાર્ટ પેપર
(2 શીટ્સ)



માર્કર પેન (2-3)



સ્ટીકી નોટ્સ (પ્રતિ
સહભાગી 10)

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: જગ્યા તૈયાર કરો

રૂમની સામે બે મોટા ચાર્ટ પેપર મૂકો, જેના પર લેબલ લખેલું હોય:

- "ઘરની અંદર"
- "ઘરની બહાર"

પછી તેમને પૂછો, "તમે બનાવેલી યાદીના આધારે, ધ્યાન આપો કે તમારી પાસે ઘરની અંદર કે બહારની યાદી છે કે નહીં." એમ પણ કહો કે "કોઈ સાચો જવાબ નથી - આપણામાંના દરેક પાસે અલગ અલગ યાદીઓ હશે અને તે ઠીક છે."

જો તમારી પાસે "ઘરની અંદર" હેઠળ વધુ નિર્ણયો લેવાના હોય, તો "ઘરની અંદર" સ્ટીકી નોટ પર લખો અને જો તમારી પાસે "ઘરની બહાર" હેઠળ વધુ નિર્ણયો લેવાના હોય, તો તમને આપવામાં આવેલી સ્ટીકી નોટ પર "ઘરની બહાર" લખો. કૃપા કરીને તમારા નામ પણ સ્ટીકી નોટ પર લખો.

પગલું 2: સ્ટીકી નોટ્સનું વિતરણ કરો

દરેક સહભાગીને સ્ટીકી નોટ્સ આપો અને તેમને તેમના જીવનના છેલ્લા બે દિવસો વિશે વિચારવા કહો અને પહેલા વિચારો અને છેલ્લા બે દિવસ દરમિયાન લીધેલા બધા નિર્ણયો તેમની નોટબુકમાં લખો. આ તેઓ ઘરમાં કરેલા કામ અથવા બહારના કામ વિશેના નિર્ણયો, પરિવારના સભ્યો અથવા અન્ય લોકો વિશેના નિર્ણયો હોઈ શકે છે. આ નાના અને મોટા નિર્ણયો હોઈ શકે છે.

કહો - "તમારી નોટબુકમાં બે વિભાગ બનાવો અને એક વિભાગમાં ઉપર લખો - "ઘરની બહાર" અને બીજા વિભાગમાં ઉપર "ઘરની અંદર".

હવે યોગ્ય શ્રેણી હેઠળ નિર્ણયો લખો"

તમારે સહભાગીઓને 'નિર્ણયો' શું કહેવાય તે વિશે વિચારવામાં મદદ કરવાની જરૂર પડી શકે છે.



પગલું ૩: નોટ મૂકો

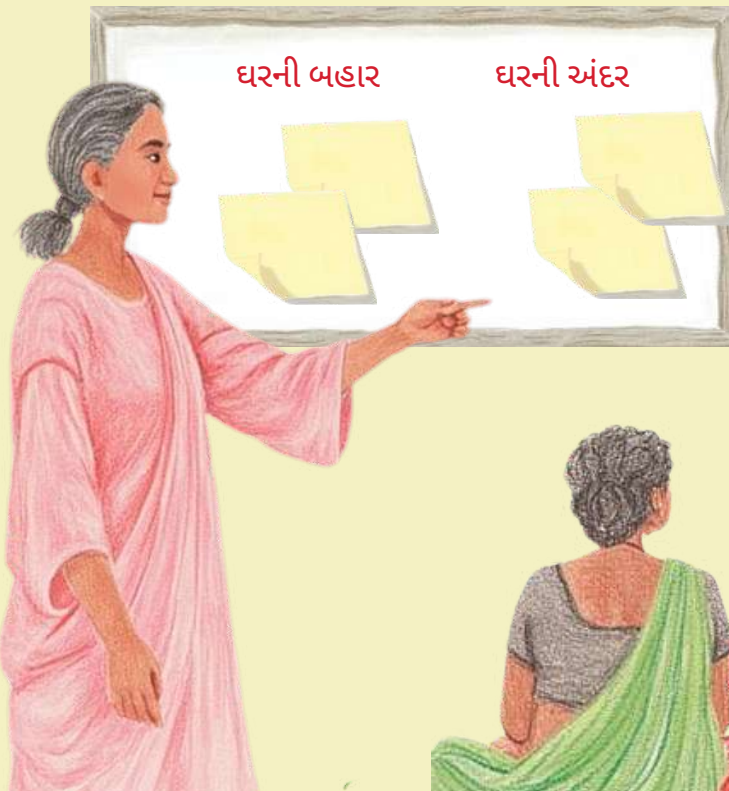
સહભાગીઓને ઉપર આવવા આમંત્રણ આપો અને દરેક સ્ટીકી નોટ "ઘરની અંદર" અથવા "ઘરની બહાર" નીચે મૂકો.

પગલું ૪: મનન માટે માર્ગદર્શન આપો

દરેક શ્રેણીમાંથી એક સમયે એક મહિલાનું નામ વાંચો. કેટલીક મહિલાઓને સ્વેચ્છાએ કહેવા માટે કહો કે તેણીએ પોતાનું નામ તેણીની પસંદ કરેલી શ્રેણીમાં કેમ મૂકવાનું પસંદ કર્યું. તેણીને તેના વિચારો ટૂંકમાં જણાવવા વિનંતી કરો. દરેક શ્રેણીમાંથી લગભગ ૩ મહિલાઓને સાંભળ્યા પછી, પૂછો કે શું અન્ય કોઈ સહભાગીઓ પાસે પહેલાથી શેર કરેલા કારણ કરતાં અલગ કારણ છે.

ભાર મૂકો:

- નાના, રોજિંદા નિર્ણયોમાં પણ એજન્સી અસ્તિત્વ ધરાવે છે.
- ભલે આપણે ઘણા નિર્ણયો લઈએ, પણ આપણને વારંવાર કહેવામાં આવે છે કે સ્ત્રીઓ વિચારી શક્તી નથી, તેમની પાસે કોઈ શક્તિ નથી અને આપણે પણ તે માનવા લાગીએ છીએ.
- ચાલો પહેલા એ સ્વીકારીને શરૂઆત કરીએ કે આપણી પાસે નિર્ણય લેવાની શક્તિ અને ક્ષમતા છે.
- સશક્તિકરણ એટલે મહિલાઓને શક્તિ આપવી નહીં - તે તો તેમની પાસે પહેલેથી રહેલી શક્તિને ઓળખવા અને તેનો વિસ્તાર કરવા વિશે છે.



પગલું ૫: જૂથ ચિંતન



જૂથને પૂછો:

- "શું એવા કોઈ ક્ષેત્ર છે જ્યાં તમે વધુ શક્તિશાળી અનુભવવા માંગો છો?"

2-3 સહભાગીઓને જવાબ આપવા દો. તેમનો હૃદયપૂર્વક આભાર માનો.

પગલું ૬: પ્રશિક્ષક પ્રતિસાદ પ્રશ્નો

પૂછો:

- "તમને કઈ બાબતોમાં સશક્ત લાગે છે તેના પર વિચાર કરવો મદદરૂપ હતો?"
- "શું બીજાઓના પ્રતિભાવો જોવાથી તમે તમારી પોતાની શક્તિ કેવી રીતે જુઓ છો તેના પર અસર પડી?"

સહભાગીઓના વિચારો નોંધો અને તેમના અનુભવોને સ્વીકારો.

પગલું ૭: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



જૂથને કહો:

"આ પ્રવૃત્તિ આપણને યાદ અપાવે છે કે આપણે બધા આપણા જીવનમાં મહત્વપૂર્ણ નિર્ણયો લઈએ છીએ - ઘરની અંદર અને બહાર બંને જગ્યાએ. સશક્તિકરણ હંમેશા બહારની મદદથી આવતું નથી. તે ત્યારે શરૂ થાય છે જ્યારે આપણે કાર્ય કરવાની, નિર્ણય લેવાની અને પ્રભાવિત કરવાની આપણી પોતાની ક્ષમતાને ઓળખવાનું શરૂ કરીએ છીએ. જ્યારે આપણે આપણી વાર્તાઓ શેર કરીએ છીએ, ત્યારે આપણે જોઈએ છીએ કે આપણે એકલા નથી - અને ત્યાંથી સામૂહિક શક્તિ શરૂ થાય છે.

દરેકના યોગદાનની પુષ્ટિ કરો અને રૂમમાં વહેંચાયેલ એજન્સીના વિવિધ સ્વરૂપોને માન્ય કરો.

પ્રવૃત્તિ 5B

હું એક નેતા છું જ્યારે- આત્મવિશ્વાસનું નિર્માણ અને નેતૃત્વ

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 5.8 વાંચો.

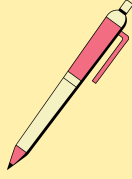
થીમ:

નેતૃત્વને પદ નહીં પણ કાર્ય તરીકે સમજવું, સ્વ-ઓળખ અને આત્મવિશ્વાસનું નિર્માણ કરવું, મહિલાઓમાં પરસ્પર સમર્થનને પ્રોત્સાહન આપવું

જરૂરી સામગ્રી:



ખાલી કાર્ડ અથવા જાડા કાગળ
(પ્રતિ સહભાગી દીઠ 1)



રંગીન પેન/પેન્સિલો

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: પરિચય અને વિતરણ

દરેક સહભાગીને એક ખાલી કાર્ડ અને રંગીન પેન આપો.
કહો:

"એ સમય વિશે વિચારો જ્યારે તમે કોઈને મદદ કરી હોય - ભલે નાની રીતે પણ - ઘરે, કામ પર અથવા તમારા સમુદાયમાં."

પગલું 2: લેખન અથવા ચિત્રકામ ચિંતન

સહભાગીઓને આનાથી શરૂ થતું વાક્ય લખવા અથવા દોરવા કહો:

"હું ત્યારે નેતા હતો જ્યારે હું..."

વિવિધ ઉદાહરણોને પ્રોત્સાહિત કરો - દા.ત., કૌટુંબિક સંઘર્ષનું નિરાકરણ, કોઈને રેશન કાર્ડ મેળવવામાં મદદ કરવી, અથવા કોન્ટ્રાક્ટર સાથે વાટાઘાટો કરવી. કેટલાક પગલાં તેમણે વ્યક્તિગત રીતે લીધા હોઈ શકે છે અને કેટલાક પગલાં એવા હોઈ શકે છે જે થોડા અન્ય લોકો સાથે લેવામાં આવ્યા હોય.

પગલું 3: જૂથ શેરિંગ અને પ્રતિસાદ પ્રશ્નો



પૂછો:

- "શું આનાથી તમને તમારી જાતને અલગ રીતે જોવામાં મદદ મળી?"
- "શું તમે તમારા વિસ્તારની બીજી સ્ત્રીને આ કરવા માટે પ્રોત્સાહિત કરવામાં આરામદાયક અનુભવશો?"

થોડા સહભાગીઓને પ્રતિભાવ આપવા પ્રોત્સાહિત કરો અને દરેક જવાબને કાળજી અને ઉષ્મા સાથે સ્વીકારો.

3-4 સ્વયંસેવકોને તેમના વિચારો શેર કરવા માટે આમંત્રિત કરો.

જૂથને યાદ કરાવો:

"નેતૃત્વ ઘણા સ્વરૂપોમાં આવે છે - શાંત, સહાયક, સંભાળ રાખનાર, અડગ" તે ઊંચું કે ઔપચારિક હોવું જરૂરી નથી.



કહો:

"નેતૃત્વ એ પદ, શીર્ષક કે શિક્ષણ વિશે નથી. તે ક્રિયા અને કાળજી વિશે છે. અહીંની દરેક સ્ત્રી પોતાની રીતે એક નેતા છે. સામૂહિક રીતે, જ્યારે આપણે એકબીજાને ટેકો આપીએ છીએ ત્યારે આપણે નેતૃત્વ કરીએ છીએ.

નેતૃત્વ અને સશક્તિકરણ ત્યારે જ સાથે ચાલી શકે છે જ્યારે આપણું નેતૃત્વ ફક્ત પોતાને પ્રથમ રાખવા વિશે નથી, પરંતુ જ્યારે આપણે સામૂહિક રીતે કે સંગઠનમાં હોઈએ છીએ ત્યારે આપણે સામાજિક ન્યાય માટે નેતૃત્વ વિશે વાત કરીએ છીએ. તેથી જ્યારે આપણે બીજાઓ સાથે શક્તિનો ઉપયોગ કરીએ છીએ, જ્યારે આપણે આપણું જ્ઞાન બીજાઓ સાથે વહેંચીએ છીએ અને જ્યારે આપણે એક જૂથ તરીકે કાર્ય કરવાનું પસંદ કરીએ છીએ ત્યારે આપણે "શક્તિ સાથે" અથવા સામૂહિક શક્તિનો ઉપયોગ કરીએ છીએ.

જૂથને કહો:

"આ પ્રવૃત્તિ આપણને બતાવે છે કે નેતૃત્વ આપણા રોજિંદા કાર્યોમાં પહેલેથી જ હાજર છે. ભલે તે બોલવાનું હોય, કોઈને મદદ કરવાનું હોય, કે બીજી સ્ત્રીની પડખે ઊભા રહેવાનું હોય - આ તમામ નેતૃત્વના કાર્યો છે. નેતૃત્વ કરવા માટે તમારે કોઈ પદની જરૂર નથી. તમારે ફક્ત તમારી પોતાની શક્તિને ઓળખવાની જરૂર છે, અને બીજાઓને પણ તે કરવા માટે ટેકો આપવાની જરૂર છે. સામૂહિક રીતે, આ રોજિંદા નેતૃત્વ જ વાસ્તવિક પરિવર્તન લાવે છે.



પ્રવૃત્તિ 5C

તમારા અધિકારો જાણો, તમારું જૂથ બનાવો - મજૂર અધિકારો, કાનૂની જાગૃતિ અને સામૂહિક કાર્યવાહી

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 5.7 થી 5.8 વાંચો.

થીમ:

મજૂર અધિકારો, કાનૂની જાગૃતિ અને સામૂહિક કાર્યવાહી

જરૂરી સામગ્રી:



૩ સિનારિયો કાર્ડ
(પહેલાથી લખેલા)



બે સંકેત: "વ્યક્તિગત ક્રિયા" અને "સામૂહિક
ક્રિયા" (રૂમની વિરુદ્ધ બાજુઓ પર મૂકો)

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1:

ટૂંકા સિનારિયો કાર્ડ (મિનિટ દીઠ 1) તૈયાર કરો અને મોટેથી વાંચો, જેમ કે:

- મહિલા ઘરઘાટી કામદારને ૩ અઠવાડિયાના કામ માટે પગાર મળતો નથી.
- એક કોન્ટ્રાક્ટર "ક્ષતિગ્રસ્ત" ભાગ માટે પૈસા કાપી લે છે.
- સ્ત્રીને તેના સાસરિયાઓ દ્વારા યુનિયન મીટિંગમાં હાજરી આપવાની મંજૂરી નથી.

પગલું 2:

દરેક સિનારિયો માટે, સહભાગીઓને રૂમની તે બાજુએ જવા કહો જ્યાં તેમને લાગે કે ઉકેલ છુપાયેલો છે - વ્યક્તિગત ક્રિયા અથવા સામૂહિક ક્રિયા. પછી પૂછો કે કેમ. (5 મિનિટ)

પગલું 3:

૩-૪ ઉદાહરણો પછી, સારાંશ આપો:

"કેટલાક પગલાં આપણે એકલા લઈ શકીએ છીએ - પરંતુ વાસ્તવિક પરિવર્તન માટે ઘણીવાર સામૂહિક અવાજ અને એકતાની જરૂર હોય છે."

SEWA અને HNSA જેવા ઉદાહરણોનો ઉલ્લેખ કરો, અને તેમણે સરકારો અને કોન્ટ્રાક્ટરો સાથે કેવી રીતે વાટાઘાટો કરી. (2 મિનિટ)

પગલું 4:

સહભાગીઓને પૂછો:

- શું તમને વાસ્તવિક જીવનની પરિસ્થિતિઓ પર સાથે મળીને વિચાર કરવામાં મદદરૂપ લાગ્યું?
- શું તમે હવે સામૂહિકતાનું મૂલ્ય વધુ સ્પષ્ટ રીતે જુઓ છો?

પગલું 5:

જૂથને કહો:

"આ પ્રવૃત્તિ આપણને યાદ અપાવે છે કે ભલે આપણે વ્યક્તિગત રીતે સમસ્યાઓનો સામનો કરી શકીએ, પણ આપણે એકલા નથી. જ્યારે આપણે ભેગા થઈએ છીએ, ત્યારે આપણને વાજબી વેતનની માંગ કરવાની, અન્યાય સામે ઊભા રહેવાની અને એકબીજાનું રક્ષણ કરવાની શક્તિ મળે છે. મહિલા ઘરખાતા કામદાર માટે પોતાનો અવાજ ઉઠાવવા માટે સામૂહિક કાર્યવાહી હંમેશા સૌથી શક્તિશાળી સાધન રહી છે. SEWA અને HNSA જેવા જૂથોએ બતાવ્યું છે કે જ્યારે મહિલાઓ સંગઠિત થાય છે ત્યારે પરિવર્તન શક્ય છે."

6 જોડર સમાનતા માટે - પુરુષો અને સમુદાયોને જોડવા

પ્રકરણ

પ્રશિક્ષક માટે પૂર્વ-વાંચન:

વધુને વધુ મહિલાઓ નેતા બની રહી છે અને સશક્ત અનુભવે છે કારણ કે તેઓ તેમના પર આવતા અવરોધોને જોવા લાગે છે, પોતાની શક્તિને સમજવા લાગે છે અને સાથે મળીને પગલાં લેવા લાગે છે. આ ફેરફારોની સાથે, પિતૃસત્તાક વ્યવસ્થામાં પુરુષોની ભૂમિકા અને સામાજિક ધોરણો દ્વારા પુરુષત્વનું નિર્માણ કેવી રીતે થાય છે તે સમજવું પણ મહત્વપૂર્ણ છે. જેમ જેમ આપણે આ ખ્યાલોને સમજીશું, તેમ તેમ આપણે સામાજિક ન્યાય લાવવા માટે વધુ અસરકારક રીતે કાર્ય કરી શકીશું.



વિવેકાધીન ઉપયોગ: કઈ સત્રો યોજવાના તે નક્કી કરવા માટે સંસ્થાના પ્રતિનિધિઓ સાથે ચર્ચા કરીને આ વિભાગનો ઉપયોગ કરો.

06.

જેન્ડર સમાનતા માટે - પુરુષો
અને સમુદાયોને જોડવા



આ પ્રકરણમાં આપણે સમજીશું કે પરિવર્તનકારી પરિવર્તન લાવવા માટે પુરુષો અને સમુદાયોને કેવી રીતે જોડવા.

6.1 પુરુષો અને પુરુષત્વ - વ્યાખ્યાઓ / ખ્યાલો

પુરુષત્વ એ પુરુષો સાથે જોડાયેલા લક્ષણો અને વર્તનનો ઉલ્લેખ કરે છે, જેમ કે શક્તિ, નિયંત્રણ, આક્રમકતા અને ભાવનાત્મક સંયમ. તે સામાજિક રીતે રચાયેલ છે અને સંસ્કૃતિઓ અને સમય પ્રમાણે બદલાય છે. પુરુષો પાસેથી ઘણીવાર અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે કે તેઓ કઠોર વર્તન કરે, સત્તાનો દાવો કરે અને ક્યારેક નિયંત્રણ જાળવી રાખવા માટે હિંસાનો ઉપયોગ કરે. શાળાઓ અને અન્ય સંસ્થાઓ આ હાનિકારક વિચારોને મજબૂત બનાવી શકે છે, ઘણીવાર તેમને ખ્યાલ પણ નથી હોતો.

પિતૃસત્તાક સમાજમાં, પુરુષત્વ સત્તા સાથે જોડાયેલું હોય છે, જે રાજકારણ, ધર્મ, કુટુંબ અને શિક્ષણ જેવી પ્રણાલીઓ દ્વારા જાળવવામાં આવે છે. જોકે, પુરુષત્વ એ એકલ અનુભવ નથી. તે જાતિ, વર્ગ, જાતિ અને અન્ય ઓળખ દ્વારા ઘડાય છે. કેટલાક પુરુષોને પોતાના પુરુષત્વને સાબિત કરવા માટે દબાણનો સામનો કરવો પડે છે, જે ભાવનાત્મક તણાવ અને આંતરિક સંઘર્ષનું કારણ બની શકે છે.

પુરુષત્વમાં વિશેષાધિકાર અને નબળાઈ બંનેનો સમાવેશ થાય છે. ઉદાહરણ તરીકે, દલિત પુરુષો જાતિ દ્વારા દબાયેલા હોઈ શકે છે, છતાં તેઓ દલિત સ્ત્રીઓ પર સત્તા ધરાવે છે. દલિત કાર્યકરો "શક્તિશાળી પુરુષો વિરુદ્ધ શક્તિહીન સ્ત્રીઓ" ના સરળ વિચારોને પડકારે છે, અને નિર્દેશ કરે છે કે જાતિ અને જેન્ડર જટિલ રીતે ક્રિયાપ્રતિક્રિયા કરે છે.

બધા પુરુષો સમાન સત્તા ધરાવતા નથી, અને બધી સ્ત્રીઓ સમાન રીતે દબાયેલી નથી. આંતરવિભાગના દ્રષ્ટિકોણથી પુરુષત્વને સમજવાથી આપણને પ્રભુત્વ અને ભેદભાવ બંનેના સ્તરો વધુ સ્પષ્ટ રીતે જોવામાં મદદ મળે છે.

6.2 વિવિધ પુરુષત્વ

પુરુષત્વના વિવિધ પ્રકારો છે:

વર્ગસ્વવાદી પુરુષત્વ

આ પુરુષત્વનું સૌથી સામાન્ય સ્વરૂપ છે જે શક્તિ, નિયંત્રણ, આક્રમકતા અને ભાવનાત્મક મૌન સાથે જોડાયેલું છે. તે પુરુષ હોવાના અન્ય રસ્તાઓને બાજુ પર રાખે છે અને પિતૃસત્તાક વિચારોને સમર્થન આપે છે.

ઉદાહરણ: જે પુરુષને લાગે છે કે લાગણીઓ દર્શાવવી કે સંભાળનું કામ કરવું એ "પુરુષહીન" છે.

ગૌણ પુરુષત્વ

આ પુરુષત્વના સ્વરૂપો છે જે પ્રબળ ધોરણથી અલગ છે - જેમ કે કવીર પુરુષો, દલિત પુરુષો, આદિવાસી પુરુષો અથવા અપંગ પુરુષો. તેમને ઘણીવાર બાકાત રાખવામાં આવે છે અથવા અપમાન કરવામાં આવે છે.

ઉદાહરણ: શહેરોમાં દૈનિક વેતન મજૂર તરીકે કામ કરતા આદિવાસી પુરુષોને ઉચ્ચ જાતિના શહેરી લોકો દ્વારા હલકી ગુણવત્તાવાળા અથવા "પછાત" ગણવામાં આવે છે, અને તેમની સંસ્કૃતિ અને કાર્યનો ઘણીવાર અનાદર કરવામાં આવે છે.

સીમાંત પુરુષત્વ

આ પુરુષત્વ ગરીબી અને સામાજિક ગેરલાભ દ્વારા આકાર પામે છે - જેમ કે મજૂર વર્ગ, સ્થળાંતર કરનાર અથવા દલિત જાતિના પુરુષો. તેઓ અસલામતી, બાકાત અને સતત દેખરેખનો સામનો કરે છે.

ઉદાહરણ: બિહાર અથવા ઝારખંડના શહેરોમાં બાંધકામ ક્ષેત્રે કામ કરતા સ્થળાંતરિત પુરુષો ઘણીવાર ખરાબ પરિસ્થિતિમાં રહે છે, પોલીસની શંકાનો સામનો કરે છે, અને શહેરી જીવનમાંથી બાકાત રાખવામાં આવે છે - ભલે તેઓ તેમના પરિવારનું ગુજરાન ચલાવે.



6.3 સ્ત્રીત્વ

સ્ત્રીત્વ એ પરંપરાગત રીતે સ્ત્રીઓ સાથે જોડાયેલા લક્ષણોનો ઉલ્લેખ કરે છે - જેમ કે કાળજી, કોમળતા, ભાવનાત્મક અભિવ્યક્તિ અને નિર્ણય લેવામાંથી બાકાત. તેને ઘણીવાર નબળા અથવા નિષ્ક્રિય તરીકે જોવામાં આવે છે અને તે વસ્તુકરણ સાથે જોડાયેલું છે અને હિંસા માટે પણ દોષિત ઠેરવવામાં આવે છે.

પરંતુ આજે, ટકાઉપણું અને આત્મનિર્ભરતા દ્વારા સ્ત્રીત્વને ફરીથી આકાર આપવામાં આવી રહ્યો છે. મહિલાઓ અન્યોની સંભાળ રાખીને, અધિકારોની માંગણી કરીને અને પરિવર્તનનું નેતૃત્વ કરીને પોતાની તાકાત બતાવી રહી છે. વાજબી વેતન માટે વિરોધ કરી રહેલા આશા અને આંગણવાડી કાર્યકરોથી માંડીને ઓનલાઈન સ્પેસની માંગણી કરતા ડિજિટલ સર્જકો સુધી, આધુનિક સ્ત્રીત્વ હિંમત અને નેતૃત્વને ઉજાગર કરે છે.

ઉદાહરણો:

- **સ્ત્રીત્વ:** જાહેરાતો ઘણીવાર સ્ત્રીઓને ફક્ત સંભાળ રાખનાર અથવા ઇચ્છા વસ્તુ તરીકે દર્શાવે છે, મર્યાદિત ભૂમિકાઓને મજબૂત બનાવે છે.
- **સ્થિતિસ્થાપકતા:** કેરળમાં આશા કાર્યકરોએ કોવિડ-19 દરમિયાન વાજબી વેતન અને સલામતી માટે વિરોધ પ્રદર્શન કર્યું, અને સામૂહિક શક્તિ દર્શાવી.



6.4 વિષમતા

વિષમતા એવી માન્યતા છે કે વિજાતીય હોવું એ એકમાત્ર "સામાન્ય" રસ્તો છે. તે ધારે છે કે ફક્ત બે જ જેન્ડર છે - પુરુષ અને સ્ત્રી - અને દરેક વ્યક્તિએ જન્મ સમયે સૌંપાયેલ જેન્ડર સાથે જોડાયેલી ભૂમિકાઓ અનુસાર કાર્ય કરવું જોઈએ. આ વિચાર લોકોને નિશ્ચિત જેન્ડર અને જાતીય ભૂમિકાઓમાં ફિટ થવા માટે દબાણ કરે છે અને જે કોઈને પણ - જેમ કે ક્વીર, ટ્રાન્સ, અથવા બિન-દ્વિસંગી લોકો - બાકાત અથવા અદ્રશ્ય લાગે છે.

ઉદાહરણ:

જ્યારે પુખ્ત વયના લોકો બાળકોને પૂછે છે કે, "શું તમારો કોઈ બોયફ્રેન્ડ કે ગર્લફ્રેન્ડ છે?" ત્યારે તેઓ ધારે છે કે દરેક વ્યક્તિ સ્ટ્રેટ છે અને કડક જેન્ડર ભૂમિકાઓને મજબૂત બનાવે છે - સામાન્ય ટિપ્પણીઓ દ્વારા પણ.

6.5 જેન્ડર સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપવામાં પુરુષો અને છોકરાઓની ભૂમિકા

પુરુષો અને છોકરાઓ જેન્ડર સમાનતા બનાવવામાં મદદ કરી શકે છે પિતૃસત્તાને પડકારીને, પુરુષત્વને ફરીથી વ્યાખ્યાયિત કરીને, અને વધુ સમાન જગ્યાઓને ટેકો આપીને. પરંપરાગત પુરુષત્વ ઘણીવાર શક્તિને નિયંત્રણ અને ભાવનાત્મક મૌન સાથે જોડે છે, જે નુકસાન અને અસમાનતા તરફ દોરી શકે છે. પરંતુ પુરુષો સહાનુભૂતિ, સંભાળ અને આદર દ્વારા શક્તિ બતાવી શકે છે.

ઘરે, રસોઈ કે બાળઉછેર જેવા કાર્યો વહેંચવાથી મહિલાઓનો કાર્યભાર ઓછો થાય છે અને બાળકોને ન્યાયીપણું શીખવવામાં આવે છે. શાળાઓ, કાર્યસ્થળો અને સમુદાયોમાં, પુરુષો મહિલા નેતૃત્વને ટેકો આપી શકે છે, લૅંગિકવાદી વર્તન સામે બોલી શકે છે અને મહિલાઓના અવાજોને સાંભળીને અને તેમના માટે જગ્યા બનાવીને સાથી બની શકે છે.

ઉદાહરણ:

MenEngage Alliance અને #HeForShe જેવા અભિયાનો દર્શાવે છે કે પુરુષો જેન્ડર આધારિત હિંસા સામે કેવી રીતે પગલાં લઈ શકે છે અને મહિલાઓના અધિકારોને સમર્થન આપી શકે છે.



6.6 પરિવારો અને સમુદાયોમાં હાનિકારક સામાજિક ધોરણોને સંબોધિત કરવા

પરિવારો અને સમુદાયોમાં શરૂ થતા હાનિકારક સામાજિક ધોરણોને પડકારવામાં પુરુષો શક્તિશાળી ભૂમિકા ભજવી શકે છે. પિતૃસત્તાક પ્રથાઓ - જેમ કે પુત્રોની તરફેણ કરવી, સ્ત્રીઓ પાસેથી તમામ સંભાળનું કામ કરાવવાની અપેક્ષા રાખવી, અથવા છોકરાઓને લાગણીઓ દર્શાવવાથી નિરુત્સાહિત કરવા - ઘણીવાર ઘરેથી જ શરૂ થાય છે. પિતા, ભાઈઓ અથવા વડીલો તરીકે, પુરુષો આ પેટર્ન પર પ્રશ્ન ઉઠાવવા અને તેને બદલવા માટે તેમના પ્રભાવનો ઉપયોગ કરી શકે છે.

ઉદાહરણ:

એક પિતા પોતાની પુત્રીના શિક્ષણને ટેકો આપે છે અથવા ઘરકામ વહેંચે છે તે એક મજબૂત ઉદાહરણ બેસાડે છે. દહેજ, બાળલગ્ન અથવા હિંસા વિરુદ્ધ અવાજ ઉઠાવનારા પુરુષો હાનિકારક પરંપરાઓને તોડવામાં મદદ કરે છે અને દર્શાવે છે કે જેન્ડર સમાનતા એ દરેકની જવાબદારી છે.

સમુદાય સ્તરે, પુરુષ નેતાઓ - ધાર્મિક, રાજકીય કે સામાજિક - શાળાઓ, મંદિરો, પંચાયતો અને કાર્યસ્થળોમાં છોકરીઓના અધિકારો અને જેન્ડર ન્યાય માટે બોલીને જાહેર વલણ બદલી શકે છે.

6.7 સમુદાય સંવેદનશીલતા અને હિમાયત માટેની વ્યૂહરચનાઓ

અસરકારક સમુદાય સંવેદનશીલતા અને હિમાયત- અસરકારક સમુદાય સંવેદનશીલતા અને હિમાયત સમાવિષ્ટ, સહભાગી અને સ્થાનિક સંદર્ભોમાં મૂળ ધરાવતા હોવા જોઈએ. ઝુંબેશોનો ઉપયોગ કરીને સ્થાનિક મીડિયાશેરી નાટકો, લોકગીતો, રેડિયો અને પોસ્ટરોની જેમ - જેન્ડર રૂઢિવાદને શક્તિશાળી રીતે પડકારી શકે છે અને લોકો સાથે સંબંધ બાંધવાની રીતોમાં સમાનતાને પ્રોત્સાહન આપી શકે છે.

ગ્રામસભાઓ જેવી જગ્યાઓ પુરુષો અને સ્ત્રીઓને હાનિકારક ધોરણો પર ચર્ચા કરવા માટે પ્લેટફોર્મ ઓફર કરે છે. ધાર્મિક સંસ્થાઓ, સ્વ-સહાય જૂથો અને PTA જેવા વિશ્વસનીય સ્થાનિક જૂથો સાથે કામ કરવાથી આ પ્રયાસોનો વ્યાપ વધી શકે છે.

સમુદાય પ્રભાવકો જેમ કે શિક્ષકો, આશા/આંગણવાડી કાર્યકરો અને યુવા નેતાઓને જેન્ડર સંવેદનશીલતા અને અધિકારોમાં તાલીમ આપવામાં આવે ત્યારે તેઓ રોલ મોડેલ તરીકે કાર્ય કરી શકે છે.

શાળા-આધારિત હસ્તક્ષેપો- જેમ કે જેન્ડર મોડ્યુલો અને જીવન કૌશલ્ય શિક્ષણ - વહેલાસર સમાન વલણ ઘડવામાં મદદ કરે છે. તે જ સમયે, પંચાયત સ્તરે નીતિગત હિમાયત (દા.ત., જેન્ડર બજેટિંગ, હેલ્પ ડેસ્ક અને મહિલા સુરક્ષા યોજનાઓ) પરિવર્તન માટે માળખાકીય ટેકો બનાવે છે.

દેખરેખ અને સમુદાય પ્રતિસાદ ખાતરી કરે છે કે વ્યૂહરચનાઓ શ્રેષ્ઠ કાર્ય કરે છે - સામૂહિક માલિકીનું નિર્માણ અને કાયમી પરિવર્તન.



પ્રવૃત્તિ 6A

“પુરુષ બનવું એટલે શું?”- પુરુષત્વને સમજવું

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 6.1 થી 6.2 વાંચો.

થીમ:
પુરુષત્વની મૂળભૂત બાબતો, પુરુષત્વના પ્રકારો

સામગ્રી:



ચાર્ટ પેપર



માસ્કિંગ ટેપ



સ્કેચ પેન અથવા માર્કર્સ

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ બાય સ્ટેપ સૂચનાઓ

પગલું 1: નાના જૂથો બનાવો

સહભાગીઓને 4-5 સભ્યોના નાના જૂથો બનાવવા કહો. દરેક જૂથને ચાર્ટ પેપરની એક શીટ અને થોડી સ્કેચ પેન આપો. કહો:

“આપણે સમાજ સામાન્ય રીતે પુરુષો પાસેથી શું અપેક્ષા રાખે છે તે શોધવા જઈ રહ્યા છીએ. કૃપા કરીને સાથે મળીને કામ કરો અને એવા ગુણો, વર્તણૂકો અથવા ભૂમિકાઓ લખો જે તમને લાગે છે કે તમારા સમુદાયમાં પુરુષ હોવા સાથે સામાન્ય રીતે જોડાયેલા છે.”

પગલું 2: જૂથ લેખન અને ચિંતન



જૂથોને તેમના વિચારો લખવા માટે સમય આપો. છોકરાઓને મોટા થતાં શું કહેવામાં આવે છે, પુરુષો પાસેથી કેવું વર્તન કરવાની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે અને “અપુરુષત્વ” શું માનવામાં આવે છે તે વિશે વિચારવા માટે તેમને પ્રોત્સાહિત કરો.

આસપાસ ફરો અને તેમની વાતચીત સાંભળો. તેમને યાદ અપાવો કે કોઈ સાચા કે ખોટા જવાબો નથી હોતા - ફક્ત રોજિંદા જીવનમાંથી અવલોકનો છે.



પગલું ૩: જૂથ શેરિંગ



દરેક જૂથને તેમની યાદીમાંથી ઝડપથી 2-3 પોઈન્ટ વહેંચવા કહો. બધાને જોવા માટે બોર્ડ અથવા મોટી શીટ પર વારંવાર આવતા અથવા આકર્ષક વિચારો લખો. કહો:

"આ પુરુષત્વ સાથે સંકળાયેલા સામાન્ય લક્ષણો અથવા અપેક્ષાઓ છે. તમને શું લાગે છે કે આ વિચારો ક્યાંથી આવે છે - કુટુંબ, મીડિયા, ધર્મ કે શાળા? શું આ હંમેશા દરેક માટે મદદરૂપ છે કે વાજબી છે?"

પગલું 4: સંક્ષિપ્ત માહિતી અને ઇનપુટ:

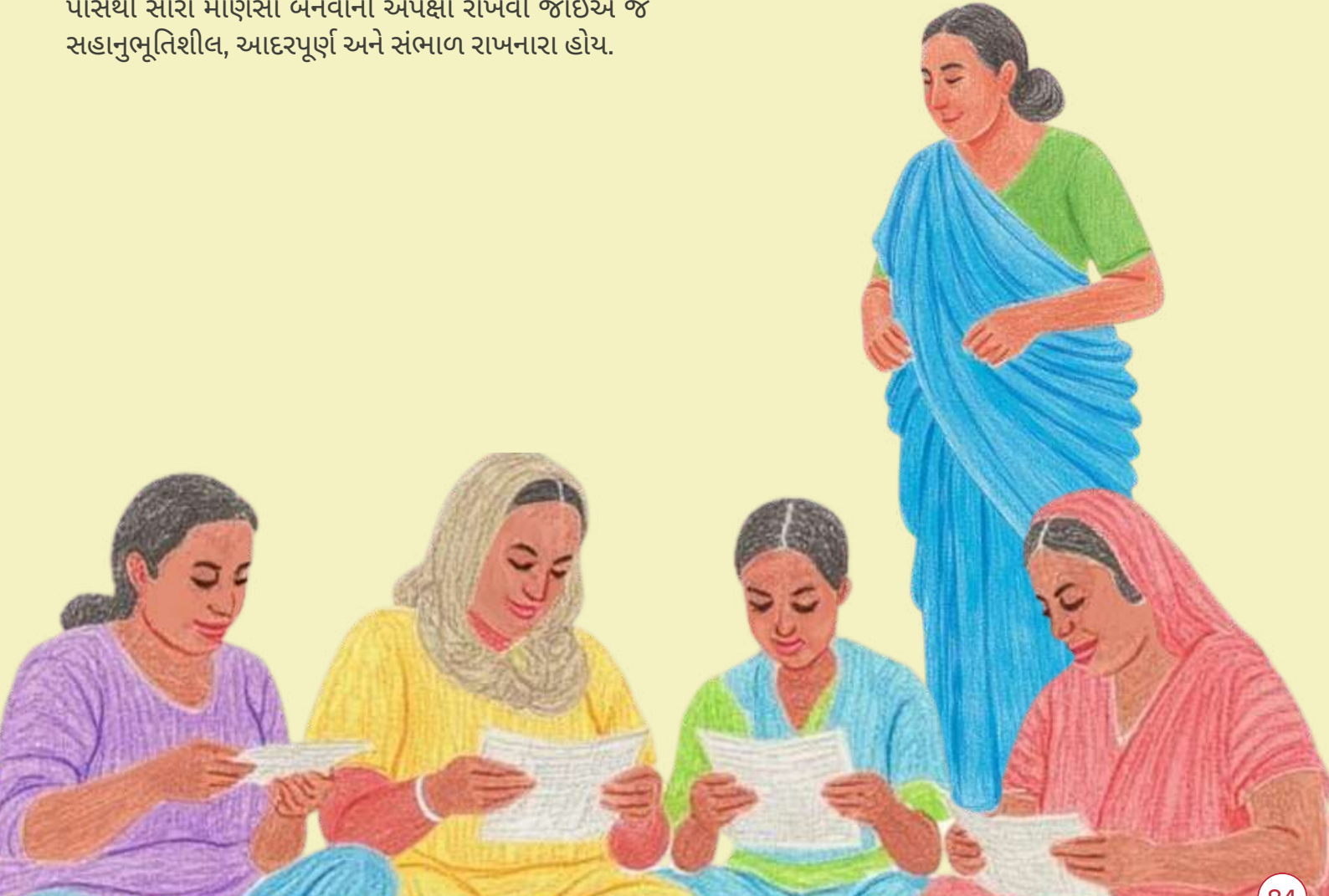
સારાંશમાં સમજાવો કે પુરુષત્વ કુદરતી કે સ્થિર નથી - તે સમાજ દ્વારા ઘડવામાં આવે છે. જેમ છોકરીઓ અને સ્ત્રીઓ પાસેથી ચોક્કસ વર્તણૂક અને લાગણીઓની અપેક્ષા રાખવામાં આવે છે, તેમ સમાજે છોકરાઓ અને પુરુષો માટે ચોક્કસ પ્રકારના વર્તન પણ નક્કી કર્યા છે. આ ક્ષણનો ઉપયોગ "આધિપત્યવાદી મર્દાનગી" જેવા શબ્દો અને તે શક્તિ, નિયંત્રણ અને ભાવનાત્મક દમન સાથે કેવી રીતે સંબંધિત છે તેનો પરિચય કરાવવા માટે કરો. પુરુષત્વ વૈવિધ્યસભર છે તે હકીકત પર સંક્ષિપ્તમાં સ્પર્શ કરો.

આદર્શરીતે, સમાજે બધા બાળકો અને પુખ્ત વયના લોકો પાસેથી સારા માણસો બનવાની અપેક્ષા રાખવી જોઈએ જે સહાનુભૂતિશીલ, આદરપૂર્ણ અને સંભાળ રાખનારા હોય.

પગલું 5: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



"પુરુષત્વ એ એવી વસ્તુ છે જે આપણે શીખીએ છીએ, અને કારણ કે આપણે તે શીખીએ છીએ, આપણે તેના પર પ્રશ્ન પણ ઉઠાવી શકીએ છીએ અને તેને બદલી પણ શકીએ છીએ." બધા પુરુષો પુરુષત્વનો અનુભવ એકસરખી રીતે કરતા નથી - વર્ગ, જાતિ, વંશ, ક્ષમતા અને જેન્ડર ઓળખ મહત્વની બાબત છે. આપણે આપણા બાળકોને અને પરિવારને એ ઓળખવાનું શીખવી શકીએ છીએ કે પુરુષ જેવું કે છોકરી જેવું બનવું મહત્વપૂર્ણ નથી, પણ સારા માણસ બનવું વધુ મહત્વપૂર્ણ છે.



પ્રવૃત્તિ 6B

પુરુષો અને પુરુષત્વ

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 6.1 થી 6.2 વાંચો.

થીમ:

પુરુષત્વનો અનુભવ જુદા જુદા પુરુષો તેમની સામાજિક ઓળખના આધારે અલગ અલગ રીતે કરે છે.

તૈયારી:

સંક્ષિપ્ત વર્ણન સાથે 4 થી 6 સરળ અક્ષર કાર્ડ તૈયાર કરો. દરેક કાર્ડ એક અલગ પ્રકારના માણસનું પ્રતિનિધિત્વ કરે છે, ઉદાહરણ તરીકે:

1. એક દલિત સફાઈ કાર્યકર
2. એક સ્થળાંતરિત બાંધકામ કામદાર
3. નાના શહેરમાં રહેતો એક કવીર પુરુષ
4. અપંગતા ધરાવતો એક પુરુષ
5. એક આદિવાસી ખેડૂત
6. રૂઢિચુસ્ત પરિવારમાંથી કોલેજ જતો એક યુવાન



પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: સહભાગીઓને નાના જૂથોમાં વિભાજિત કરો

દરેક જૂથને એક અક્ષર કાર્ડ આપો.

પગલું 2: જૂથ ચર્ચા



જૂથોને તેમના પાત્રના જીવનની કલ્પના કરવા અને ચર્ચા કરવા કહો:

1. આ વ્યક્તિ માટે "પુરુષ હોવાનો" અર્થ શું છે?
2. એક પુરુષ તરીકે તેને કેવા દબાણોનો સામનો કરવો પડે છે?
3. બીજા પુરુષો કે સમાજ તેની સાથે કેવો વ્યવહાર કરે છે?
4. શું તે લાગણીઓ વ્યક્ત કરી શકે છે, મદદ માંગી શકે છે, અથવા નબળાઈ બતાવી શકે છે?

તે કયા પ્રકારના પુરુષત્વને મૂર્તિમંત કરે છે - વર્ચસ્વવાદી, વૈકલ્પિક, અથવા હાંસિયામાં ઘડેલાઈ ગયેલું? આ અભિવ્યક્તિઓ તેના સામાજિક સ્થાન (જેમ કે જાતિ, વર્ગ, ધર્મ, અપંગતા અથવા જાતિયતા) સાથે કેવી રીતે જોડે છે?"

પગલું 3: જૂથ પ્રસ્તુતિઓ



દરેક જૂથ તેમની ચર્ચાનો ટૂંકો સારાંશ મોટા જૂથ સમક્ષ રજૂ કરે છે.

પગલું 4: સમગ્ર જૂથ ચર્ચાને સરળ બનાવો

ચિંતનને માર્ગદર્શન આપવા માટે આ અગ્રણી પ્રશ્નોનો ઉપયોગ કરો:

- શું બધા પુરુષો પુરુષત્વનો અનુભવ એક જ રીતે કરે છે?
- પુરુષ બનવાનો "સાચો" રસ્તો કયો છે તે કોણ નક્કી કરે છે?
- જે પુરુષો પુરુષત્વના પ્રબળ વિચારમાં ફિટ થતા નથી અથવા ફિટ થઈ શકતા નથી તેમનું શું થાય છે?

પગલું 5: સમાપન ટિપ્પણીઓ:



પુરુષત્વ એક જ કદમાં બધા માટે યોગ્ય નથી. તે જાતિ, વર્ગ, પ્રદેશ, ધર્મ, અપંગતા અને જાતિયતા દ્વારા આકાર પામે છે. કેટલાક પુરુષોની પ્રશંસા કરવામાં આવે છે; અન્યની મજાક ઉડાવવામાં આવે છે અથવા તેમને બાકાત રાખવામાં આવે છે. બહુવિધ પુરુષત્વને ઓળખીને, આપણે પુરુષો અને સ્ત્રીઓ બંને માટે વધુ આદરણીય, સમાન અને સમજદાર સમુદાયોનું નિર્માણ કરી શકીએ છીએ.

પ્રવૃત્તિ 6C

"સ્ત્રીત્વ ત્યારે અને હવે" - સમય જતાં પરિવર્તનનું અન્વેષણ

45
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 6.3 વાંચો.

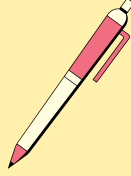
થીમ:

સહભાગીઓને એ ઓળખવામાં મદદ કરવા માટે કે સ્ત્રીત્વ સામાજિક રીતે કેવી રીતે ઘડાયેલું છે અને સમકાલીન સમાજમાં તે કેવી રીતે વિકસિત થઈ રહ્યું છે.

જરૂરી સામગ્રી:



બે કોલમમાં વિભાજિત ચાર્ટ પેપર:
"પરંપરાગત સ્ત્રીત્વ" અને "ઉભરતી સ્ત્રીત્વ"



માર્કર



પરંપરાગત અને સમકાલીન ભૂમિકાઓમાં મહિલાઓના ઉદાહરણો દર્શાવતી છબીઓ અથવા કાર્ડ્સ (વૈકલ્પિક)

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: નાના જૂથો બનાવો

સહભાગીઓને નાના જૂથોમાં વિભાજિત કરો (દરેક જૂથમાં 4-6 સભ્યો).

પગલું 2: વિચારમંથન પ્રવૃત્તિ

દરેક જૂથને સ્ત્રીત્વ સાથે સંકળાયેલા લક્ષણો અથવા અપેક્ષાઓ પર વિચાર કરવા અને સૂચિબદ્ધ કરવા કહો:

- **પ્રથમ કોલમમાં,** પરંપરાગત રીતે સ્ત્રીઓ સાથે સંકળાયેલા લક્ષણો લખો, જેમ કે આજ્ઞાપાલન, અવલંબન, ભાવનાત્મક બલિદાન, પાલનપોષણ.
- **બીજા કોલમમાં,** આજે સ્ત્રીઓમાં જોવા મળતા ઉભરતા લક્ષણો લખો, જેમ કે સ્થિતિસ્થાપકતા, નેતૃત્વ, ડિજિટલ સાક્ષરતા અને નાણાકીય સ્વતંત્રતા.

પગલું 3: ઉદાહરણો ઉમેરો

જૂથોને નીચેના ઉદાહરણોનો સમાવેશ કરવા પ્રોત્સાહિત કરો:

- આશા અને આંગણવાડી કાર્યકરો વાજબી વેતન માટે વિરોધ કરી રહ્યા છે
- મહિલાઓની આગેવાની હેઠળના સંગઠનો અને સમુદાયના કાર્યો
- રાજકીય સત્તામાં મહિલાઓ - સરપંચ/વોર્ડ નેતાઓ
- મહિલા બસ ડ્રાઇવરો.



પગલું 4: જૂથ શેરિંગ અને ચર્ચા



આખા જૂથને એકસાથે લાવો. દરેક નાના જૂથને તેમના ચાર્ટમાંથી કેટલાક મુખ્ય મુદ્દાઓ શેર કરવા આમંત્રણ આપો. નીચેના પ્રશ્નોનો ઉપયોગ કરીને સામૂહિક ચર્ચાનું નેતૃત્વ કરો:

- "સ્ત્રીત્વના કયા પરંપરાગત વિચારો હજુ પણ તમારા સમુદાય પર પ્રભુત્વ ધરાવે છે?"
- "'સંભાળ દ્વારા શક્તિ' નો તમારા માટે શું અર્થ છે?"
- "શું સ્ત્રીત્વમાં દૃઢતા અને સ્વતંત્રતાનો સમાવેશ થઈ શકે?"

પગલું 5: પ્રશિક્ષક ઇનપુટ

કહો:

"જેન્ડર ભૂમિકાઓ નિશ્ચિત નથી - તે સમય જતાં આપણા પરિવારો, સમુદાયો અને રાજકારણમાં શું થઈ રહ્યું છે તેના આધારે બદલાય છે." જ્યારે પરંપરાગત સ્ત્રીત્વ ઘણીવાર મૌન અથવા બલિદાન વિશે રહ્યું છે, આજે ઘણી સ્ત્રીઓ સ્ત્રીત્વનો અર્થ શું છે તે ફરીથી આકાર આપી રહી છે - નેતૃત્વ કરીને, પ્રતિકાર કરીને અને ન્યાયની માંગણી કરીને.

પગલું 6: સમાપન ટિપ્પણીઓ



"સ્ત્રીત્વ એક વસ્તુ નથી. તે નરમ અને મજબૂત, સંભાળ રાખનાર તરીકે અને અડગ હોઈ શકે છે. જ્યારે સ્ત્રીઓ તેને પોતાના માટે વ્યાખ્યાયિત કરે છે ત્યારે તે શક્તિશાળી બને છે. ચાલો આપણે આ પરિવર્તનની ઉજવણી કરીએ - કાળજી કે લાગણીના અસ્વીકાર તરીકે નહીં - પરંતુ એક માન્યતા તરીકે કે આ ગુણો જ્યારે મુક્તપણે પસંદ કરવામાં આવે છે ત્યારે તે શક્તિઓ છે.



પ્રવૃત્તિ 6D

“કોનું સ્ત્રીત્વ?”

- રોલ પ્લે દ્વારા જેન્ડર ધોરણોની પુનઃકલ્પના

30
મિનિટ

સંદર્ભ: અભ્યાસ શરૂ કરતા પહેલાં વિભાગ 6.3 વાંચો.

થીમ:

વર્ગ, જાતિ અને વ્યવસાયમાં સ્ત્રીત્વને કેવી રીતે અલગ રીતે જોવામાં આવે છે, અને તેને શક્તિના સ્ત્રોત તરીકે ફરીથી મેળવવા માટે.

જરૂરી સામગ્રી:



વિવિધ પાત્રો સાથેના રોલ કાર્ડ્સ
(નીચે જુઓ)



અભિનય માટે સરળ પ્રોપ્સ
અથવા સ્કાર્ફ (વૈકલ્પિક)

પ્રશિક્ષક માટે સ્ટેપ-બાય-સ્ટેપ સૂચનાઓ:

પગલું 1: અગાઉથી સામગ્રી તૈયાર કરો

નીચેના અક્ષરો સાથે સરળ રોલ કાર્ડ બનાવો (તમે સ્થાનિક સુસંગતતાના આધારે તેમાં ફેરફાર કરી શકો છો):

- સારા પગાર માટે વિરોધ પ્રદર્શનનું નેતૃત્વ કરતી આશા કાર્યકર
- એક યુવાન મહિલા સર્જક ઓનલાઈન ઉત્પીડન સામે અવાજ ઉઠાવી રહી છે.
- એક ગ્રામીણ મહિલા જે અપમાનજનક લગ્ન છોડી દેવાનો નિર્ણય લે છે
- એક ઘરખાતા કામ કરનારી મહિલા તેના નોકરીદાતા સાથે વેતનની વાટાઘાટો કરી રહી છે
- કોલેજમાં લૈંગિક મજાકનો સામનો કરતી એક વિદ્યાર્થીની

પગલું 2: સહભાગીઓને જૂથોમાં વિભાજિત કરો

4-5 નાના જૂથો બનાવો અને દરેક જૂથને એક રોલ કાર્ડ આપો.

પગલું 3: પ્રવૃત્તિ સમજાવો

જૂથને કહો:

“દરેક જૂથ તેમના કાર્ડમાં મહિલાના જીવનને દર્શાવતું એક નાનું દ્રશ્ય ભજવશે. તે પડકારનો કેવી રીતે પ્રતિભાવ આપે છે અથવા પોતાની શક્તિ વ્યક્ત કરે છે તેના પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરો. તમારી પાસે તૈયારી કરવા અને પ્રદર્શન કરવા માટે 5 મિનિટનો સમય હશે.

લૈંગિક ઉત્પીડન
એ શોષણ છે.

અને હું મૌન
નહીં રહું.

પગલું 4: જૂથ પફોર્મન્સ



દરેક જૂથ મોટા જૂથ સમક્ષ પોતાનો 1-2 મિનિટનો દ્રશ્ય રજૂ કરે છે.

પગલું 5: દરેક દ્રશ્ય પછી જૂથ ચિંતન



દરેક પ્રદર્શન પછી, આખા જૂથને નીચે મુજબ પૂછો:

- "આ સ્ત્રીએ પોતાનું સ્ત્રીત્વ કેવી રીતે વ્યક્ત કર્યું?"
- "શું તે નિષ્ક્રિય હતી કે શક્તિશાળી?"
- "તેણીએ કયા સામાજિક પડકારોનો સામનો કર્યો?"

પગલું 6: ચર્ચા માટે માર્ગદર્શન આપો

આ સંકેતોનો ઉપયોગ કરીને ટૂંકી જૂથ વાતચીતનું માર્ગદર્શન કરો:

- "શું કોઈ પ્રદર્શને સ્ત્રીત્વ કેવું દેખાય છે તે અંગેના તમારા વિચારને પડકાર આપ્યો?"
- "શું કાળજી અને પ્રતિકાર એકસાથે ચાલી શકે છે?" કેવી રીતે?"
- "'યોગ્ય' સ્ત્રીત્વ શું છે તે કોણ વ્યાખ્યાયિત કરે છે - અને તે વ્યાખ્યાઓથી કોને ફાયદો થાય છે?"

પગલું 7: સમાપન ટિપ્પણીઓ



કહો:

"સ્ત્રીત્વ એ નબળાઈ નથી - તે પોષણ આપનારી અને હિંમતવાન, સંભાળ રાખનારી અને અડગ હોઈ શકે છે." જ્યારે સ્ત્રીઓ પોતાનું સ્ત્રીત્વ નક્કી કરે છે, ત્યારે તેઓ નિયંત્રણ સામે ટકી રહે છે અને પોતાની સત્તા પાછી મેળવે છે. પ્રતિકાર, કાળજી અને ગૌરવ એ બધા શક્તિના સ્વરૂપો છે.



પ્રકરણ ૭

સંસાધનો અને સંદર્ભો



07.

સંસાધનો અને સંદર્ભો



7.1 ઘરખાતા કામદારો માટે સંબંધિત જેન્ડર-સંબંધિત કાયદા અને નીતિઓ

- સામાજિક સુરક્ષા સંહિતા, 2020 - અસંગઠિત અને ઘર આધારિત કામદારો માટે જોગવાઈઓ
- કાર્યસ્થળ પર મહિલાઓની જાતીય સતામણી (નિવારણ, પ્રતિબંધ અને સંબોધન) અધિનિયમ, 2013 - અનૌપચારિક કામદારો માટે અધિકારો અને પદ્ધતિઓ
- ઘરેલુ હિંસાથી મહિલાઓનું રક્ષણ કાયદો, 2005 - આર્થિક અને ભાવનાત્મક સુરક્ષા માટે સુસંગતતા
- અસંગઠિત કામદારોનો સામાજિક સુરક્ષા કાયદો, 2008 (હવે સંમેલિત) - ઐતિહાસિક મહત્વ અને હજુ પણ કાર્યરત યોજનાઓ
- અનૌપચારિક ક્ષેત્રમાં મહિલાઓ માટે સલામતી અને આરોગ્ય પર રાષ્ટ્રીય નીતિ (મુસદ્દા અને રાજ્ય-સ્તરીય પ્રયાસો)
- ગૃહકાર્ય પર ILO સંમેલન 177 - આંતરરાષ્ટ્રીય ધોરણ, ભારતનું સ્થાન, હિમાયતની સુસંગતતા

7.2 Support Organizations and Helplines

a. રાષ્ટ્રીય/અખિલ ભારતીય હેલ્પલાઇન્સ

- 181 – મહિલા હેલ્પલાઇન
- 1091 – મહિલાઓ માટે પોલીસ હેલ્પલાઇન
- 1098 – ચાઇલ્ડલાઇન (સંકટમાં રહેલા બાળકો માટે)
- વન સ્ટોપ સેન્ટર્સ (OSC) અને જિલ્લા/રાજ્ય દ્વારા વિગતો

b. રાજ્ય અને સ્થાનિક સંસ્થાઓ (વધુ ઉમેરો અને પ્રદેશ દીઠ કસ્ટમાઇઝ કરો)

- SEWA ભારત અને રાજ્ય પ્રકરણો
- હોમનેટ સાઉથ એશિયા (HNSA) ની કન્ટ્રી ઓફિસો
- જાગોરી, દિલ્હી - કાનૂની સલાહ માટે
- SNEHA, મુંબઈ - શહેરી ગરીબ સમુદાયોમાં સહાય
- SWATI, ગુજરાત - ગ્રામીણ મહિલાઓના GBV અને આજીવિકા સહાય

c.કાનૂની અને સામાજિક સપોર્ટ નેટવર્ક્સ (વધુ ઉમેરો અને પ્રદેશ દીઠ કસ્ટમાઇઝ કરો)

- જિલ્લા કાનૂની સેવા સત્તાવાળાઓ (DLSA)
- મહિલા અને બાળ વિકાસ વિભાગ (WCD)
- પોલીસ મહિલા હેલ્પડેસ્ક અને મહિલાઓ માટે ખાસ સેલ

7.3 સૂચવેલ વાંચન, વિડિયો અને શીખવાના સાધનો

a. ટૂંકું વાંચન (ફક્ત અંગ્રેજી, તમિલ, હિન્દી અને નેપાળી ઉમેરો)

- ઘરઘાટી કામદારોના અધિકારો પર HNSA દ્વારા પુસ્તિકાઓ
- અનૌપચારિક મહિલા કામદારો માટે કાર્ય અને ગૌરવ અંગે SEWA ની મેન્યુઅલઓ
- જાતિ અને અનૌપચારિકતા પર ISST નીતિ સંક્ષિપ્ત
- "વિશ્વભરમાં ઘરઘાટી કામદારો" - ILO/WEIGO અહેવાલો
- મહિલાઓ માટે સંબંધિત ILO સંમેલનોના સરળતાથી વાંચી શકાય તેવા સારાંશ

b.વિડિયો અને દસ્તાવેજી ફિલ્મો

- "ઇફ વુમન સ્ટોપ, ધ વર્લ્ડ સ્ટોપ્સ" - અદ્રશ્ય મહિલા શ્રમ પર ટૂંકી ફિલ્મ
- "નયે દૌર કી નાયી નારી" – જેન્ડર અને કાર્ય પર જાગોરી દ્વારા વિડિયો શ્રેણી
- "વી મેક યેન્જ" (હોમનેટ સાઉથ એશિયા) - ઘર-આધારિત કામદારોના સમૂહો પર
- PWDVA, POSH જેવા કાયદાઓ સમજાવતા સ્થાનિક ભાષાના વિડિયો

c.ઇન્ટરેક્ટિવ સાધનો અને પ્રવૃત્તિઓ

- જાતિ ભૂમિકા ચાર્ટિંગ એક્સરસાઇઝ (SEWA/ISST મેન્યુઅલઓ)
- બોડી મેપિંગ અને સેફ્ટી મેપિંગ ટૂલ્સ
- નકલી વાટાઘાટો અથવા પોલીસ ફરિયાદ દાખલ કરવા માટે ભૂમિકા ભજવે છે
- જેન્ડર હિંસા અને કાર્ય અધિકારો પર સમુદાય થિયેટર વિડિયો

પરિશિષ્ટ I

પ્રકરણ 1

વિભાગ ૧.૩ પરિચય અને શરૂઆત

તોડ તોડ કે બંધનો કો <https://www.youtube.com/watch?v=GKJKQXwrG5Y&t=2s>



પ્રકરણ 2

પ્રવૃત્તિ 2B: વાર્તા કથન દ્વારા એજન્સી પર ચિંતન

વિડિયો 1 - <https://www.youtube.com/watch?v=fViaDJParBU>



પ્રકરણ 4

પ્રવૃત્તિ 4A: “કોણ શું કરે છે?” - જેન્ડર ભૂમિકાઓ, શ્રમનું જેન્ડર વિભાજન અને વેતન અંતરને સમજવું

વિડિયો - https://youtu.be/_rgmvjPg_QA?si=roaSIK0UjUhcTRTN



પ્રકરણ 4 – પ્રવૃત્તિ 4B: “કોણ નક્કી કરે છે?” - દૈનિક જીવનમાં જેન્ડર સમાનતા

વિડિયો 1 - <https://youtu.be/9HklP4YkXu4?feature=share>

વિડિયો 2 - <https://youtu.be/ltEBXbdliVA?feature=shared>



પ્રકરણ 4 - પ્રવૃત્તિ 4E: કાર્યસ્થળ પર જાતીય સતામણી સમજવી

વિડિયો 1 - Tea Consent Video

વિડિયો 2 - <https://youtu.be/vVvOp4l9r20?feature=shared>

વિડિયો 3 - <https://youtu.be/YVkBsgqYlGc?feature=shared>

વિડિયો 4 - <https://www.youtube.com/watch?v=GscQIVJK4YQ>



પ્રકરણ 4 - પ્રવૃત્તિ 4F: પ્રવૃત્તિ: આપણા શરીર, આપણી ઈચ્છાઓ અને આપણી એજન્સીને સમજવી

વિડિયો- જાતિયતા ટેબુ નથી - વિડિયો લિંક



પરિશિષ્ટ II: ભારત મહિલાઓની સ્થિતિ

ભારતમાં

મુખ્ય બંધારણીય જોગવાઈઓ

કલમ	વર્ણન
કલમ 14	કાયદા સમક્ષ સમાનતા અને મહિલા-આધારિત ગુનાઓ સામે કાનૂની રક્ષણ સુનિશ્ચિત કરે છે.
કલમ 15	જેન્ડર સહિત વિવિધ આધારો પર ભેદભાવ પર પ્રતિબંધ મૂકે છે. કલમ 15(3) મહિલાઓ અને બાળકો માટે ખાસ જોગવાઈઓની મંજૂરી આપે છે.
કલમ 16	સમાન રોજગાર તકો સુનિશ્ચિત કરે છે અને જાહેર રોજગારમાં ભેદભાવને પ્રતિબંધિત કરે છે.
કલમ 39	પુરુષો અને સ્ત્રીઓ માટે આજીવિકાના સમાન અધિકારો અને સમાન કામ માટે સમાન વેતન સુનિશ્ચિત કરે છે.
કલમ 42	ન્યાયી અને માનવીય કાર્ય પરિસ્થિતિઓ અને પ્રસૂતિ રાહતનો આદેશ આપે છે.
કલમ 243	ગ્રામ પંચાયતોમાં મહિલાઓ માટે અનામત બેઠકો, ગ્રામીણ મહિલાઓને સશક્ત બનાવવી.

મુખ્ય આંકડા (ભારત, 2024)

શ્રેણી	ડેટા
સ્ત્રી સાક્ષરતા દર (2022)	70.3% (કેરળ:95.3%, બિહાર:61.8%)
માતૃ મૃત્યુ દર (2023)	દર 100,000 જીવંત જન્મો દીઠ 80 મૃત્યુ
મહિલા શ્રમબળ ભાગીદારી (2023-24)	41.70%
મહિલાઓની માલિકીના બેંક ખાતા (2023)	39.2% (ગ્રામીણ: 42.2%)
લોકસભામાં મહિલાઓ (2024)	13.6% (543 માંથી 74 સાંસદો)
નોંધાયેલા બળાત્કારના કેસો (2021)	31,677 (સરેરાશ 86 પ્રતિ દિવસ)
સુભદ્રા યોજના (ઓડિશા, 2024)	EWS મહિલાઓ (21-60 વર્ષ) માટે પાંચ વર્ષ માટે ₹50,000

મુખ્ય કાયદાકીય કાયદાઓ

- 1 મહિલા સુરક્ષા સુનિશ્ચિત કરતા કાયદાઓ
- 2 દહેજ પ્રતિબંધ કાયદો, 1961
- 3 ઘરેલુ હિંસાથી મહિલાઓનું રક્ષણ કાયદો, 2005
- 4 સતી આયોગ (નિવારણ) અધિનિયમ, 1987
- 5 અનૈતિક તસ્કરી (નિવારણ) અધિનિયમ, 1956
- 6 સિવિલ પ્રોસિજર કોડ, 1973
- 7 ભારતીય દંડ સંહિતા, 1860
- 8 હિન્દુ લગ્ન અધિનિયમ, 1955
- 9 બાળ લગ્ન પ્રતિબંધ અધિનિયમ, 1929
- 10 તબીબી ગર્ભપાત અધિનિયમ, 1971
- 11 રાષ્ટ્રીય મહિલા આયોગ અધિનિયમ, 1990
- 12 લઘુત્તમ વેતન અધિનિયમ, 1948
- 13 બંધુઆ મજૂરી પ્રણાલી (નાબૂદી) અધિનિયમ, 1976
- 14 ખાસ લગ્ન અધિનિયમ, 1954
- 15 વિદેશી લગ્ન અધિનિયમ, 1969
- 16 ભારતીય છૂટાછેડા અધિનિયમ, 1869
- 17 મહિલાઓનું અભદ્ર ચિત્રણ (પ્રતિબંધ) અધિનિયમ, 1986
- 18 વાલીઓ અને ગાર્ડ કાયદો, 1869
- 19 સમાન મહેનતાણું કાયદો, 1976

પરિશિષ્ટ III: સ્ટાન્ડર્ડ ઓપરેટિંગ પ્રોસિજર (SOP): મહિલા ઘરખાતા કામદારો માટે જેન્ડર તાલીમમાં જાતિયતાને સંબોધિત કરવી

ઉદ્દેશ્ય:

મહિલા ઘરખાતા કામદાર સાથે જેન્ડર તાલીમ સત્રો દરમિયાન જાતિયતા અંગે ચર્ચા કરતી વખતે, આ વિષયની આસપાસની સાંસ્કૃતિક, સામાજિક અને વ્યક્તિગત સંવેદનશીલતાને ઓળખીને, આદરપૂર્ણ, સલામત અને સમાવિષ્ટ વાતાવરણ સુનિશ્ચિત કરવું.

1. સત્ર પહેલા તૈયારી

- **સંદર્ભ સમજો:** ખાસ કરીને મહિલા ઘરખાતા કામદાર દ્વારા રજૂ કરાયેલા સમુદાયોમાં, જાતિયતા સંબંધિત સ્થાનિક ધોરણો, માન્યતાઓ અને નિષેધનું સંશોધન કરો.
- **વિશ્વાસ બનાવો:** પહેલા સત્રમાં જાતિયતા પર ચર્ચા ન કરવી જોઈએ. વિષય રજૂ કરતા પહેલા અગાઉના સત્રોમાં સુરક્ષિત જૂથ ગતિશીલતા અને તાલમેલ સ્થાપિત કરો.
- **સંગઠનાત્મક અગ્રણીઓની સલાહ લો:** યોગ્ય ભાષા, સ્વર અને ચર્ચાની ઊંડાઈ વિશે સમુદાયના નેતાઓ અથવા મહિલા જૂથના પ્રતિનિધિઓ સાથે તપાસ કરો.
- **સામગ્રી કાળજીપૂર્વક તૈયાર કરો:** સાંસ્કૃતિક રીતે સંવેદનશીલ, સ્પષ્ટ અને બિન-નિર્ણયાત્મક ભાષાનો ઉપયોગ કરો. દ્રશ્ય સહાયો આદરણીય અને સરળતાથી સમજી શકાય તેવા હોવા જોઈએ.
- **મૂળભૂત નિયમો સેટ કરો:** ગુપ્તતા, બિન-નિર્ણયાત્મક અધિકાર અને પાસ કરવાનો અધિકાર (એટલે કે, જવાબ ન આપવો કે શેર ન કરવો) શામેલ કરો.

2. સત્ર દરમિયાન

- **સલામત જગ્યા બનાવો:** શરૂઆત મૂળભૂત નિયમોની સમીક્ષા કરીને અને સહભાગીઓને યાદ અપાવીને કરો કે બધા અનુભવો અને ઓળખ માન્ય અને આદરણીય છે.
- **સરળ અને આદરણીય ભાષાનો ઉપયોગ કરો:** તબીબી શબ્દભંડોળ અથવા વધુ પડતા શૈક્ષણિક શબ્દો ટાળો. પરિચિત રૂપકો અને રોજિંદા ઉદાહરણોનો ઉપયોગ કરો.
- **સ્વૈચ્છિક વહેંચણીને પ્રોત્સાહિત કરો:** ક્યારેય કોઈને અંગત અનુભવો વિશે વાત કરવા દબાણ ન કરો. સંવેદનશીલતા સાથે બધા યોગદાનની પુષ્ટિ કરો.
- **રોજિંદા વાસ્તવિકતાઓની લિંક:** જાતિયતાને શારીરિક સ્વાયત્તતા, આરોગ્ય, સંબંધો, કાર્ય, સલામતી અને અધિકારો સાથે જોડો - મહિલા ઘરખાતા કામદારો માટે સંબંધિત સમસ્યાઓ.
- **વિવિધતાને સ્વીકારો:** ઓળખો કે જાતિયતામાં વિવિધ ઓળખ, અભિગમ અને અભિવ્યક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે. વિષમલૈંગિકતા અથવા દ્વિસંગી જેન્ડર ધોરણો ધારશો નહીં.
- **જૂથ ડાયનેમિક્સનું નિરીક્ષણ કરો:** અસ્વસ્થતા, ચીડ અથવા મૌન પ્રત્યે સતર્ક રહો. આદર જાળવવા માટે નરમાશથી પણ મજબૂતાઈથી દરમિયાનગીરી કરો.
-

3. પ્રતિકાર અથવા અગવડતાને સંભાળવી

- **વિષયને સામાન્ય બનાવો:** જાતિયતા શા માટે જેન્ડર અને શારીરિક અધિકારોનો એક મહત્વપૂર્ણ ભાગ છે અને તે આરોગ્ય, સંમતિ અને હિંસા સાથે કેવી રીતે જોડાયેલ છે તે સમજાવો.
- **સહાનુભૂતિ સાથે પ્રતિભાવ આપો:** જો કોઈ લાગણીશીલ અથવા પ્રતિકારક બને છે, તો વિષયને અવગણ્યા વિના તેમની લાગણીઓને માન્ય રાખો.

4. સત્ર પછીનું ફોલો-અપ

- સહભાગીઓ સાથે ચેક ઇન કરો: જે કોઈ દુઃખી અથવા ખાસ કરીને પ્રભાવિત જણાય છે તેમની સાથે ખાનગીમાં ફોલોઅપ કરો.
- ઓફર રેફરલ્સ: જો ઉપલબ્ધ હોય તો સલાહકારો, આરોગ્ય કાર્યકરો અથવા હેલ્પલાઇનની સંપર્ક માહિતી પ્રદાન કરો.
- સહ-સુવિધાઓ સાથે ચર્ચા: ભવિષ્યના સત્રો માટે શું સારું રહ્યું અને શું ગોઠવણની જરૂર છે તેના પર ચિંતન કરો.

5. શું કરવું અને શું ન કરવું તેનો સારાંશ

શું કરવું

આદરપૂર્ણ, સમાવિષ્ટ ભાષાનો ઉપયોગ કરો

મૌન કે ખચકાટનો આદર કરો

રોજિંદા જીવનના અનુભવો સાથે સંબંધ બનાવો

વાસ્તવિક, અધિકાર-આધારિત માહિતી પ્રદાન કરો

ગોપનીયતા અને સલામતીનું રક્ષણ કરો

શું ના કરવું

શરમજનક અથવા નૈતિક ભાષાનો ઉપયોગ કરો

સહભાગીઓને શેર કરવા અથવા જોડાવવા દબાણ કરો

સાર્વત્રિક અનુભવો અથવા ધોરણો ધારો

દંતકથાઓ, રૂઢિપ્રયોગો અથવા ટેબુ ફેલાવો

તકલીફ અથવા સંઘર્ષના સંકેતોને અવગણો

[illegible]



અવાજ શક્તિ કાર્ય

ટ્રેનીંગ મેન્યુઅલ

