

आवाज काम शक्ति

लिंग आधारित हिंसा से निपटने के लिए दक्षिण
एशिया की महिला घरखता कामगार के लिए
एक प्रशिक्षण नियमावली





आवाज काम शक्ति

लिंग आधारित हिंसा से निपटने के लिए
दक्षिण एशिया की महिला घरखता कामगार
के लिए एक प्रशिक्षण नियमावली

मार्च 2026



होमनेट दक्षिण एशिया प्रकाशन

मार्च 2026

यह प्रकाशन होमनेट दक्षिण एशिया (HNSA) द्वारा प्रकाशित किया गया है, जो एक परोपकारी ट्रस्ट है और दक्षिण एशिया के सभी देशों में घर-आधारित कामगार संगठनों का एक नेटवर्क है।

इस सामग्री की परिकल्पना और प्रस्तुति इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल स्टडीज़ ट्रस्ट (ISST) द्वारा की गई है, जो नई दिल्ली स्थित एक परोपकारी ट्रस्ट है और श्रम के लैंगिक आयामों को दृश्यता देने के लिए शोध, नीति और क्रियान्वयन के संगम पर कार्य करता है।

कॉपीराइट © HNSA

यह एक शैक्षिक सामग्री है, जिसे स्रोत का उल्लेख करते हुए पुनः प्रस्तुत किया जा सकता है।

डिज़ाइन: मंदीरा बाघर, आस्था जैन

प्रस्तावना

यह पुस्तिका होमनेट साउथ एशिया के लंबे अनुभव पर आधारित है और सभी क्षेत्र के घरखाता कामगारों द्वारा रोजमर्रा के जीवन में झेली जाने वाली हिंसा की सच्चाई को सामने लाती है। एचएनएसए के लिए हिंसा कोई अलग या निजी अनुभव नहीं है, बल्कि यह असमान श्रम संबंधों, पुरुष-प्रधान सामाजिक मान्यताओं और महिलाओं के काम को नजरअंदाज करने की भावना में गहराई से जुड़ी हुई है हमारे काम ने लगातार घरखाता कामगारों के खिलाफ हिंसा को श्रम का मुद्दा, अधिकारों का मुद्दा और नीतिगत विफलता के तौर पर दिखाने की कोशिश की है, जिसके लिए सामूहिक, नारीवादी और कामगारों के नेतृत्व वाली प्रतिक्रियाओं की आवश्यकता है।

मैं दक्षिण एशिया में घरखाता कामगारों के खिलाफ हिंसा की रोकथाम से जुड़ी एचएनएसए की पहल को सहयोग देने के लिए फोर्ड फाउंडेशन का आभार व्यक्त करती हूं। यह पुस्तिका उसी साझेदारी और महिलाओं कामगारों के लिए न्याय, गरिमा और सुरक्षा को आगे बढ़ाने की साझा प्रतिबद्धता का प्रत्यक्ष परिणाम है।

मैं दक्षिण एशिया भर में हमारे सहयोगी संगठनों और संबद्ध संस्थाओं की अत्यंत आभारी हूं, जिनके जमीनी कार्य और जीवन अनुभवों ने इस पुस्तिका को आकार दिया है। यहां प्रस्तुत विचार उन घरों, मोहल्लों और समुदायों से आए हैं, जहां महिला घरखाता कामगार बिना पारिश्रमिक के देखभाल के कार्य, असुरक्षित आजीविका और समाज में भेदभाव का सामना अक्सर बहुत साहस और हिम्मत से करती हैं।

इस पूरी प्रक्रिया में मार्गदर्शन और नारीवादी स्पष्टता देने के लिए मैं संचालन समिति के सदस्यों की हार्दिक आभारी हूं। मैं विशेष रूप से संचालन समिति की अध्यक्ष सुश्री चांदनी जोशी, एचएनएसए की प्रवर्तक, और सलाहकार बोर्ड की सदस्य सुश्री फिरोजा मेहरोत्रा को उनके विचारशील सहयोग और समर्पित प्रतिबद्धता के लिए धन्यवाद देती हूं। मैं बांग्लादेश, भारत, नेपाल, पाकिस्तान और श्रीलंका से हमारे संबद्ध प्रतिनिधियों का भी धन्यवाद करती हूं, जिनकी सामूहिक समझ ने इस कार्य को और मजबूत बनाया।

मैं हमारे सहयोगी संगठन आईएसएसटी के प्रति भी गहरा आभार व्यक्त करती हूं, जिन्होंने संवेदनशीलता के साथ इस पुस्तिका का विकास किया। हिंसा से निपटने के लिए जितनी दृढ़ता की आवश्यकता होती है, उतनी ही देखभाल की भी आवश्यकता होती है, और आईएसएसटी ने भागीदारी आधारित उपकरणों को कुशलता से शामिल किया है, जो सत्ता, पितृसत्ता, भेदभाव और परिवार, राज्य तथा समाज की भूमिकाओं को समझने में मदद करते हैं। मुझे यह भी आशा है कि जो महिला घरखाता श्रमिक नेतृत्वकर्ता मास्टर ट्रेनर के रूप में उभरेंगी, वे इस पुस्तिका को एक उपयोगी और साझा संसाधन में बदल देंगी।

मैं सुश्री गोमा पांडे की आभारी हूं, जिन्होंने इस पुस्तिका के नेपाली संस्करण को अनुकूल बनाया ताकि यह अधिक उपयोगी और सुलभ बन सके, और सुश्री रिचा मैकसुएडन, वरिष्ठ कार्यक्रम समन्वयक का भी धन्यवाद करती हूं, जिन्होंने शुरुआत से अंत तक इस पहल को समर्पण और संवेदनशीलता के साथ आगे बढ़ाया।

यह पुस्तिका कोई अंतिम बिंदु नहीं है। यह महिला घरखाता कामगारों को दृश्यमान, मूल्यवान और सुरक्षित बनाने के लिए एचएनएसए के निरंतर प्रयासों का एक हिस्सा है। मुझे आशा है कि यह संवाद, संगठन और कार्रवाई का एक प्रभावी साधन बनेगी और ऐसे भविष्य में योगदान देगी जहां घरेलू कामगार बिना हिंसा के, गरिमा, एकजुटता और आशा के साथ जीवन और कार्य कर सकें।

सृष्टि जोशी मल्ला

क्षेत्रीय समन्वयक, होमनेट साउथ एशिया

दिसंबर 2025

स्वीकृति/पावती

यह मैनुअल कई सामूहिक प्रयासों, विचारों और सहयोगों का परिणाम है। हम होमनेट साउथ एशिया (एचएनएसए) के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता प्रकट करते हैं, जिन्होंने हमें यह सामग्री तैयार करने का अवसर दिया और हर कदम पर हमें उत्साह और समर्थन दिया। दक्षिण एशिया में महिला घरखाता कामगार के अधिकारों को बढ़ाने और पहचान को बेहतर बनाने के प्रति एचएनएसए की प्रतिबद्धता इस पूरे प्रक्रिया में मार्गदर्शक रही है।

हम स्टीयरिंग समिति की प्रतिक्रिया और मार्गदर्शन के लिए भी गहराई से आभारी हैं, जिनके विचारों ने विषय-वस्तु को और अधिक केंद्रित और उपयोगी बनाने में मदद की, और इसे महिला घरखाता कामगार के जीवन के वास्तविक अनुभवों से जोड़ा।

हम अनुवादकों और डिजाइनरों के प्रति आभारी हैं, जिनके सावधानीपूर्वक और रचनात्मक कार्य ने यह सुनिश्चित किया कि इस मैनुअल की विषय-वस्तु समझने योग्य, समावेशी और देखने में आकर्षक बनी रहे। उनके योगदान की वजह से हम अलग-अलग क्षेत्रों में काम करने वाले कई तरह के प्रशिक्षकों और सीखने वालों तक पहुंच पाए हैं।

हम उन संगठनों और विद्वानों के कंधों पर खड़े हैं जिन्होंने अनौपचारिक क्षेत्र की महिला कामगारों के अधिकारों को आगे बढ़ाने के लिए निरंतर और अथक प्रयास किए हैं। यह मैनुअल उन बुनियादी कार्यों, सामग्रियों और ढांचों पर आधारित है जिन्हें वर्षों से संगठनों और शोधकर्ताओं ने तैयार किया है — जिसमें एचएनएसए और WIEGO द्वारा साझा किए गए व्यापक अनुभव और ज्ञान भी शामिल हैं। उनका कार्य हमें लगातार यह प्रेरणा और दिशा देता है कि असंगठित क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं को संगठित किया जाए, मिलकर काम करने की भावना को बढ़ाया जाए और उन्हें सशक्त बनाया जाए।

इस पुस्तिका के नेपाली संस्करण को सुश्री गोमा पांडे द्वारा दिए गए सुझावों और संशोधनों से लाभ हुआ है। हम उनके प्रति आभारी हैं।

हम यह भी दर्ज करना चाहते हैं कि हमारी संचार प्रबंधक सुश्री मोनिका शर्मा ने इस पुस्तिका का हिंदी, तमिल और गुजराती भाषाओं में बहुत कम समय में अनुवाद करवाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। इससे मास्टर ट्रेनर्स को प्रशिक्षण के दौरान अपने अभ्यास सत्रों में इस पुस्तिका का उपयोग करने में मदद मिली।

यह एक सहयोगात्मक यात्रा रही है, और हम डॉ. जाह्नवी अंधारिया, डॉ. रेखा राज और कैमेलिया रेजा को निर्माण में सहायता करने, विश्वास और साझा मूल्यों की भावना के लिए धन्यवाद करना चाहते हैं, जिन्होंने इस प्रक्रिया को पूरी तरह सार्थक बनाया।

विषय सूची

प्रस्तावना	i.
स्वीकृति/पावती	ii.
विषय सूची	iii.
गतिविधि के अनुसार विषय सूची	vii.
परिचय	1
मैनुअल की विषय-वस्तु	2
चैप्टर 1: घरेलू महिला कामगारों के साथ संगठन और कार्य की बुनियाद: लिंग परिवर्तनकारी दृष्टिकोण	3
1.1 प्रशिक्षकों के लिए तैयारी एवं सामान्य सुझाव	4
1.2 सत्र को बनाना	5
1.3 पंजीकरण प्रक्रिया और माहौल तय करना	7
1.4 घरेलू महिला कामगार के लिए लैंगिक जागरूकता का महत्व	9
1.5 महिलाओं की स्थिति	9
1.6 लैंगिक जागरूकता	10
1.7 महिला कामगार को सशक्त बनाने में प्रशिक्षकों की भूमिका	10
1.8 प्रशिक्षण पद्धति और जानकारी का सारांश	10
गतिविधियों की संख्या:	2
चैप्टर 2: घरेलू महिला कामगार को समझना	11
2.1 घरेलू महिला कामगार कौन हैं?	12

2.2 वे क्या काम करती हैं? वे किन परिस्थितियों में काम करती हैं?	13
2.3 वे किन चुनौतियों का सामना करती हैं?	13
2.4 लैंगिक व्यवस्था उनके काम और जीवन को कैसे आकार देता है?	13

गतिविधियों की संख्या: 2

चैप्टर 3: घरेलू महिला कामगारों द्वारा अनुभव की जाने वाली लैंगिक हिंसा से निपटना	18
3.1 परिवार, समुदाय, बाजार और राज्य की संस्थाओं को समझना	20
3.2 देखभाल के कार्य	22
3.3 दक्षिण एशिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा की पृष्ठभूमि	22
3.4 घरेलू हिंसा और कार्यस्थल पर हिंसा: घरेलू महिला कामगारों की स्थिति	25
3.5 संसाधनों, क्रेडिट और सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच: असमान नियंत्रण और लैंगिक बाधाएं	25
3.6 घर से किए जाने वाले कार्यों से संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी चिंताएं	26
3.7 पॉश और घरेलू हिंसा कानूनों के तहत शिकायत दर्ज करना: मूल प्रक्रिया और आवश्यक दस्तावेज	27

गतिविधियों की संख्या: 6

चैप्टर 4: लिंग की मूल अवधारणाओं की पुनरावृत्ति	43
विचार और परिभाषाएं: लिंग, श्रम का लैंगिक विभाजन, लैंगिक समानता और समान अवसर, लैंगिक पहचान, लैंगिक भूमिकाएं, बहुस्तरीय भेदभाव, दिव्यांगता और महिला घरेलू कामगार, लैंगिकता, यौन अभिविन्यास और पहचान, यौन हिंसा और उत्पीड़न, ऑनलाइन यौन उत्पीड़न, कार्यस्थल पर हिंसा, जीवनसाथी द्वारा होने वाली हिंसा	45

गतिविधियों की संख्या: 6

चैप्टर 5: एकता और सामूहिक शक्ति को बढ़ावा देकर सशक्तिकरण	68
5.1 सशक्तिकरण क्या है?	69
5.2 एजेंसी, विकल्प और निर्णय लेना	70
5.3 प्रतिनिधित्व और भागीदारी	70
5.4 आत्मविश्वास और नेतृत्व कौशल का निर्माण	70
5.5 बातचीत और संचार कौशल	71
5.6 अधिकारों को समझना: श्रम अधिकार, कानूनी सुरक्षा और अधिकार	71
5.7 सामूहिक कार्रवाई और सहायता समूह बनाना	72

गतिविधियों की संख्या: 3

चैप्टर 6: लैंगिक समानता के लिए पुरुषों और समुदायों की भागीदारी	78
6.1 पुरुष और पुरुषत्व - परिभाषाएं और विचार	79
6.2 विभिन्न पुरुषत्व	80
6.3 स्त्रीत्व	80
6.4 विषमलैंगिकता	81



6.5 लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में पुरुषों और लड़कों की भूमिका	81
6.6 परिवारों और समुदायों के भीतर हानिकारक सामाजिक मानदंडों को संबोधित करना	81
6.7 सामुदायिक संवेदनशीलता और समर्थन के लिए रणनीतियां	82
गतिविधियों की संख्या:	4
चैप्टर 7: संसाधन और संदर्भ	90
7.1 घरेलू कामगारों के लिए उपयोगी लैंगिक कानून और नीतियां	91
7.2 सहायता संगठन और हेल्पलाइन	91
7.3 सुझाए गए पाठ्य, वीडियो और शिक्षण उपकरण	92
अनुलग्नक	93



विषय-सूची - गतिविधियां

प्रशिक्षकों का नोट

इस टेबल में आपको उन विषयों की जानकारी मिलेगी, जिन्हें आप एक प्रशिक्षक के रूप में शामिल कर सकते हैं। इस चैप्टर में संख्याएं, प्रतिभागियों को शामिल करने के लिए आपके द्वारा उपयोग की जाने वाली गतिविधियां और तैयारी के दौरान आपके द्वारा पढ़ने वाली अध्ययन सामग्री की जानकारी मिलेगी। इसका उपयोग एक तुरंत मार्गदर्शिका के रूप में करें, ताकि आप अपने सत्रों की योजना बना सकें, सबसे उपयुक्त गतिविधियां चुन सकें, और यह सुनिश्चित कर सकें कि आप प्रत्येक विषय के मुख्य बिंदुओं को कवर कर रही हैं।

क्रमांक	गतिविधि का नाम	चैप्टर	संदर्भ अनुभाग	पेज संख्या
2A	“हमारा काम, हमारी कीमत” – घरेलू महिला कामगारों को समझना	2	2.1–2.4	14
2B	कहानी सुनाने के माध्यम से एजेंसी के बारे में विचार करना	2	2.1–2.4	16
3A	लिंग आधारित हिंसा की व्यापकता और गंभीरता	3	3.3–3.7	29
3B	अदृश्य बाधाओं को पहचानना	3	3.2	30
3C	एक दक्षिण एशियाई महिला की जीवन रेखा (समय-सीमा अभ्यास)	3	3.1–3.6	34
3D	अधिकार मिलान (संवैधानिक अनुच्छेद आधारित खेल) – भारत	Annexure	Annexure II	36
3E	हम क्या कर सकते हैं? - महिलाओं के विरुद्ध हिंसा का समाधान ढूंढना	3	3.7	41
4A	कौन क्या करता है? - लिंग भूमिकाओं को समझना, श्रम का लैंगिक विभाजन	4	4.1 (b,c,f)	52
4B	निर्णय कौन लेता है? – दैनिक जीवन में लैंगिक समानता	4	4.1 (d)	54
4C	लिंग की अंतर्संबंधता को समझना	4	4.1 (g,h)	56
4D	यौन हिंसा को समझना	4	4.1 (j)	59

क्रमांक	गतिविधि का नाम	चैप्टर	संदर्भ अनुभाग	पेज संख्या
4E	कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को समझना	4	4.1 (j)	62
4F	हमारे शरीर, हमारी इच्छाओं और हमारी एजेंसी को समझना	4	4.1 (i); Annexure IV	65
5A	हमारे पास कहां शक्ति है? – सशक्तिकरण, निर्णय क्षमता और एजेंसी की समझ	5	5.2–5.5	73
5B	मैं लीडर हूं जब... – आत्मविश्वास और नेतृत्व निर्माण	5	5.8	75
5C	अपने अधिकारों को जानें, अपना समूह बनाएं – श्रम अधिकार, कानूनी जागरूकता और सामूहिक कार्रवाई	5	5.7–5.8	77
6A	एक पुरुष को पुरुष क्या बनाता है? - पुरुषत्व को समझना	6	6.1–6.2	83
6B	पुरुष और पुरुषत्व	6	6.1–6.2	85
6C	नारीत्व तब और अब – समय के साथ बदलाव की पड़ताल	6	6.3	86
6D	स्त्रीत्व किसका? – रोल प्ले के माध्यम से लिंग मानदंडों की कल्पना	6	6.3	88



परिचय

यह मैनुअल दक्षिण एशिया की महिला घरखाता कामगार की सामूहिक आवाज, अधिकारों और पहचान को मजबूत करने के लिए एक बुनियादी साधन के रूप में तैयार की गई है। इसका मूल उद्देश्य लैंगिक समानता को बढ़ावा देना है क्योंकि यह महिला श्रमिकों के जीवन के अनुभवों को केंद्र में रखता है, असमानता की प्रणालियों को चुनौती देता है, और परिवर्तनकारी पहलों को बढ़ावा देता है।

इस मैनुअल का उद्देश्य केवल तकनीकी जानकारी देने के बजाय गहरी संरचनात्मक बदलाव का समर्थन करना है। यह महिला घरखाता कामगार को केवल मददगार, शौकिया या अनौपचारिक रूप से काम करने वाली महिला नहीं, बल्कि स्थानीय और वैश्विक अर्थव्यवस्था (डब्ल्यूआईजीओ, 2023) में महत्वपूर्ण योगदान देने वाली श्रमिक के रूप में मान्यता देने की मांग करता है। यह पॉलिसी और सार्वजनिक संवाद में उनकी आवाज को मजबूत करता है और आईएलओ कन्वेंशन 177 जैसे वैश्विक सम्मेलनों के अनुसार, राष्ट्रीय श्रम व्यवस्था में उनके समावेश की वकालत करता है, जो महिला घरखाता कामगार के गरिमापूर्ण कार्य (आईएलओ, 1996) के अधिकारों को सम्मान देता है।

यह मैनुअल मानता है कि महिला घरखाता कामगार को कई स्तरों पर जोखिमों का सामना करना पड़ता है—जैसे भेदभाव, आर्थिक शोषण, और घर व कार्यस्थल, दोनों में लिंग आधारित हिंसा। यह हैंडबुक इन चुनौतियों का सामना करने के लिए जागरूकता, क्षमता और सामूहिक शक्ति को बढ़ाने के लिए समर्पित है, ताकि शक्ति का संतुलन बदला जा सके।

इसके अलावा, यह मैनुअल प्रशिक्षण सत्रों के माध्यम से महिला एचबीडब्ल्यू के बीच लैंगिक हिंसा से निपटने में सहायता के लिए एक व्यापक टूल किट प्रदान करने के लिए डिज़ाइन किया गया है। प्रशिक्षकों को यह प्रोत्साहित किया जाता है कि वे अपने स्थानीय या क्षेत्रीय संदर्भ, कुछ विषयों की संवेदनशीलता, अपने संगठन के काम की प्रकृति और दायरे, और लैंगिक आधारित मुद्दों पर संगठन की वर्तमान स्थिति के अनुसार विषय-वस्तु को ढालें। प्रशिक्षण को उपयोगी, सम्मानजनक और प्रभावी बनाने के लिए आप आवश्यकता अनुसार कुछ भाग शामिल कर सकते हैं या हटा सकते हैं। यह सुविधा विशेष रूप से तब जरूरी है जब विषय लैंगिकता और पुरुषत्व जैसे हों, जिनके लिए अधिक सावधानीपूर्वक और संदर्भ आधारित दृष्टिकोण की आवश्यकता हो सकती है। हम सुझाव देते हैं कि मास्टर प्रशिक्षक इन संवेदनशील मुद्दों पर निर्णय लेने के लिए अपने संगठन के अनुभवी सदस्यों से चर्चा करें।

इस हैंडबुक में 7 मुख्य खंड (मॉड्यूल) दिए गए हैं, जिन्हें निम्न चैप्टर्स में बांटा गया है:

1. महिला घरखाता कामगार के साथ संगठन और कार्य की बुनियाद: लिंग परिवर्तनकारी दृष्टिकोण
2. महिला घरखाता कामगार को समझना
3. महिला घरखाता कामगार द्वारा अनुभव की जाने वाली लैंगिक हिंसा से निपटना
4. लिंग से जुड़ी बुनियादी अवधारणाओं की पुनरावृत्ति
5. एकता और सामूहिक शक्ति को बढ़ावा देकर सशक्तिकरण
6. लैंगिक समानता के लिए पुरुषों और समुदायों की भागीदारी
7. संसाधन और संदर्भ

मैनुअल का उद्देश्य

एक व्यावहारिक, सामाजिक न्याय-केंद्रित संसाधन तैयार करना। जो महिला घरखाता कामगार के बीच संगठन, नेतृत्व और सामूहिक कार्रवाई को मजबूत करे। यह उनके वास्तविक अनुभवों पर केंद्रित है और उन्हें अपने अधिकारों को समझने, मजबूत समूह बनाने और अपनी आवाज उठाने में मदद करता है। यह मैनुअल लैंगिक असमानता और जाति, वर्ग और पितृसत्ता जैसे मुद्दों के बारे में भी बात करता है जो घर और कार्यस्थल पर घरखाता कामगार को प्रभावित करते हैं। इस मैनुअल का एक प्रमुख भाग लैंगिक हिंसा (जीबीवी) के बारे में जागरूकता पैदा करना है, जिसमें घरेलू हिंसा, भावनात्मक और वित्तीय नियंत्रण, और परिवार के सदस्यों, ठेकेदारों या खरीदारों द्वारा उत्पीड़न शामिल है। कई महिलाएं ऐसे उत्पीड़न की रिपोर्ट नहीं करती क्योंकि उन्हें डर लगता है, शर्म आती है या उन्हें समर्थन नहीं मिलता है। चूंकि कई घरखाता कामगार घर से काम करती हैं, इसलिए हो सकता है कि जिस जगह वे काम करती हैं, वहां उन्हें दुर्व्यवहार का भी सामना करना पड़े। यह मैनुअल महिलाओं को इन समस्याओं के बारे में बात करने, एक-दूसरे का समर्थन करने और सुरक्षित रहने व मदद लेने का तरीका सीखने के लिए प्रोत्साहित करता है।

मैनुअल की विषय-वस्तु

- 1. महिला घरखाता कामगारों को श्रमिक के रूप में मान्यता देना:** स्थानीय और वैश्विक अर्थव्यवस्थाओं में महत्वपूर्ण योगदान देने वाली महिला घरखाता कामगारों को वैध श्रमिक के रूप में व्यापक मान्यता दिलाना।
- 2. महिला घरखाता कामगार की आवाज को मजबूत बनाना:** नीति-निर्माताओं, नियोक्ताओं और पूरे समाज के सामने अपनी चिंताओं और मांगों को व्यक्त करने में महिला घरखाता कामगारों का समर्थन करना।
- 3. लैंगिक आधारित हिंसा के प्रति जागरूकता:** लिंग आधारित हिंसा के विभिन्न रूपों की समझ विकसित करना, खासतौर पर उन हिंसाओं की, जिनका सामना महिला घरखाता कामगारों करती हैं, और यह समझना कि पितृसत्ता, जाति, वर्ग और डिजिटल नियंत्रण इसमें कैसे भूमिका निभाते हैं।
- 4. कौशल और आत्मविश्वास बढ़ाना:** महिला नेतृत्व को मजबूत करना, उन महिलाओं में नेतृत्व की क्षमताएं विकसित करना जो पहले से नेतृत्व कर रही हैं या नेतृत्व की ओर बढ़ रही हैं, और उन्हें अपने समूह को संगठित करने व बढ़ाने की ताकत देना।
- 5. श्रम अधिकारों और समावेशन के लिए समर्थन:** राष्ट्रीय श्रम कानूनों और अंतर्राष्ट्रीय ढांचों में महिला घरखाता कामगारों को शामिल करने के लिए प्रयास करना।
- 6. परिवर्तन के लिए संगठन बनाना:** महिला घरखाता कामगारों को संगठित होने और अपने संगठन बनाने के लिए प्रोत्साहित और सक्षम बनाना, चाहे वे पहले से संगठित हों या नहीं, उन्हें अपने प्रतिनिधि संगठन बनाने या मजबूत करने के लिए प्रेरित करना।
- 7. न्याय और संवाद के लिए सहायता:** अन्याय से निपटने के लिए व्यावहारिक उपाय, सहयोगी प्रक्रिया और संस्थागत समर्थन प्रदान करना, ताकि समुदाय में संवाद और एकजुटता के जरिए सुरक्षित वातावरण बनाया जा सके।

चैप्टर 1

महिला घरखाता कामगारों के साथ संगठन और कार्य की बुनियाद: लिंग परिवर्तनकारी दृष्टिकोण

यह चैप्टर प्रशिक्षण का आधार है। यह मैनुअल इसके उद्देश्य के बारे में बताता है, तैयारी से जुड़े सुझाव देता है, और प्रतिभागियों को पहले सत्र के संचालन के लिए मार्गदर्शन देता है।





01.

महिला घरखाता कामगारों के साथ
संगठन और कार्य की बुनियाद:
लिंग परिवर्तनकारी दृष्टिकोण

1.1 प्रशिक्षकों के लिए तैयारी एवं सामान्य सुझाव

प्रिय प्रशिक्षक,
बैठक की तैयारी के लिए कृपया निम्न पर विचार करें:

यह मैनुअल वयस्क शिक्षण के सिद्धांतों पर आधारित है। यह वयस्क प्रतिभागियों के अनुभवों और ज्ञान को महत्व देता है और सीखने की प्रक्रिया को उनके जीवन से जोड़ता है। हम "एंड्रोगोजी" पद्धति का पालन करते हैं (जो बच्चों के लिए "पेडागोजी" से भिन्न है)। वयस्कों की शिक्षा बच्चों की शिक्षा से भिन्न होती है। वयस्कों को जीवन का बहुत अनुभव होता है, और सीखने का अर्थ है एक अलग दृष्टिकोण विकसित करना और अपने जीवन की वास्तविकताओं को एक नए नजरिए से देखने के लिए महत्वपूर्ण और मायने रखने वाले कार्य शुरू करना। इसलिए, कृपया सामग्री, तरीकों और उदाहरणों को अपनी सुविधानुसार बदलाव के साथ अपनाएं ताकि सत्र प्रतिभागियों की प्रोफाइल और स्थानीय संदर्भ के अनुसार ढल सकें। चर्चा, भूमिका-निर्धारण और जीवन की वास्तविक परिस्थिति जैसी सहभागितापूर्ण विधियां शिक्षण को गहन बनाने में मदद करती हैं। आप प्रतिभागियों की सीखने की आवश्यकताओं के आधार पर बातचीत या सूचना-आधारित दृष्टिकोण चुन सकते हैं।

- कृपया प्रत्येक सत्र पर विचार करने और फीडबैक रिकॉर्ड करने के लिए लगभग 10 मिनट का समय रखें। अनौपचारिक मूल्यांकन, प्रगति पर नजर रखने और प्रमुख सीखों को बेहतर बनाने में मदद कर सकता है।
- मैनुअल का कुल प्रशिक्षण समय: 11 घंटे 10 मिनट हालांकि, अगर समय सीमित है, तो कुछ गतिविधियों को संक्षिप्त करके या कुछ विषय-वस्तु को छोड़कर सत्रों को छोटा किया जा सकता है। मुख्य बात यह है कि, प्रशिक्षण के मुख्य उद्देश्य पूरे होने चाहिए।
- प्रशिक्षण को 20 प्रतिभागियों तक को शामिल करने के लिए डिजाइन किया गया है।

कुल प्रशिक्षण समय:
11 घंटे 10 मिनट

20 प्रतिभागियों
तक

विचार के लिए
10 मिनट

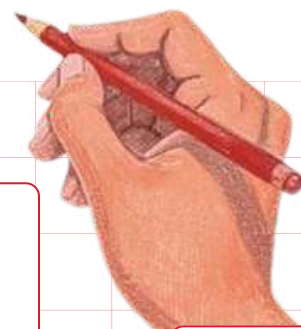


- आपको प्रतिभागियों की प्रोफाइल के बारे में पहले से जानकारी होनी चाहिए।
- आपको व्यावहारिक रूप से सहयोग करना होगा और उन प्रतिभागियों का समर्थन करना होगा जो पढ़ या लिख नहीं सकते, विशेषकर जिन गतिविधियों में पढ़ना और लिखना, दोनों शामिल हैं।
- आप उनके अनुभव के आधार पर कार्यप्रणाली - खेल, चर्चा, भूमिका-खेल और समूह कार्य - में बदलाव कर सकते हैं। इसके अलावा, इसमें जीवंत उदाहरण भी शामिल कर सकते हैं। आप प्रशिक्षण को अधिक रोचक, संवादात्मक और समझने योग्य बनाने के लिए उपयोगी और स्थानीय अनुभव भी साझा कर सकते हैं।
- प्रशिक्षण की विषय-वस्तु को स्थानीय या क्षेत्रीय संदर्भ के अनुसार ढाला जा सकता है। प्रशिक्षण जिस देश या क्षेत्र में हो रहा है, वहां की जरूरतों या महिला घरखाता कामगारों की स्थिति के अनुसार विषयों में बदलाव किया जा सकता है।
- मैन्युअल में दिए गए अभ्यास और स्थितियां प्रतिभागियों को अवधारणाओं और सिद्धांतों को समझने और आत्मसात करने में मदद करने के लिए दी गई हैं।
- आप सामग्री प्रस्तुत करने के लिए पावर पॉइंट प्रस्तुतियां (अगर प्रशिक्षण स्थल पर प्रोजेक्ट करने की सुविधा है) और पोस्टर तैयार कर सकते हैं।
- प्रशिक्षण के तरीके को सुविधाजनक बनाकर आप महिला घरखाता कामगारों के प्रोफाइल के अनुसार प्रशिक्षण को सूचनात्मक तरीके से या सहभागिता आधारित तरीके से आगे बढ़ा सकते हैं। प्रतिभागियों से अंतरिम फीडबैक प्रत्येक दिन के अंत में या अगले सत्र की शुरुआत में लिया जा सकता है, ताकि यह पता लगाया जा सके कि प्रतिभागियों ने कितना सीखा है। इसकी जानकारी अनौपचारिक रूप से ऐसे प्रश्न पूछकर प्राप्त की जा सकती है, जैसे 'कल/पिछले सत्र के बारे में आपके क्या विचार हैं?' या 'कल के सत्र/पिछले सत्र में आपने क्या समझा?'
- कृपया प्रत्येक सत्र पर विचार करने और फीडबैक रिकॉर्ड करने के लिए लगभग 10 मिनट का समय रखें। अनौपचारिक मूल्यांकन, प्रगति पर नजर रखने और प्रमुख सीखों को बेहतर बनाने में मदद कर सकता है।
- आपको प्रशिक्षण के मुख्य बिंदुओं को नोट करने, प्रशिक्षुओं की आवश्यकताओं को रिकॉर्ड करने, उनके फीडबैक और प्रश्नों को दस्तावेज में दर्ज करने और उनके स्वयं के सत्र-वार चिंतन और अवलोकनों को शामिल करने के लिए एक अलग डायरी रखनी चाहिए।

1.2 सत्र की तैयारी

महिला घरखाता कामगारों के लिए लैंगिक हिंसा पर सत्र आयोजित करते समय ध्यान रखने योग्य मुख्य बिंदु:

सत्र से पहले



01. सत्र का शीर्षक/विषय तय करें - इसे प्रतिभागियों के लिए स्पष्ट और उपयुक्त बनाएं।

02. उद्देश्य तय करें कि प्रतिभागियों को कौन - सी मुख्य समझ या जानकारी होनी चाहिए?

03. सत्र कराने की विधि चुनें - जैसे चर्चा, समूह गतिविधि, रोल प्ले, वीडियो आदि।

04. जरूरी सामग्री की सूची बनाएं - जैसे चार्ट पेपर, मार्कर, स्टिकी नोट्स, हैंडआउट, वीडियो आदि।

05. समूह के आकार की योजना बनाएं - कुल प्रतिभागियों के आधार पर तय करें कि कितने उप-समूह बनाने हैं।

06. मुख्य प्रश्न तैयार करें - और चर्चा को दिशा देने के लिए खुले विचारों वाले प्रश्न बनाएं।

07. सामग्री पहले से तैयार करें - नोट्स, कार्ड या चार्ट को स्पष्ट और बड़े अक्षरों में लिखें।

08. अपनी टीम के साथ तैयारी की जांच करें - सुझावों और सुधारों के लिए वरिष्ठ सदस्यों से बात करें।

09. अगर सह-प्रशिक्षक भी हैं - तो बोलने के क्रम के साथ भाग लेने वाले व्यक्ति का नाम तय करें।

प्रशिक्षक के रूप में तैयारी करते समय

- मैनुअल को कई बार पढ़ें ताकि चैप्टर की पूरी समझ हो सके।
- इस बारे में सोचें कि सामग्री को अपने सरल शब्दों में कैसे समझाया जाए।
- एक छोटा नोटबुक रखें जिसमें सत्र के दौरान काम आने वाले छोटे बिंदु हों।
- कठिन शब्दों को आसान बनाएं, स्थानीय उदाहरण या कहानियां दें, जरूरत हो तो गूगल करें।

आप निम्न तकनीकों का उपयोग कर सकते हैं

छोटे वीडियो या क्लिप्स	खाली या पहले से लिखे हुए पेपर स्लिप्स या स्टिकी नोट्स	Reminder	फोटो या फ्लैशकार्ड्स का उपयोग	शारीरिक गतिविधियां या खेल
	चार्ट पेपर या पोस्टर		रोल प्ले या नाटक	जमीनी/स्थानीय उदाहरण
केस स्टडी या छोटी कहानियां	गीत, नारे या एकता के नारे		छोटे समूहों में चर्चा	कानूनी या तथ्यात्मक जानकारी के लिए छोटी व्याख्यान शैली

समापन टिप्पणियां

- विषय, प्रतिभागियों के सुझावों और उस मुख्य संदेश को हमेशा आपस में जोड़ें जिसे आप उन्हें याद रखना चाहते हैं।
- समापन टिप्पणियां महिला घरखाता कामगारों को विषय को बेहतर ढंग से समझने और **मुख्य बातों को बेहतर तरीके से सीखने** में मदद करती हैं।
- यह प्रशिक्षकों को यह जांचने का मौका भी देती है कि **क्या प्रतिभागियों ने सही समझा** है और कोई और भ्रम है, जिसे दूर करने की आवश्यकता है।
- अंत में एक छोटा सारांश दें, प्रतिभागियों के योगदान को स्वीकार करें, और चर्चा को अगले सत्र से जोड़ें।



1.3 परिचय और माहौल बनाना

प्रशिक्षकों के लिए निर्देश:

प्रशिक्षण का समय बताते समय सभी को कम से कम आधा घंटा पहले बुलाएं, क्योंकि कई महिला घरखाता कामगारों को समय पर पहुंचने में चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है। जल्दी या समय पर आने वाली महिलाओं को पढ़ने की कुछ सामग्री, हैंडबुक आदि दे सकते हैं, ताकि वे व्यस्त रहें या कोई सहकर्मी उनके हालचाल पूछ सके। प्रतिभागियों को स्वागत का अहसास होना चाहिए और उन्हें सामूहिक गर्मजोशी महसूस होनी चाहिए। अगर कुछ महिलाएं अपने बच्चों को साथ लाती हैं, तो आप उनके लिए कुछ खिलौने रख सकते हैं या ऐसा स्थान बना सकते हैं, जहां बच्चे खेल सकें।

अवधि: 30 मिनट

यह केवल नामों को लिस्ट में दर्ज करने जैसा कोई सामान्य सत्र नहीं है, बल्कि उससे कहीं ज्यादा उपयोगी है। यह विश्वास, एकजुटता और सम्मान पाने का एक मौका है। सीखने के लिए गर्मजोशी और दोस्ताना माहौल बनाए रखें।

चरण 1: प्रतिभागियों का पंजीकरण (10 मिनट)

उद्देश्य: प्रतिभागियों की जानकारी एकत्र करना

प्रशिक्षक के नोट्स:

- नोटबुक, शीट या कंप्यूटर का उपयोग करके नोट करें:
- नाम
- पता
- काम का प्रकार: स्व-नियोजित या उप-ठेका?
- संगठन (अगर कोई हो)
- आयु
- शिक्षा
- वैवाहिक स्थिति
- किसी समूह/संगठन/सामूहिक से जुड़ा समय)

* सुझाव: सभी का गर्मजोशी से अभिवादन करें। जो पढ़/लिख नहीं सकते, उन लोगों की सहायता करें। सहूलियत का सम्मान करें - साझा करने के लिए मजबूर न करें। उन्हें कहें कि वे अपनी 'बचपन वाली स्थिति' पर ध्यान दें और कुछ समय के लिए अपने परिवार और काम को पीछे छोड़ दें। उनसे उस पल के लिए केवल वहीं पर पूरी तरह से मौजूद रहने के लिए कहें।



चरण 2: एकजुटता का गीत (5 मिनट)

उद्देश्य: यह सत्र सभी धर्मों और पृष्ठभूमियों से आई महिलाओं के बीच एकता और आपसी जुड़ाव की भावना बनाने के लिए है।

प्रशिक्षक के नोट्स:

- समझाएं कि जब हम **एकता के गीत** गाते हैं, तो हमारे दिल एक हो जाते हैं। ये गीत हमें जाति, वर्ग और धर्म के भेदभाव से ऊपर उठकर एक साथ आने में मदद करते हैं। ये ऐसे पल हैं जब हम महसूस करते हैं कि हम किसी बड़ी चीज का हिस्सा हैं।

सुझाव: प्रशिक्षक कुछ इस तरह कह सकते हैं - "हम सभी अलग-अलग पृष्ठभूमि - अलग-अलग धर्म, क्षेत्र और पहचान से आते हैं। लेकिन इस जगह पर हम बराबर हैं। एक साथ मिलकर गाना हमें हमारे साझा संघर्षों, आशाओं और शक्ति की याद दिलाता है।"

हम यहां घरेलू महिला कामगारों (एचबीडब्ल्यू) की समान पहचान के साथ इकट्ठा हुए हैं और कुछ गीतों के माध्यम से हम एकजुटता की भावना पैदा करते हैं।

"हम आशा करते हैं कि समय के साथ आप इन्हें अन्य प्रार्थनाओं और गीतों की तरह दिल से अपनाएं या इस एकजुटता को दर्शाने के लिए इस गीत को बनाएं"



गाना सुनने के लिए QR कोड स्कैन करें।



आप इनका उपयोग कर सकते हैं:

"हम होंगे कामयाब
"हम देखेंगे"

"तोड़-तोड़ के बंधनों को" - इस बॉक्स के दाहिने छोर पर उपलब्ध QR कोड को स्कैन करें।
जागोरी, संगत, निरंतर जैसे समूह गीत

- शुरू से ही एक सुरक्षित, समावेशी वातावरण बनाएं।
- उन्हें बताएं कि हमें न केवल अपने विचार रखने चाहिए, बल्कि दूसरों को भी बोलने और अपने विचार साझा करने का मौका देना चाहिए - हमें एक दूसरे से भी सीखना चाहिए, न कि केवल प्रशिक्षक से सीखना चाहिए।
- प्रतिभागियों की जरूरतों के आधार पर विषय-वस्तु और तरीकों को अनुकूल बनाएं।
- जरूरी बातों, फीडबैक और अपने विचारों को लिखने के लिए अपनी डायरी का उपयोग करें। इस बात पर कृपया ध्यान दें कि कौन शर्मीला है क्या, कोई बहुत ज्यादा तो नहीं बोल रहा है और दूसरों को बोलने नहीं दे रहा है।

1.4 घरेलू महिला कामगारों के लिए लैंगिक जागरूकता का महत्व

दक्षिण एशिया में महिलाओं के समक्ष आने वाली समस्याएं

दक्षिण एशिया में, महिलाओं — जिनमें महिला घरखाता कामगारों भी शामिल हैं — को पितृसत्ता, गरीबी, जाति/वर्ग भेदभाव और राजनीतिक बहिष्कार जैसी सामान्य चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। ये उनके व्यक्तिगत, आर्थिक और सामाजिक जीवन को प्रभावित करते हैं।

महिलाएं घरेलू हिंसा, यौन उत्पीड़न, और बाल विवाह जैसी समस्याओं का सामना करती हैं जो हमारे दक्षिण एशिया क्षेत्र में बहुत आम हैं। कई महिलाओं को न्याय तक पहुंचने में मुश्किल होती है, क्योंकि समाज में बदनामी का डर होता है और कानून का सही तरीके से पालन नहीं होता। कई शहरी क्षेत्रों, खासकर छोटे शहरों और ग्रामीण इलाकों में, शिक्षा और स्वास्थ्य सेवाओं की कमी उनके आत्मनिर्भर होने में बाधा डालती है। लड़कियों को अक्सर बोझ माना जाता है, जिससे उनकी उपेक्षा, कुपोषण और लिंग अनुपात में असंतुलन होता है।

ज्यादातर महिलाएं खेती या घर आधारित जैसे अनौपचारिक और बिना भुगतान वाले क्षेत्रों में काम करती हैं, जहां उन्हें अधिकार या मान्यता नहीं मिलती। बहुत कम महिलाओं के पास संपत्ति होती है या वित्तीय नियंत्रण होता है। राजनीतिक रूप से, स्थानीय स्तर पर आरक्षण ने प्रतिनिधित्व बढ़ाया है, लेकिन असली शक्ति अभी भी सीमित है, खासकर दलित, आदिवासी, एलजीबीटीक्यू+ और अल्पसंख्यक समुदायों की महिलाओं के लिए।

फिर भी, महिलाएं पूरे क्षेत्र में मजबूत विरोध आंदोलनों का नेतृत्व कर रही हैं। असल बदलाव के लिए सिर्फ कानून ही नहीं, बल्कि सामाजिक मान्यताओं में बदलाव, समान देखभाल का काम और लैंगिक समानता में निवेश जरूरी है।

महिला घरखाता कामगारों के साथ काम करते हुए, हम उन महिला घरखाता कामगारों को यह व्यापक समझ प्रदान कर सकते हैं जिनके साथ हम काम करते हैं। इससे हमें यह समझने में मदद मिलती है कि हम अपने संघर्षों में अकेले नहीं हैं, बल्कि कई महिलाएं हैं जो सामूहिक समूहों का हिस्सा बन गई हैं और लैंगिक असमानता को बनाए रखने वाले मानदंडों और नियमों को चुनौती देने के लिए नेतृत्व कर रही हैं।

1.4 महिलाओं की स्थिति

महिलाओं की स्थिति का मतलब है समाज में उनका पुरुषों की तुलना में स्थान। यह स्थिति विभिन्न संस्कृतियों में अलग-अलग होती है और समय के साथ बदलती रहती है। महिलाओं की स्थिति को समझने के लिए समाज का महिलाओं के प्रति नजरिया, आर्थिक और जनसांख्यिकीय संकेतक, वेतनभोगी कार्यों में भागीदारी, राजनीतिक प्रतिनिधित्व, स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुंच, और सहायक कानूनों की उपस्थिति जैसे पहलुओं का विश्लेषण किया जा सकता है।

दक्षिण एशिया में महिलाओं की भूमिका में समय के साथ कई बदलाव आए हैं। मध्यकालीन समय में, महिलाओं को लगभग हर क्षेत्र में पुरुषों से नीचा माना जाता था। सुधारवादी युग में, महिलाओं ने अपने अधिकारों की बात शुरू की, जिसमें प्रगतिशील पुरुष साथियों का समर्थन मिला। औपनिवेशिक शासन के खिलाफ राष्ट्रवादी आंदोलनों के दौरान, नेपाल को छोड़कर अधिकांश दक्षिण एशियाई देशों में महिलाओं ने साम्राज्यवाद के विरुद्ध इस संघर्ष में सक्रिय भागीदारी की थी। स्वतंत्रता मिलने के बाद, शुरू में महिलाओं की सार्वजनिक भूमिका और आवाज कम हो गई। लेकिन बाद में महिला आंदोलन के आगे बढ़ने, प्रगतिशील कानूनों, बेहतर निवेश और गैर-सरकारी संगठनों की कार्यवाही के साथ, महिलाओं की आवाज एक बार फिर विभिन्न क्षेत्रों में अधिक दिखाई देने और सुनी जाने लगी है।

महिलाओं और हाशिए पर रहने वाले समुदायों के बीच लैंगिक समानता के लिए लगातार जागरूकता फैलाना जरूरी है। साथ ही, हमें यह समझना होगा कि भेदभाव का अनुभव कैसे होता है और सामूहिक शक्ति का इस्तेमाल करके हम सामाजिक न्याय और समानता के रास्ते में आने वाली बाधाओं को कैसे पार कर सकते हैं।

1.6 लैंगिक जागरूकता

लैंगिक जागरूकता महिला घरखाता कामगारों के लिए बेहद जरूरी है, क्योंकि इससे वे अपनी रोजमर्रा की जिंदगी में होने वाले प्रणालीगत भेदभाव को पहचान पाती हैं और उसके खिलाफ आवाज उठाने में सक्षम बनाती हैं। “लैंगिकता” की अवधारणा को समझने से महिला घरखाता कामगारों को यह समझने में मदद मिलती है कि समाज की परंपराएं और भूमिकाएं कैसे उनके अवसरों, अधिकारों और पहचान को सीमित करती आई हैं।

कई समाजों में महिलाओं से उम्मीद की जाती है कि वे बिना किसी वेतन के घरेलू कामों के साथ-साथ कमाई करने वाले काम भी संभालें, जिससे उनकी थकावट बढ़ जाती है। कई महिलाएं घरेलू काम इसलिए करती हैं क्योंकि इससे वे अपने परिवार की अन्य जिम्मेदारियां जैसे पानी लाना, खाना बनाना, बच्चों, बुजुर्गों और असहाय लोगों की देखभाल भी कर पाती हैं। यह दोहरी जिम्मेदारी तब और बढ़ जाती है जब घरेलू काम को पहचान नहीं मिलती। इसे अक्सर कम आंका जाता है और रोजमर्रा की बातों और श्रम कानूनों में भी इसे शामिल नहीं किया जाता।

लैंगिक जागरूकता को बढ़ावा देकर, महिला घरखाता कामगार यह बेहतर समझ पाती हैं कि उनके हाशिए पर होने के पीछे का क्या कारण है जैसे कि पितृसत्तात्मक ढांचे और सांस्कृतिक मान्यताएं और यह समझ पाती हैं कि कैसे ये भेदभाव को बनाए रखती हैं। यह जागरूकता सामूहिक कार्रवाई और समान नीतियों और व्यवहारों के लिए समर्थन की दिशा में पहला कदम है।

1.7 महिला कामगार को सशक्त बनाने में प्रशिक्षकों की भूमिका

आप एक प्रशिक्षक के रूप में महिला घरखाता कामगारों को सशक्त बनाने में अहम भूमिका निभाते हैं, जब आप ऐसे सीखने के माहौल बनाते हैं जो समावेशी, सहभागिता आधारित और महिलाओं के जीवन पर अनुभवों पर आधारित हों। आप सिर्फ शिक्षक ही नहीं, बल्कि बदलाव के प्रेरक भी हैं, जो महिलाओं को आत्मविश्वास बढ़ाने, कौशल विकसित करने, और सामूहिक रूप से संगठित होने में मदद करते हैं।

एक प्रभावी प्रशिक्षक को ऐसी विधियों का उपयोग करना चाहिए जो आलोचनात्मक सोच और संवाद को प्रोत्साहित करें, ताकि महिला घरखाता कामगार अपनी स्थिति का विश्लेषण कर सकें और नए उपायों की कल्पना कर सकें। यह तरीका परिवर्तनकारी शिक्षा सिद्धांतों के अनुरूप है, जो पुराने विश्वासों को चुनौती देने और नई सोच को बढ़ावा देने पर जोर देता है।

इसके अलावा, प्रशिक्षक के रूप में आप सहानुभूति, सक्रिय रूप से सुनना, और विविध आवाजों के प्रति सम्मान दिखाकर नेतृत्व की मिसाल पेश कर सकते हैं। ऐसा करके आप ऐसे सुरक्षित स्थान बनाने में मदद करते हैं, जहां महिला घरखाता कामगार खुद को सम्मानित महसूस करें और अपने परिवारों व समुदायों में सक्रिय रूप से भाग लें, सामाजिक न्याय और अपने अधिकारों की मांग कर सकें।

1.8 प्रशिक्षण पद्धति और जानकारी का सारांश

इस मैनुअल में अपनाई गई प्रशिक्षण विधि एक लैंगिक रूपांतरण आधारित वयस्क शिक्षण पद्धति है, जो महिला एचबीडब्ल्यू के अनुभवों और ज्ञान को प्राथमिकता देती है। यह सहभागी सीखने पर जोर देती है, जहां महिलाएं अपने काम और जीवन से जुड़े चर्चा, रोल-प्ले और समस्या समाधान गतिविधियों में सक्रिय रूप से भाग लेती हैं।

सत्र बातचीत आधारित और अनुकूल होते हैं, ताकि प्रशिक्षक प्रतिभागियों के स्थानीय संदर्भ के अनुसार सामग्री को ढाल सकें। यह सुविधा सुनिश्चित करती है कि प्रशिक्षण विभिन्न क्षेत्रों की महिला एचबीडब्ल्यू की जरूरतों के अनुसार उपयोगी और उत्तरदायी बना रहे।

इसके अलावा, इस पद्धति में लोकप्रिय शिक्षा तकनीकों का इस्तेमाल होता है, जो सामूहिक सीखने और सशक्तिकरण पर ध्यान केंद्रित करती हैं। यह तरीका महिला घरखाता कामगारों को अपने अनुभव साझा करने, एक-दूसरे से सीखने और एकजुटता बनाने के लिए प्रेरित करता है — जिससे वे संगठित होने और व्यापक बदलाव की मांग करने में सक्षम बनती हैं।

महिला घरखाता कामगार को समझना

यह खंड आपको, एक प्रशिक्षक के रूप में, महिला घरखाता कामगारों की पृष्ठभूमि और उनकी वास्तविकता को समझने में मदद करने के लिए जरूरी जानकारी प्रदान करता है। इसका उद्देश्य इसे प्रशिक्षुओं को पढ़ाना नहीं है, बल्कि आपको सत्र को आत्मविश्वास, स्पष्टता और सहानुभूति के साथ संचालित करने के लिए तैयार करना है।



02.

महिला घरखाता कामगार को समझना



2.1 महिला घरखाता कामगार कौन हैं?

महिला घरखाता कामगार वे महिलाएं होती हैं जो अपने घर या उसके आसपास के स्थानों से काम करके पैसे कमाती हैं। ये महिलाएं अक्सर किसी अन्य व्यक्ति या संस्थान के लिए वस्तुएं तैयार करती हैं या सेवाएं प्रदान करती हैं। वे आमतौर पर मध्यस्थों, ठेकेदारों, या कंपनियों के लिए काम करती हैं, लेकिन औपचारिक रूप से नियोजित नहीं होती हैं। उदाहरण के लिए, वे कपड़े सिल सकती हैं, अगरबत्ती बना सकती हैं, या उत्पादों को पैक कर सकती हैं। हालांकि वे पैसे कमा रही हैं, फिर भी उन्हें समाज या सरकार द्वारा श्रमिक के रूप में पहचाना नहीं जाता। वे अनौपचारिक अर्थव्यवस्था का हिस्सा हैं, मतलब कि उनके पास औपचारिक अनुबंध, निश्चित नियोक्ता या स्वास्थ्य सेवा और पेंशन जैसे लाभ नहीं होते। घरेलू कामगार ऐसे स्थानों से काम करती हैं जो उनके अपने स्थान होते हैं — जैसे उनका घर या कोई संयुक्त स्थान, जिसे श्रमिकों द्वारा उपयोग किया जाता है और जो नियोक्ता या ठेकेदार द्वारा उपलब्ध नहीं कराया जाता है।

घरखाता कामगारों दो श्रेणियों में बांटा जाता है:

- स्व-नियोजित घरखाता कामगार: ये महिलाएं स्वतंत्र रूप से काम करती हैं, अपने लिए सामान खुद मंगाती हैं और सीधे बाजार में बेचती हैं। इस श्रेणी में वे परिवार के सदस्य भी शामिल होते हैं जो काम में मदद करते हैं।
- टुकड़ा-दर भुगतान श्रमिक: कंपनियों या मध्यस्थों के लिए काम करने वाली महिलाएं कच्चा माल और काम के आदेश प्राप्त करती हैं, और जितने टुकड़े वे बनाती हैं, उसके अनुसार वेतन पाती हैं। इन्हें घरखाता या उपठेकेदार टुकड़ा-भुगतान वाली कामगार भी कहा जाता है।

आईएलओ सम्मेलन संख्या 177, जिसे 1996 में अपनाया गया था, **घरखाता कामगारों के अधिकारों को मान्यता देता है** और उनकी रक्षा करता है और कहता है कि- ये वे श्रमिक हैं जो अक्सर अनौपचारिक परिस्थितियों में अपने घरों से वस्तुएं या सेवाएं तैयार करती हैं। यह सम्मेलन अन्य श्रमिकों की तरह समान की मांग करता है — जैसे उचित वेतन, स्वास्थ्य और सुरक्षा, सामाजिक सुरक्षा, और संगठन बनाने की स्वतंत्रता। यह सम्मेलन सरकारों से आग्रह करता है कि वे घरेलू कामगारों के लिए राष्ट्रीय नीतियां बनाएं, आंकड़े इकट्ठा करें और कानूनी मान्यता सुनिश्चित करें। यह सम्मेलन खासकर अनौपचारिक क्षेत्र की महिलाओं के लिए लैंगिक और श्रम न्याय की दृष्टि से बहुत महत्वपूर्ण है, लेकिन बहुत कम देशों ने इसके दिशानिर्देशों के अनुसार कानून बनाए हैं।

2.2 वे क्या काम करती हैं? वे किन परिस्थितियों में काम करती हैं?

घरखाता कामगार जिन कार्यों में लगी होती हैं, वे क्षेत्र और उद्योग के अनुसार अलग-अलग हो सकते हैं। कुछ कपड़े सिलती हैं, कुछ कढ़ाई और मनके लगाती हैं, कुछ मोती पिरोती हैं, कागज के बैग बनाती हैं, या इलेक्ट्रॉनिक पार्ट्स जोड़ती हैं। हालांकि वे मेहनती और वेतन पाने वाला काम करती हैं, वे आमतौर पर अकेले या परिवार के सदस्यों की मदद से घर के अंदर काम करती हैं। उनकी काम करने की स्थिति अक्सर खराब होती है: लंबे समय तक काम, कम वेतन, और घर और काम के बीच कोई विराम का समय नहीं। अक्सर उन्हें घंटे के हिसाब से नहीं, बल्कि टुकड़ों के हिसाब से भुगतान मिलता है, इसका मतलब है कि अगर वे धीमी हैं, बीमार हैं, या कोई टुकड़ा अस्वीकार किया जाता है, तो वे भुगतान नहीं पातीं। कई बार सामग्री या परिवहन का खर्च भी उन्हें खुद उठाना पड़ता है। अक्सर बच्चे या बुजुर्ग परिवार के सदस्य भी मदद करते हैं, खासकर जब काम ज्यादा होता है।



2.3 वे किन चुनौतियों का सामना करती हैं?

एक बड़ी चुनौती है उनकी अदृश्यता। सरकारी श्रम सर्वेक्षणों में अक्सर घरेलू कामगारों को शामिल नहीं किया जाता। इसलिए उनकी जरूरतें श्रम कानूनों या कल्याण योजनाओं में शामिल नहीं होतीं।

क्योंकि वे अनौपचारिक श्रमिक हैं, उनके पास न तो अनुबंध होता है और न ही कोई कानूनी सुरक्षा। अगर ठेकेदार काम देना बंद कर देता है या भुगतान में देरी करता है, तो उनके पास कोई विकल्प नहीं होता। कई कामगार रिपोर्ट करती हैं कि उन्हें बहुत कम दरों पर भुगतान मिलता है, कभी-कभी ₹1 प्रति टुकड़ा, और “अपूर्ण” समझे गए टुकड़ों के लिए कटौती भी होती है। भुगतान अक्सर देर से होता है, और कीमतें कैसे तय होती हैं, इसमें कोई पारदर्शिता नहीं होती।

2.4 लैंगिक व्यवस्था उनके काम और जीवन को कैसे आकार देता है?

अधिकांश घरखाता कामगार महिलाएं होती हैं, और यह कोई संयोग नहीं है। कई परिवारों और समुदायों में लिंग आधारित नियम महिलाओं की स्वतंत्रता और समय पर नियंत्रण को सीमित करते हैं। खासकर रूढ़िवादी या कम आय वाले क्षेत्रों में घर से काम करना महिलाओं के लिए “सुरक्षित” और “सम्मानजनक” कमाई का तरीका माना जाता है।

हालांकि, इसका अर्थ अक्सर यह होता है कि वे दोहरी पारी में काम कर रहे हैं: घर पर बिना वेतन वाले देखभाल कार्य - खाना बनाना, सफाई करना, बच्चों की देखभाल करना - और फिर उसी स्थान पर वेतन सहित काम करना। उनके वेतन वाले काम की कीमत अक्सर परिवार के सदस्यों द्वारा कम समझी जाती है, जो इसे “साइड काम” या शौक समझते हैं, असली नौकरी नहीं। इसका असर सिर्फ उनकी कमाई पर ही नहीं, बल्कि उनके आत्मविश्वास और आत्म-सम्मान पर भी पड़ता है। यह इसलिए होता है क्योंकि पितृसत्ता पुरुष को कमाने वाला मानती है और महिला के योगदान को कम आंकती है।

पितृसत्तात्मक सोच भी कई महिला घरखाता कामगारों को समूहों में शामिल होने या वेतन से जुड़ी समस्याओं पर खुलकर बोलने से रोकती है। कुछ महिलाओं को बिना अनुमति के बैठकों या प्रशिक्षण सत्रों में शामिल होने की इजाजत नहीं होती। इससे उनके लिए अपने अधिकारों के लिए संघर्ष करना और संगठित होना और भी कठिन हो जाता है।

गतिविधि 2A

“हमारा काम, हमारी कीमत” महिला घरखाता कामगारों को समझना

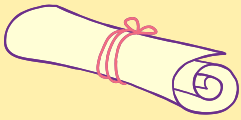
30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 2.1 - 2.4 पढ़ें।

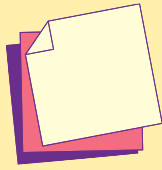
विषय:

घर से किए जाने वाले कार्य की प्रकृति को समझना; काम करने की परिस्थितियों, अदृश्यता, और महिलाओं के भुगतान वाले काम के प्रति लैंगिक आधारित सोच को पहचानना; और इस काम के भावनात्मक व सामाजिक प्रभावों पर विचार करना।

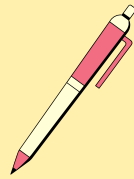
आवश्यक सामग्री:



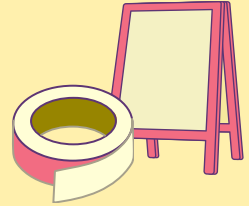
3 चार्ट पेपर
या बड़ी शीट



स्टिकी नोट्स या पेपर स्लिप
(प्रति प्रतिभागी कम से कम 3)



स्केच पेन या पेन
(प्रति प्रतिभागी एक)



प्रतिक्रियाओं को चिपकाने
के लिए टेप या बोर्ड

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: स्थान तैयार करें

(सत्र शुरू होने से पहले)

तीनों चार्ट पेपर को दीवार पर चिपकाएं जहां वे स्पष्ट रूप से दिखाई दें। उन पर बॉडी और बड़ी लिखावट में लेबल लगाएं:

- “हम क्या काम करते हैं?”
- “हमें किन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है?”
- “घर पर हमारे काम को कैसे देखा जाता है?”

प्रत्येक प्रतिभागी के लिए स्टिकी नोट्स या पेपर स्लिप और पेन तैयार रखें।

चरण 3: व्यक्तिगत चिंतन

प्रत्येक प्रतिभागी को 3 स्टिकी नोट्स या पेपर स्लिप वितरित करें। उन्हें प्रत्येक स्लिप पर एक बिंदु लिखने के लिए कहें:

चरण 2: गतिविधि का परिचय दें

समूह से कहें: “हममें से कई लोग घर से काम करते हैं, अपने परिवारों का भरण-पोषण करने के लिए हर तरह के काम करते हैं। लेकिन अक्सर, दूसरे लोग इसे वास्तविक काम के रूप में नहीं देखते हैं। इस गतिविधि में, हम इस बारे में जानेंगे कि अपने द्वारा किए जाने वाले काम, हमारे सामने आने वाली चुनौतियों और हमारे परिवार या पड़ोसी हमारे काम को किस तरह देखते हैं।”



**** प्रतिभागियों को स्वतंत्र रूप से लिखने या फोटो बनाने के लिए प्रोत्साहित करें और जिन लोगों को अपनी प्रतिक्रिया व्यक्त करने में सहायता की आवश्यकता हो, उन्हें सहायता प्रदान करें। ऊंची आवाज में कहें: “कोई सही या गलत उत्तर नहीं है - हममें से प्रत्येक अपना अनुभव साझा कर रहा है, और इसका मतलब है कि हर उत्तर सही है।”**

चरण 6: जवाब सुनें और बंद करें

2-3 प्रतिभागियों को जवाब देने के लिए आमंत्रित करें। सभी योगदानों को गर्मजोशी से स्वीकार करें। प्रशिक्षण में बाद में आगे की चर्चा के लिए किसी भी आने वाले जवाब को नोट करें।

चरण 4: समूह में साझा करने की प्रक्रिया



महिलाओं को आमंत्रित करें कि वे आएँ और अपने नोट्स को संबंधित चार्ट पर चिपकाएँ। प्रशिक्षक प्रत्येक चार्ट से कुछ उदाहरण पढ़कर सुना सकते हैं - सबसे पहले चार्ट पेपर का शीर्षक पढ़कर सुनाएँ और फिर महिलाओं द्वारा व्यक्त की गई बातों के प्रति आभार प्रकट करते हुए उनके उत्तरों को पढ़ें।

चरण 5: फीडबैक लें

समूह से पूछें:

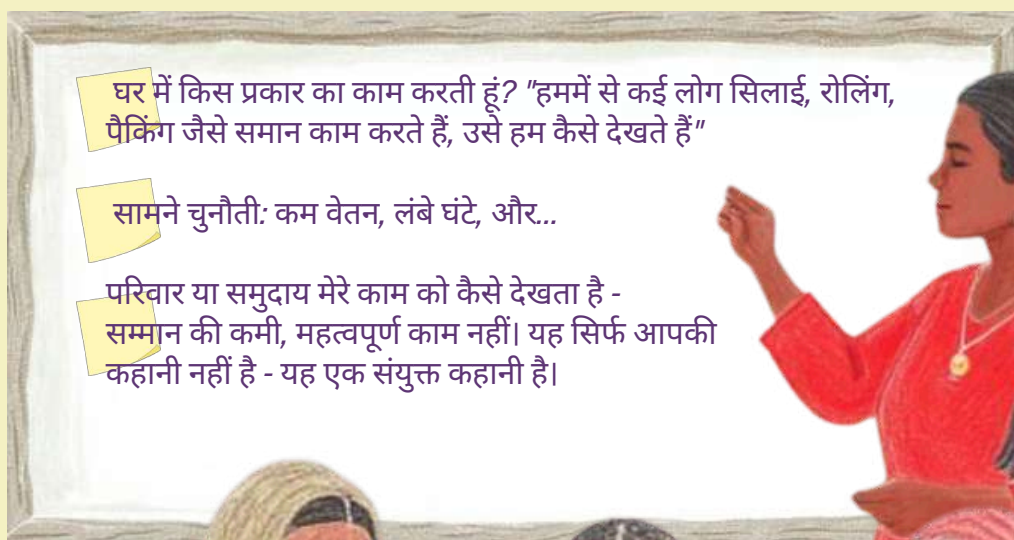
- “दूसरों को इसी तरह की चीजें लिखते देखकर आपको कैसा लगा?”
- “क्या इससे आपको अपने घर की कोई चीज याद आ गई?”

चरण 7: समापन टिप्पणी



समूह से कहें: “यह गतिविधि दर्शाती है कि आपका काम कितना महत्वपूर्ण और कुशल है, भले ही यह अक्सर किसी को दिखाई न देता हो। यह हमें यह समझने में भी मदद करती है कि हम जिन समस्याओं का सामना कर रहे हैं, वे व्यक्तिगत असफलताएं नहीं हैं, बल्कि ये हममें से कई लोगों की साझा समस्याएं हैं। यह अनुचित और अन्यायपूर्ण लगता है। अगर हम इस बारे में नाखुश हैं, तो हम मिलकर इसे बदल सकते हैं।”

सभी की भागीदारी की पुष्टि करें और उसे मान्य करें।



घर में किस प्रकार का काम करती हूँ? “हममें से कई लोग सिलाई, रोलिंग, पैकिंग जैसे समान काम करते हैं, उसे हम कैसे देखते हैं”

सामने चुनौती: कम वेतन, लंबे घंटे, और...

परिवार या समुदाय मेरे काम को कैसे देखता है - सम्मान की कमी, महत्वपूर्ण काम नहीं। यह सिर्फ आपकी कहानी नहीं है - यह एक संयुक्त कहानी है।

गतिविधि 2B

कहानी सुनाने के माध्यम से एजेंसी के बारे में विचार करना

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 2.1 - 2.4 पढ़ें।

विषय:

सशक्तिकरण, एजेंसी, सामूहिक पहचान

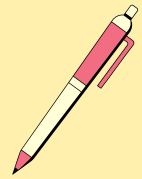
सामग्री:



चार्ट पेपर



यूट्यूब वीडियो को खोजें
और तैयार करें



व्हाइटबोर्ड मार्कर पेन

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: स्थान तैयार करें

(सत्र से पहले)

“हमारी शक्ति, साझा अनुभव” शीर्षक के साथ चार्ट या बोर्ड सेट करें।

चरण 2: गतिविधि का परिचय दें

प्रशिक्षक कहते हैं: “अब हम बदलाव के लिए मिलकर काम करने वाली महिलाओं के बारे में हिंदी में एक छोटा वीडियो देखेंगे। देखने के बाद, हम चर्चा करेंगे कि यह आपके अभिनय और निर्णय - अकेले और साथ में लेने के अनुभवों से किस तरह संबंधित है।”

चरण 3: वीडियो चलाएं

ट्रेनर <https://www.youtube.com/watch?v=fViaDJParBU> पर वीडियो शुरू करें और इसे पूरा चलाएं।



पूरा वीडियो देखने के लिए
QR कोड को स्कैन करें।

चरण 4: मौन चिंतन

प्रतिभागियों से चुपचाप सोचने के लिए कहें:

- क्या आप भी ऐसी ही समस्याओं का सामना करती हैं?
- आपके अनुसार महिलाएं इन समस्याओं से निपटने के लिए क्या कदम उठा सकती हैं?
- क्या आपके समूहों ने भी इन समस्याओं से निपटने के लिए ऐसे कदम उठाए हैं?



चरण 5: समूह चर्चा



3- 4 प्रतिभागियों को अपने विचार साझा करने के लिए कहें, जैसे कि:

- “क्या यह व्यक्तिगत रूप से किया गया था या समूह के रूप में?”
- “क्या इससे कुछ बदलाव आया—जैसे सम्मान, आय या आवाज?”
- “क्या आप में से कोई भी ऐसी कार्रवाई का हिस्सा रहा है?”

प्रशिक्षक चार्ट पर मुख्य बिंदुओं को रिकॉर्ड करें।

चरण 6: समापन टिप्पणी



प्रशिक्षक संक्षेप में बताएं: यह कहानी दिखाती है कि छोटे-छोटे कदम—चाहे अपने दम पर हों या दूसरों के साथ मिलकर—असली बदलाव ला सकते हैं। सशक्तिकरण की शुरुआत हमेशा बड़े स्तर पर नहीं होती। इसकी शुरुआत रोजमर्रा के विकल्पों से होती है और जब हम एक साथ खड़े होते हैं तो यह और मजबूत हो जाता है।”

चरण 7: वैकल्पिक

"आप अपने संगठन के अनुभवों से सीख सकती हैं। किसी वरिष्ठ सदस्य या संस्थापक को आमंत्रित करें, ताकि वे बता सकें कि संगठन ने परिवर्तन की मांग के लिए किस प्रकार कार्य किया, कौन सी रणनीति अपनाई गई, और क्या परिणाम प्राप्त हुए।"



महिला घरखाता कामगारों द्वारा अनुभव की जाने वाली लैंगिक हिंसा से निपटना

“मैं किसी समुदाय की प्रगति को महिलाओं द्वारा हासिल की गई प्रगति के स्तर से मापता हूँ” – डॉ. बी आर अम्बेडकर

“जिस दिन महिलाएं रात में सड़कों पर स्वतंत्र रूप से चल सकेंगी, उस दिन हम कह सकते हैं कि भारत ने स्वतंत्रता प्राप्त कर ली है” – गांधी



03.

महिला घरखाता कामगारों द्वारा अनुभव की जाने वाली लैंगिक हिंसा से निपटना

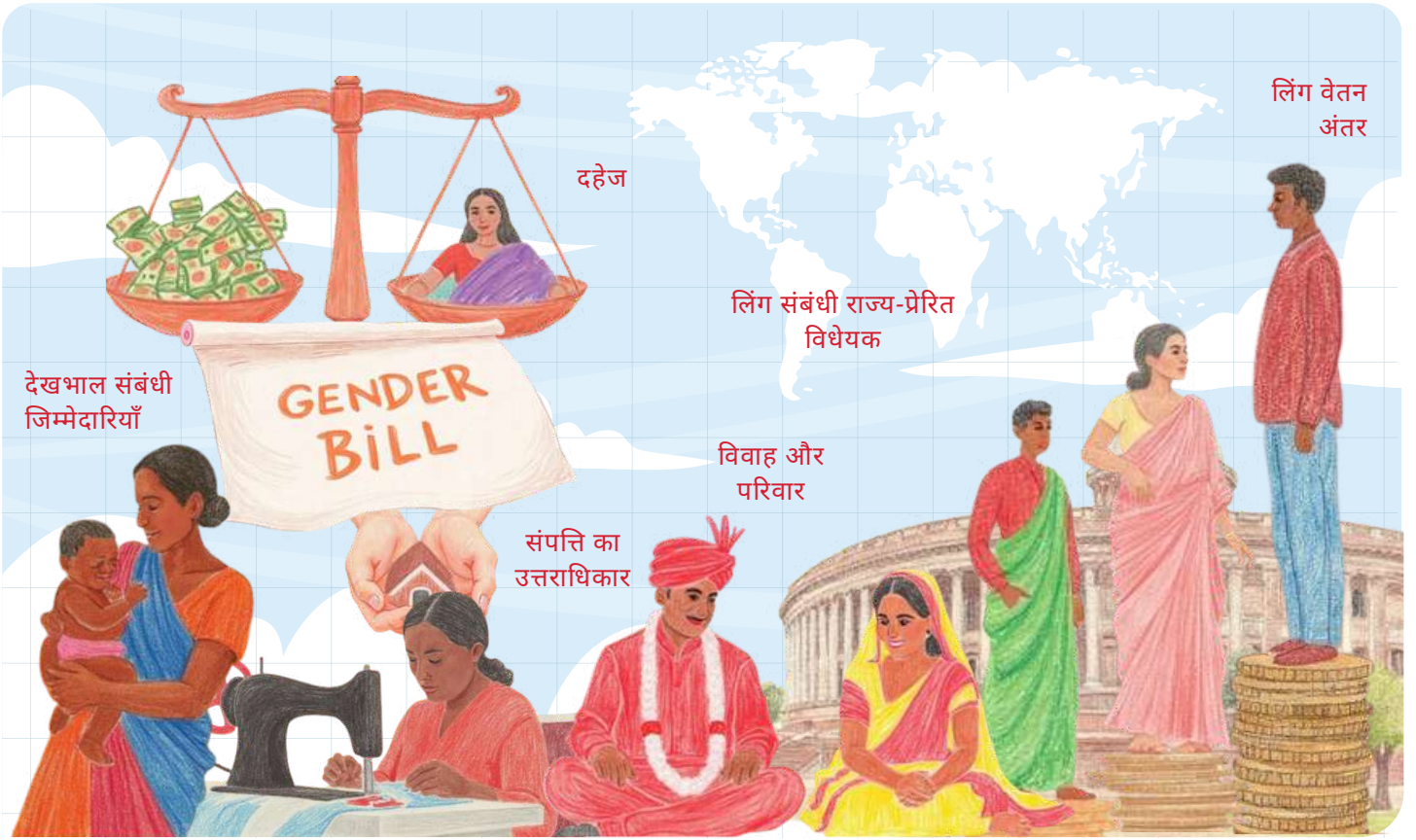


प्रशिक्षकों के लिए पूर्व पठन:

इस चैप्टर में दक्षिण एशिया में महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों के सामने आने वाली संरचनात्मक चुनौतियों, जैसे पुरुषप्रधानता, जाति और वर्ग पदानुक्रम, शिक्षा, स्वास्थ्य देखभाल, संसाधनों और सामाजिक सुरक्षा तक सीमित पहुंच की जानकारी मिलती है। एक प्रशिक्षक के रूप में आपसे यह अपेक्षा की जाती है कि आप यह सोचें कि किस तरह ये अनेक और परस्पर जुड़ी असमानताएं महिला घरखाता कामगारों के दैनिक जीवन को प्रभावित करती हैं। यह चैप्टर इस बात पर प्रकाश डालता है कि घर किस प्रकार कार्य का स्थल और हिंसा का स्थल, दोनों हैं, विशेष रूप से महिलाओं के लिए, और देखभाल कार्य, अनौपचारिक श्रम और लिंग आधारित हिंसा के बीच के संबंध को पहचानना क्यों आवश्यक है। इस चैप्टर का उपयोग महिलाओं की एजेंसी, संसाधनों तक पहुंच और लिंग-परिवर्तनकारी सहायता प्रणालियों की आवश्यकता पर चर्चा करने के लिए करें। यह विषय-वस्तु प्रशिक्षकों को यह गहराई से समझने में मदद करने के लिए बनाई गई है कि महिला घरखाता कामगार किस व्यापक सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भ में काम करती हैं और रहती हैं, और इसका उद्देश्य न्याय, सुरक्षा और सशक्तिकरण को लेकर सामूहिक सोच को बढ़ावा देना है।

सभी सेक्शन **प्रशिक्षुओं को पढ़कर** सुनाने के लिए नहीं हैं, लेकिन इससे आपको आत्मविश्वास, स्पष्टता और सहानुभूति के साथ सत्र का मार्गदर्शन करने के लिए तैयार होने में मदद मिलेगी। कुछ सेक्शन जहां परिभाषाएं दी गई हैं, उन्हें आप व्यायामों के अंत में पढ़ सकते हैं। कृपया अपने सह-प्रशिक्षक से पहले से इस पर चर्चा कर लें।

3.1 परिवार, समुदाय, बाजार और राज्य की संस्थाओं को समझना



महिला अधिकारों के पैरोकार लंबे समय से विवाह की आलोचना एक ऐसी व्यवस्था के रूप में करते रहे हैं जो विवाह और परिवार की संस्था के माध्यम से महिलाओं की अधीनस्थ भूमिकाओं को और मजबूत करती है। विवाह और परिवार इतने सार्वभौमिक हैं कि हमारा मानना है कि इन पर सवाल नहीं उठाया जा सकता। समर्थकों का यह भी कहना है कि ये संस्थाएं मनुष्यों द्वारा बनाई गई हैं और इन संस्थाओं के नियम पुरुष या पुरुष प्रधान सत्ता को अत्यधिक महत्व देते हैं। सभी मानव समाजों ने पुरुष और महिला के बीच विवाह के कुछ संस्करण और परिवार की भूमिका को अपनाया है, और समुदाय का काम युवाओं को समाज की "आदर्श" धारणा में फिट करने के लिए तैयार करना है। उदाहरण के लिए, अधिकांश दक्षिण एशियाई देशों में, दहेज दुल्हन के परिवार द्वारा दिए जाने की अपेक्षा की जाती है; यह अपेक्षा की जाती है कि पत्नी पति के परिवार में चली जाएगी, और यह अपेक्षा की जाती है कि वह पति का उपनाम अपनाएगी। जैसा कि हम अध्याय 3 में देख चुके हैं, काम और भूमिकाएं लिंग के आधार पर बांटी जाती हैं, और यह बंटवारा परिवार और समुदाय के संदेशों के जरिए होता है। देखभाल का काम आमतौर पर महिलाओं द्वारा किया जाता है और अगर कोई महिला इसके विपरीत सुझाव देती है, तो उसे "बुरी" महिला करार दिया जा सकता है।

अन्य संस्थाएं - जैसे शिक्षा, धर्म और राज्य, कार्य के इन लैंगिक विभाजन, पुरुषप्रधानतात्मक शक्ति और अधिकार को मजबूत करेंगी, जो पुरुष वर्चस्व को कायम रखेंगे। संपत्ति में बेटों को प्राथमिकता दी जाती है और उन्हें चयन का अधिकार दिया जाता है, जबकि धार्मिक और कानूनी व्यवस्थाएं महिलाओं के अधिकारों को सीमित कर सकती हैं या उन्हें हिंसा से बचाने में विफल हो सकती हैं।

स्कूल की किताबों में आमतौर पर महिलाओं को छोटे बच्चों के साथ घर पर दिखाया जाता है, जबकि पुरुषों को घर से बाहर काम करते हुए दिखाया जाता है। इसके अलावा, अधिकांश स्कूलों के प्रधानाचार्य पुरुष होंगे, लेकिन शिक्षकों के भी महिला होने की अधिक संभावना है। लड़कियों से अपेक्षा की जाती है कि वे घर पर किए जाने वाले कार्यों में भाग लें। उदाहरण के लिए, लड़कियों से उम्मीद की जाती है कि वे ब्लैकबोर्ड, कमरे साफ करें, और लड़कों से छोटे-छोटे काम करवाने की उम्मीद की जाती है। स्कूल न केवल लैंगिक पदानुक्रम को बल्कि जातिगत पदानुक्रम को भी कायम रखते हैं। उदाहरण के लिए, दलित बच्चों को कभी-कभी उच्च जाति के शिक्षकों के लिए पानी लाने की अनुमति नहीं दी जाती है और कभी-कभी उन्हें शौचालय साफ करने का काम भी सौंपा जाता है।

एक संस्था के रूप में धर्म ईश्वर और आध्यात्मिकता की धारणाओं से प्रेरणा लेता है और अपने अनुयायियों को अच्छे आचरण के लिए मार्गदर्शन प्रदान करता है। धर्म अनेक प्रकार के अनुष्ठानों और प्रथाओं पर आधारित है जो एक धर्म को दूसरे धर्म से अलग करते हैं। हालांकि, कुछ सामान्य विशेषताएं हैं - महिला पुजारी मिलना दुर्लभ है, अधिकांश धर्म मासिक धर्म के दौरान महिलाओं को धार्मिक गतिविधियों में भाग लेने से रोकते हैं। हालांकि, अब हम सभी जानते हैं कि मासिक धर्म प्रजनन कार्य का अभिन्न अंग है। इसलिए, अगर ईश्वर ने महिलाओं को संतान उत्पन्न करने की क्षमता प्रदान की है, तो यह सोचना आश्चर्य की बात है कि मासिक धर्म को वर्जित और गंदा क्यों माना जाता है।

“राज्य” एक और संस्था है, जिसे समझना थोड़ा जटिल होता है। राज्य अक्सर ऐसे कानून पारित करता है जो प्रगतिशील हो सकते हैं, लेकिन राज्य कार्यक्रम को लागू करने वाली नौकरशाही ऐसे पुरुषों और महिलाओं से बनी होती है जो लैंगिक पूर्वाग्रहों के साथ बड़े होते हैं। इसलिए, हम पाते हैं कि महिलाएं नेतृत्वकारी पदों पर बहुत कम देखी जाती हैं। यह हाल ही की बात है कि हमने पुलिस में अधिक संख्या में महिला कांस्टेबल्स और अधिकारियों को देखना शुरू किया है।

अंत में, जो आखिरी “संस्था” हमें समझनी चाहिए, वह है “बाजार”। हम मानते हैं कि बाजार केवल खरीदारों और विक्रेताओं के बारे में होता है। लेकिन जब हम कहते हैं, “बाजार की संस्था”, तो हमारा अर्थ यह होता है कि वस्तुओं और सेवाओं का उत्पादन कैसे किया जाता है और उनकी आपूर्ति और बिक्री कैसे की जाती है। यह इस बारे में भी है कि किस चीज को अधिक महत्व दिया जाए और किस चीज को कम महत्व दिया जाए। इस संस्था में जब हम कहते हैं “श्रमिक”, तो सबसे पहले एक ‘पुरुष’ की छवि सामने आती है, लेकिन हम सब जो यहां बैठे हैं जानते हैं कि बहुत सी महिलाएं भी मजदूरी के लिए काम कर रही हैं, और जैसा कि हमने पिछले चैप्टर में देखा, बिना वेतन का काम भी है, जो ज्यादातर महिलाएं करती हैं। हम यह भी कहते हैं कि वेतन में लैंगिक अंतर भी है। आज भी वैश्विक स्तर पर महिलाओं को मात्र 80 रुपये का भुगतान किया जाता है, जबकि पुरुषों को समान कार्य के लिए 100 रुपये का भुगतान किया जाता है।

पितृसत्ता एक अदृश्य लेकिन सबसे शक्तिशाली प्रणाली है, जो इन्हीं संस्थाओं के जरिए काम करती है। विभिन्न तरीकों से यह शक्ति संरचना पुरुषों या पुरुषवादी सत्ता व्यवस्थाओं के पक्ष में तय की जाती है। यह न सिर्फ महिलाओं की अधीन स्थिति को सामान्य बना देती है, बल्कि पुरुष और महिला के अलावा किसी अन्य पहचान को मान्यता भी नहीं देती। लेकिन हम जानते हैं कि बहुत से लोग ऐसे हैं जो किसी एक लिंग (पुरुष या महिला) की परिभाषा में पूरी तरह फिट नहीं बैठते। ऐसे लोगों को अक्सर निशाना बनाया जाता है, यहां तक कि उन्हें अपराधी तक बना दिया जाता है और उनके मूल अधिकारों से वंचित कर दिया जाता है। ऐसे कृत्य भी लिंग आधारित हिंसा की श्रेणी में आते हैं। जैसा कि हम ‘पुरुषत्व और लैंगिकता’ वाले हिस्से में सीखेंगे, अगर हम ऐसे लोगों को स्वीकार करना शुरू करें जो पुरुष या महिला की सीमित परिभाषा में नहीं आते, तो हम एक अधिक समावेशी और समानता-आधारित समाज बना सकते हैं।

इस प्रकार, सभी संस्थाएं लैंगिक विभाजन को दर्शाती हैं और अक्सर लैंगिक भेदभाव को बनाए रखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। इसका मतलब यह नहीं है कि इन्हें चुनौती नहीं दी गई है।

इस अध्याय में हम विभिन्न गतिविधियों के जरिए यह समझने की कोशिश करेंगे कि ये संस्थाएं महिला घरखाता कामगारों के काम को कैसे प्रभावित करती हैं।



3.2 देखभाल वाले कार्य

देखभाल कार्य में बिना वेतन या कम वेतन वाली गतिविधियां शामिल हैं, जैसे बच्चों की देखभाल, खाना पकाना या बुजुर्गों की देखभाल। विश्व स्तर पर महिलाएं लगभग 76% बिना वेतन वाली देखभाल का कार्य करती हैं। इससे उनकी नौकरी, शिक्षा, आराम और नेतृत्व की भूमिकाओं तक पहुंच सीमित हो जाती है। यहां तक कि जब महिलाएं वेतन के लिए काम करती हैं, तब भी वे अक्सर घरेलू कर्तव्यों का "दोहरा बोझ" उठाती हैं, जिससे उनका स्वास्थ्य और वित्तीय स्वतंत्रता प्रभावित होती है।

घरेलू महिला कामगार अक्सर ऐसा काम चुनती हैं जो वे घर से कर सकें, ताकि वे अपने बच्चों, बुजुर्गों और दिव्यांग परिवारजनों की देखभाल की जिम्मेदारियों को भी निभा सकें।

ज्यादातर महिला घरखाता कामगार ऐसी जगहों पर रहती हैं जहां बुनियादी सुविधाएं बहुत कम होती हैं। इसका मतलब है कि उन्हें अपने "देखभाल के काम" के हिस्से के रूप में पानी भरने जाना पड़ता है, और सार्वजनिक वितरण प्रणाली से राशन लेने के लिए लाइनों में खड़ा होना पड़ता है।



3.3 महिलाओं के खिलाफ हिंसा की पृष्ठभूमि

दक्षिण एशिया में महिलाओं के खिलाफ हिंसा एक बहुत ही आम और गहराई से जुड़ी समस्या है। इसमें शारीरिक, यौन, भावनात्मक और आर्थिक शोषण शामिल है - और यह निजी और सार्वजनिक दोनों जगहों पर होता है। आंकड़े बताते हैं कि महिलाओं के खिलाफ अपराध हर साल बढ़ रहे हैं, और घरेलू हिंसा सबसे ज्यादा दर्ज की जाने वाली हिंसा है। कई समुदायों में लिंग आधारित हिंसा को "सामान्य" माना जाता है, जहां पितृसत्तात्मक सोच महिलाओं पर नियंत्रण, सजा और निगरानी को सही ठहराती है।

सामाजिक मानदंड अक्सर पीड़ित महिलाओं को चुप करा देते हैं, खासकर जब हिंसा करने वाला व्यक्ति परिवार का ही सदस्य हो। बदनामी का डर, पारिवारिक सहयोग की कमी और विश्वास न किए जाने का डर कई महिलाओं को अपनी बात कहने से रोकते हैं। कानूनी सुरक्षा मौजूद है - जैसे भारत में घरेलू हिंसा से महिलाओं की सुरक्षा अधिनियम (2005)।

हाशिए पर रहने वाले समुदायों की महिलाएं — जैसे दलित, आदिवासी, मुस्लिम और एलजीबीटीक्यू+ समुदायों की — को बहुस्तरीय भेदभाव का सामना करना पड़ता है। जब ये महिलाएं हिंसा की रिपोर्ट करती हैं, तो उन्हें अक्सर समर्थन, सुरक्षा और गरिमा से वंचित कर दिया जाता है।

लिंग-आधारित हिंसा (जीबीवी): क्या और क्यों?

लिंग आधारित हिंसा (जीबीवी) पुरुषों और महिलाओं के बीच असमान शक्ति संबंधों और गहराई से जुड़ी लैंगिक मान्यताओं के कारण होती है। महिला घरखाता कामगारों इस हिंसा की शिकार बनने के लिए विशेष रूप से संवेदनशील होती हैं क्योंकि वे अक्सर अकेले काम करती हैं, आर्थिक रूप से दूसरों पर निर्भर होती हैं, और श्रम कानूनों द्वारा संरक्षित नहीं होतीं। उनका घर — जहां वे काम करती हैं — वही स्थान होता है जहां उन्हें भावनात्मक, शारीरिक या आर्थिक हिंसा का सामना करना पड़ सकता है, जो अक्सर परिवार के सदस्यों या ठेकेदारों द्वारा की जाती है। चूंकि उनके काम को औपचारिक रूप से मान्यता नहीं दी जाती, इसलिए उनके लिए अपनी बात कहना या मदद पाना और भी कठिन हो जाता है।

लिंग आधारित हिंसा (जीबीवी) का महिलाओं और बच्चों दोनों पर गहरा और लंबे समय तक प्रभाव पड़ता है — यह उनके शारीरिक स्वास्थ्य, मानसिक स्थिति और सामाजिक-आर्थिक अवसरों को प्रभावित करता है। जूझ रही महिलाएं अक्सर चिंता, अवसाद, प्रजनन संबंधी समस्याएं और सदमे के बाद के तनाव (पोस्ट-ट्रॉमैटिक स्ट्रेस) जैसी पुरानी स्वास्थ्य समस्याओं का सामना करती हैं।

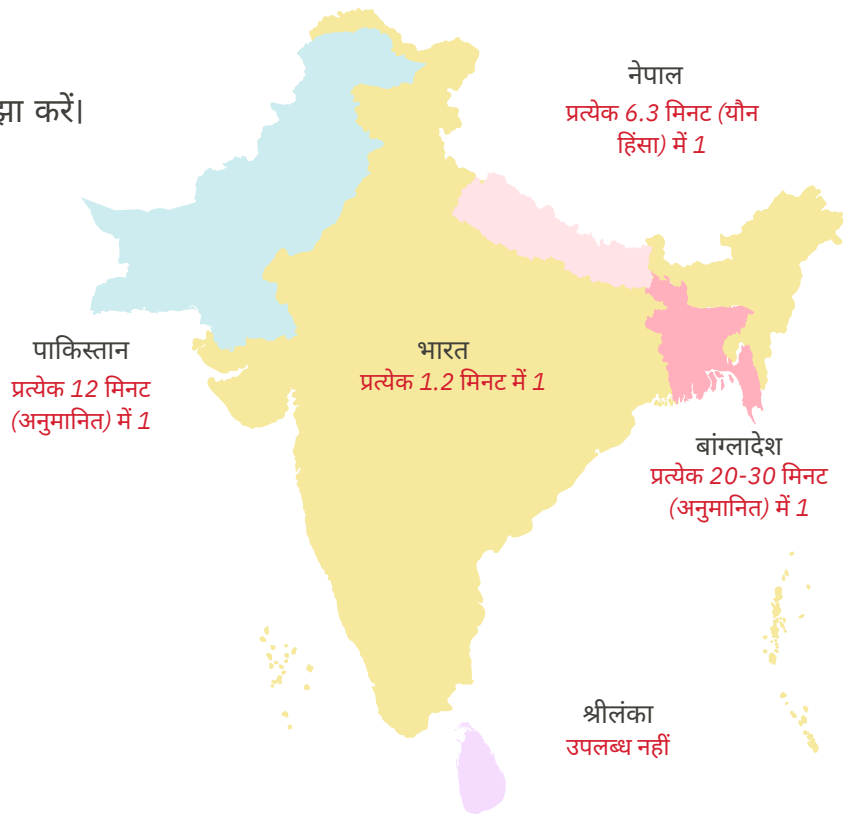
बच्चों के लिए, ऐसी हिंसा को देखना या झेलना विकास में देरी, भावनात्मक आघात, और आगे चलकर वयस्क जीवन में भी हिंसा के चक्र को जन्म दे सकता है। यह शिक्षा, गतिशीलता और रोजगार तक पहुंच को भी प्रभावित करती है, जिससे पीढ़ी दर पीढ़ी गरीबी और असमानता बनी रहती है। समय के साथ, जीबीवी न केवल व्यक्तिगत क्षमता को कम करता है, बल्कि समुदाय की सहनशक्ति को भी कमजोर करता है और समाज की प्रगति में रुकावट बनता है।

महिलाओं के विरुद्ध हिंसा पर कुछ आंकड़े:

देश	महिलाओं के विरुद्ध अपराध (सभी प्रकार)	बलात्कार के मामले	यौन उत्पीड़न	अप्राकृतिक मृत्यु	माताओं की मृत्यु	दलित महिलाओं के विरुद्ध हिंसा
भारत	प्रत्येक 1.2 मिनट में 1	प्रत्येक 16 मिनट में 1	प्रत्येक 6.3 मिनट में 1	प्रत्येक 15 मिनट में 1	प्रत्येक 21 मिनट में 1	प्रत्येक 360 मिनट (6 घंटे) में 1
पाकिस्तान	प्रत्येक 12 मिनट (अनुमानित) में 1	प्रत्येक 120 मिनट में 1	उपलब्ध नहीं (कम रिपोर्ट किया गया)	प्रत्येक 540 मिनट में 1	प्रत्येक 66 मिनट में 1	उपलब्ध नहीं
नेपाल	प्रत्येक 6.3 मिनट (यौन हिंसा) में 1	प्रत्येक 150 मिनट में 1	ऊपर शामिल	प्रत्येक 900 मिनट में 1	प्रत्येक 1,000 मिनट में 1	उपलब्ध नहीं
बांग्लादेश	प्रत्येक 20-30 मिनट (अनुमानित) में 1	प्रत्येक 315 मिनट में 1	उपलब्ध नहीं (कम रिपोर्ट किया गया)	उपलब्ध नहीं	प्रत्येक 105 मिनट में 1	उपलब्ध नहीं
श्रीलंका	उपलब्ध नहीं	प्रत्येक 375 मिनट में 1	उपलब्ध नहीं	उपलब्ध नहीं	1 every 3,300 minutes	उपलब्ध नहीं

****नोट:** यह टेबल चैटजीपीटी (या एआई आधारित) डाटा से तैयार की गई है। कार्यरत संगठनों और भागीदारों से अनुरोध है कि वे महत्वपूर्ण लैंगिक असमानता के समाधान में मदद करने और इस मैनुअल की उपयोगिता, संदर्भ की सटीकता और प्रभावशीलता को बढ़ाने के लिए और भी नए, विस्तृत और सटीक आंकड़े साझा करें।

अपने देश का आंकड़ा प्रतिभागियों के साथ साझा करें।
आप पहले से एक चार्ट तैयार कर सकते हैं।



हम घरेलू हिंसा से कैसे निपट सकते हैं?

व्यक्तिगत स्तर पर: महिला घरखाता कामगारों को उनके अधिकारों और उन कानूनों के बारे में जागरूक किया जाना चाहिए जो उनकी सुरक्षा करते हैं, जैसे घरेलू हिंसा से सुरक्षा अधिनियम। कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) से संरक्षण अधिनियम, 2013 (पीओएसएच एक्ट) एक ऐसा कानून है जो कार्यस्थल पर महिलाओं को यौन उत्पीड़न से सुरक्षा देता है। यह औपचारिक और अनौपचारिक दोनों प्रकार की महिला श्रमिकों को शामिल करता है, जिनमें महिला घरखाता कामगार भी शामिल हैं, और इसमें शिकायत दर्ज करने की प्रक्रिया आंतरिक या स्थानीय समितियों के जरिए दी गई है। जब महिलाएं अपने अधिकार जानती हैं, तो वे दुर्व्यवहार की रिपोर्ट करने के लिए अधिक प्रेरित होती हैं। सहायता समूह और साथियों के बीच चर्चा उनके आत्मविश्वास को बढ़ा सकती है। डिजिटल साक्षरता या पैसे का प्रबंधन जैसे कौशल भी उन्हें दूसरों पर कम निर्भर और अधिक आत्मविश्वासी बनाते हैं।

सामूहिक स्तर पर: महिला घरखाता कामगार समूह, यूनियन, या सहकारी समितियों में एकजुट हो सकती हैं ताकि वे एक-दूसरे का समर्थन करें और बेहतर कार्य परिस्थितियों की मांग कर सकें। ये समूह ठेकेदारों से उचित वेतन और सुरक्षा के लिए बातचीत कर सकते हैं। समुदाय के स्तर पर, सुरक्षा जांच (सुरक्षा ऑडिट) और सार्वजनिक बैठकें असुरक्षित क्षेत्रों को उजागर कर सकती हैं और स्थानीय योजनाओं में बदलाव ला सकती हैं।

उदाहरण के तौर पर, अहमदाबाद में महिला घरखाता कामगार के एक समूह ने सुरक्षा जांच की और नगरपालिका से बेहतर रोशनी और असुरक्षित व्यवस्था को सुधारने का आग्रह किया। स्व-रोजगार महिला संगठन (सेवा) ने 2015 से 2017 के बीच निम्न आय वाले इलाकों में महिला घरखाता कामगारों के साथ सुरक्षा जांच आयोजित की। समस्याग्रस्त या असुरक्षित स्थानों की पहचान करना और सामुदायिक भ्रमण के माध्यम से, महिलाओं ने खराब रोशनी वाले रास्तों और दूरस्थ गली जैसे असुरक्षित स्थानों की पहचान की। उन्होंने ये निष्कर्ष अहमदाबाद नगर निगम को दिए, जिसने सड़क पर लाइटें लगाईं, बुनियादी संरचना की मरम्मत की और सुरक्षा उपाय बढ़ाए। इस पहल ने न केवल स्थानीय सुरक्षा में सुधार किया, बल्कि महिला घरखाता कामगारों को स्थानीय शासन के साथ जुड़ने और लिंग आधारित शहरी नियोजन की मांग करने के लिए सशक्त भी बनाया।

लिंग आधारित हिंसा (जीबीवी) और विकलांग महिला घरखाता कामगारों द्वारा सामना की जाने वाली चुनौतियों का मुकाबला करने के लिए व्यक्तिगत सशक्तिकरण और सामूहिक कार्रवाई दोनों जरूरी हैं। जब महिलाएं संगठित होती हैं और सम्मान के साथ कार्य करती हैं, तो वे अपने जीवन और समुदायों को बदल सकती हैं।



3.4 घरेलू हिंसा और कार्यस्थल पर हिंसा: एचबीडब्ल्यू (महिला घरखाता कामगारों) का संदर्भ

महिला घरखाता कामगारों को हिंसा केवल सार्वजनिक या कार्यस्थल पर ही नहीं, बल्कि अपने ही घरों में भी झेलनी पड़ती है। चूंकि घर एक साथ निजी और काम करने की जगह होती है, इसलिए व्यक्तिगत और पेशेवर हिंसा के बीच अंतर करना मुश्किल हो जाता है। यहां मौखिक अपमान, भावनात्मक नियंत्रण, शारीरिक हिंसा, आवाजाही पर पाबंदी, और डिजिटल निगरानी आम हैं। परिवार के सदस्य घरखाता काम से की गई आमदनी को नियंत्रित कर सकते हैं, पुरुष ग्राहकों से बातचीत पर रोक लगा सकते हैं, या समूहों और प्रशिक्षणों में भागीदारी से मना कर सकते हैं। ऑनलाइन दुर्व्यवहार (जैसे, फोन की निगरानी, धमकी भरे संदेश) नुकसान की एक परत जोड़ता है। यह डिजिटल हिंसा विशेष रूप से तब खतरनाक होती है जब इसे साथी या रिश्तेदार अंजाम देते हैं। ये वास्तविकताएं मांग करती हैं कि घरों और डिजिटल स्थानों को कार्यस्थल के रूप में देखा जाए और उन्हें श्रम सुरक्षा और हिंसा कानूनों में शामिल किया जाए।

हिंसा के इस रूप को विशेष रूप से खतरनाक बनाने वाली बात यह है कि दोषी अक्सर पति, ससुराल वाले या परिवार के अन्य करीबी सदस्य होते हैं - जिससे महिलाओं के लिए मदद लेना मुश्किल हो जाता है। यहां तक कि डिजिटल जगहों भी कड़ी निगरानी में होती हैं, जो महिलाओं को सशक्त बनाने के लिए होती हैं — जिससे वित्तीय ऐप्स, बातचीत वाले चैनल्स या साथियों के नेटवर्क तक पहुंच सीमित हो जाती है। क्योंकि महिलाएं एचबीडब्ल्यू के रूप में अनौपचारिक माहौल में काम करती हैं, उन्हें अधिकांश कार्यस्थल सुरक्षा नियमों से बाहर रखा जाता है।

घरों को वैध कार्यस्थल के रूप में मान्यता देना और महिला घरखाता कामगारों को कानूनी सुरक्षा प्रदान करना जरूरी है। उपायों में कानूनी निवारण के साथ-साथ ऐसी सामुदायिक सहायता नेटवर्क शामिल होनी चाहिए जो महिलाओं की अनूठी परिस्थितियों के प्रति संवेदनशील हों।

3.5 संसाधनों, क्रेडिट और सामाजिक सुरक्षा तक पहुंच: असमान नियंत्रण और लैंगिक बाधाएं

महिलाओं, विशेष रूप से अनौपचारिक और घर-आधारित क्षेत्रों में काम करने वाली महिलाओं को, आवश्यक आर्थिक संसाधनों तक पहुंच और नियंत्रण के मामले में बड़ी संरचनात्मक बाधाओं का सामना करना पड़ता है। चाहे महिलाएं अपनी मेहनत से कमाई करें या बिना भुगतान वाले देखभाल और घरेलू काम में महत्वपूर्ण योगदान दें, वे परिवार की संपत्ति या वित्तीय फैसलों को नियंत्रित करने वाली कम ही होती हैं।

जमीन और संपत्ति अभी भी ज्यादातर पुरुषों के नाम ही होती है। कई परिवारों में, भले ही महिलाओं को जमीन विरासत में मिली हो या दहेज के रूप में मिली हो, कानूनी अधिकार पुरुष रिश्तेदारों के नाम ही रहते हैं। इससे महिलाओं की संपत्ति को कर्ज के लिए गिरवी रखना या लंबे समय की सुरक्षा और स्वतंत्रता के निर्माण के आधार के रूप में उपयोग करने की क्षमता सीमित हो जाती है। कानूनी स्वामित्व या दस्तावेज के बिना, महिलाएं राज्य की कई सेवाओं से वंचित रह जाती हैं, जैसे कृषि सहायता, भूमि सुधार योजनाएं, और सरकारी सब्सिडी।

औपचारिक रूप से कर्ज लेना भी एक बड़ी चुनौती हो जाती है। वित्तीय संस्थान अक्सर आय का प्रमाण, जमीन के कागजात या गारंटर की मांग करते हैं — जो कई महिलाओं के पास नहीं होते। इसलिए, महिला घरखाता कामगार अक्सर अनौपचारिक कर्जदाताओं के पास जाती हैं, जो अधिक ब्याज वसूलते हैं और उनकी कमजोरी का फायदा उठाते हैं। यहां तक कि जब कर्ज उपलब्ध होता है तो वह अक्सर पुरुष परिवार के सदस्यों के नाम होता है या उनके नियंत्रण में होता है।

पेंशन, मातृत्व लाभ, स्वास्थ्य बीमा, या विकलांगता सहायता जैसी **सामाजिक सुरक्षा योजनाएं** अक्सर औपचारिक रोजगार वाले लोगों के लिए बनाई जाती हैं। इस वजह से, बड़ी संख्या में महिला कामगार — खासकर महिला एचबीडब्ल्यू — ऐसी योजनाओं के दायरे से बाहर रहती हैं। महिलाएं अपने अधिकारों से अनजान भी हो सकती हैं या सरकारी प्रक्रिया में कठिनाइयों का सामना करती हैं।

इसके अलावा, जो योजनाएं होती हैं वे हमेशा लिंग आधारित नहीं होतीं। उदाहरण के लिए, कुछ कल्याण कार्यक्रम यह मानकर बनाए गए हैं कि महिलाएं पुरुष कामगारों पर निर्भर हैं, न कि स्वयं कामगार हैं।

इन चुनौतियों को हल करने के लिए कई **लिंग-संवेदनशील समाधान** जरूरी हैं:

- सुरक्षित स्वामित्व सुनिश्चित करने के लिए **दोनों पति-पत्नी के नाम पर भूमि और आवास के संयुक्त स्वामित्व** को बढ़ावा देना।
- **महिलाओं की वास्तविकताओं के अनुसार कर्ज प्रणालियां** बनाना, जैसे बिना गारंटी के लोन, बेहतर भुगतान विकल्प, और सामूहिक क्रेडिट मॉडल।
- **सामाजिक सुरक्षा योजनाएं** डिजाइन करना, जो अनौपचारिक और घरेलू महिला कामगारों की जरूरतों को दर्शाएं — जैसे किफायती स्वास्थ्य बीमा, वृद्धावस्था पेंशन, मातृत्व सहायता, और दुर्घटना कवरेज।
- **व्यापक पहुंच और जागरूकता सुनिश्चित करना**, ताकि महिला स्वास्थ्य कार्यकर्ता (एचडब्ल्यूडब्ल्यू) को उनके अधिकारों के बारे में जानकारी हो और योजनाओं तक पहुंचने में सहायता मिल सके।
- **महिलाओं के समूहों और सहकारी समितियों** की भूमिका को मजबूत करना ताकि वे अधिकारों के लिए लड़ सकें, कर्ज प्राप्त कर सकें और समावेशी वित्तीय नीतियों की मांग कर सकें।

संसाधनों तक सुरक्षित पहुंच और संरक्षण के बिना, महिलाओं की श्रम शक्ति की कदर कम होती है और उनकी आर्थिक स्वतंत्रता कमजोर होती है। संसाधनों तक पहुंच और नियंत्रण केवल वित्तीय समावेशन का मामला नहीं है — यह महिलाओं को पूर्ण और समान आर्थिक कर्ता के रूप में मान्यता देने का विषय है।

3.6 घर से किए जाने वाले कार्यों से संबंधित स्वास्थ्य और सुरक्षा संबंधी चिंताएं

महिला घरखाता कामगार अक्सर ऐसे माहौल में काम करती हैं जो कार्यस्थल की सुरक्षा के लिए न तो डिजाइन किए गए हैं और न ही नियमबद्ध। औपचारिक कार्यस्थलों के विपरीत, घर में अक्सर हवा, रोशनी या आरामदायक व्यवस्था की न्यूनतम सुविधाएं भी नहीं होतीं। महिलाएं आमतौर पर छोटी जगहों पर, कम रोशनी वाले कमरों में काम करती हैं, फर्श या नीची कुर्सियों पर लंबे समय तक बैठी रहती हैं, अक्सर पीठ के लिए बिना उचित सहारे के बैठी रहती हैं, जिससे पीठ दर्द, थकान और मांसपेशियों की समस्याएं होती हैं।

कई महिलाएं ऐसे काम में लगी होती हैं जहां केमिकल, धूल, धुएं, या तेज उपकरणों के संपर्क में रहती हैं — जैसे अगरबत्ती बनाना, जरी का काम, रंगाई, या इलेक्ट्रॉनिक पार्ट्स असेंबल करना। फिर भी, उन्हें सुरक्षा उपकरण नहीं दिए जाते और स्वास्थ्य खतरों के बारे में जागरूक नहीं किया जाता। सुरक्षा नियमों की कमी से सांसों से संबंधित बीमारी, त्वचा में संक्रमण, आंखों में बीमारी, और अन्य स्वास्थ्य समस्याएं होती हैं जिनका पता नहीं चल पाता और जिनका इलाज नहीं हो पाता।

इसके साथ ही महिलाओं पर भावनात्मक और मानसिक दबाव भी रहता है क्योंकि वे बिना भुगतान वाली देखभाल का काम और भुगतान वाला काम दोनों संभालती हैं। बच्चों की देखभाल, खाना बनाना, सफाई और बुजुर्गों की सेवा के साथ-साथ उत्पादन के लक्ष्य पूरे करना, थकावट, चिंता, और अकेलापन पैदा कर सकता है। चूंकि उनके काम को अनदेखा और कम महत्व दिया जाता है, इसलिए उन्हें सामाजिक समर्थन और स्वीकार्यता भी कम मिलती है, जो उनकी मानसिक स्थिति पर असर डालती है।



एक बड़ी समस्या यह भी है कि घरों को श्रम कानूनों में औपचारिक कार्यस्थल नहीं माना जाता। इस कारण, महिला घरखाता कामगार ज्यादातर व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा योजनाओं, बीमा लाभों, या कार्य से जुड़ी चोटों के लिए मुआवजे से वंचित रहती हैं। न तो उनके काम के लिए निरीक्षण की व्यवस्था होती है, न सुरक्षा के कोई मानक नियम, और न ही उनकी कार्य परिस्थितियों के अनुसार शिकायत निवारण की व्यवस्था होती है।

3.7 पीओएसएच और घरेलू हिंसा कानूनों के तहत शिकायत दर्ज करना: मूल प्रक्रिया और आवश्यक दस्तावेज

(A). महिलाओं के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 – पीओएसएच के तहत

यह कानून महिलाओं को कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न से सुरक्षा देता है। अनौपचारिक महिला घरखाता कामगारों के लिए, **स्थानीय समिति (एलसी)** शिकायतों को संभालने के लिए जिम्मेदार निकाय है, खासकर जब उनके कार्यस्थल अनौपचारिक हों, या उनमें 10 से कम कर्मचारी हों।

शिकायत कहां दर्ज करें:

- अगर आप किसी ऑफिस या फैक्ट्री में काम करती हैं जहां 10 या उससे ज्यादा कर्मचारी हैं → वहां **आंतरिक समिति (आईसी)** होती है।
- अगर घर से काम कर रही हों, या अनौपचारिक जगह पर, जहां 10 से कम कामगार हों → **जिला स्तर पर स्थानीय समिति (LC)** होती है, जो **जिला कलेक्टर / जिला अधिकारी** के कार्यालय में स्थित होती है।

10 या उससे ज्यादा कर्मचारी हैं

फैक्ट्री

आंतरिक समिति (आईसी)

10 से कम कामगार हों

घर से काम कर रही हों, या अनौपचारिक जगह

स्थानीय समिति (एलसी)



शिकायत दर्ज करने के चरण:

- घटना के 3 महीने के भीतर (या बार-बार उत्पीड़न की स्थिति में, पिछली घटना के बाद) शिकायत दर्ज करें।
- शिकायत लिखित में आईसी को भेजें। यह हाथ से लिखी या टाइप की हुई हो सकती है।
- जरूरत पड़ने पर शिकायतकर्ता शिकायत लिखने में मदद मांग सकती हैं।
- समिति मामले की जांच करेगी और 90 दिनों के भीतर निर्णय देगी।



आवश्यक दस्तावेज:

- लिखित शिकायत (शिकायतकर्ता द्वारा हस्ताक्षरित)।
- पहचान प्रमाण (कोई भी सरकारी पहचान पत्र)।
- कोई भी साक्ष्य (मैसेज, कॉल रिकॉर्ड, फोटो, गवाहों के नाम, आदि)।
- अगर किसी प्रतिनिधि के माध्यम से शिकायत दर्ज कर रही हैं, तो एक प्राधिकरण पत्र देना होगा।

B. घरेलू हिंसा से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम (पीडब्ल्यूडीवीए), 2005 के तहत

यह कानून महिलाओं को पति और ससुराल वालों सहित परिवार के सदस्यों द्वारा **शारीरिक, भावनात्मक, यौन, आर्थिक और मौखिक अपमान** से बचाता है। यह घर में सुरक्षित रूप से रहने के अधिकार की भी गारंटी देता है।

शिकायत कहां दर्ज करें:

- **संरक्षण अधिकारी** (जिला स्तर पर नियुक्त)
- **पुलिस स्टेशन** (पीडब्ल्यूडीवीए के तहत एफआईआर दर्ज करें या मदद मांगें)
- **मजिस्ट्रेट कोर्ट** (सीधे या किसी संरक्षण अधिकारी के माध्यम से)
- **महिला हेल्पलाइन, एनजीओ या वन-स्टॉप क्राइसिस सेंटर** शिकायत दर्ज करने में मदद कर सकते हैं।



शिकायत दर्ज करने के चरण:

- किसी **संरक्षण अधिकारी** या किसी एनजीओ के माध्यम से **घरेलू घटना रिपोर्ट (DIR)** दर्ज करें।
- रिपोर्ट **मजिस्ट्रेट कोर्ट** में जमा करें।
- अदालत स्थिति के आधार पर सुरक्षा संबंधी आदेश, निवास ससंबंधी आदेश या आर्थिक राहत दे सकती है।



आवश्यक दस्तावेज:

- हिंसा का लिखित विवरण या DIR।
- पहचान और पते का प्रमाण।
- विवाह प्रमाण पत्र (अगर उपलब्ध हो)।
- मेडिकल रिपोर्ट (अगर शारीरिक चोट लगी हो)।

गतिविधि 3A

लिंग आधारित हिंसा की व्यापकता और गंभीरता

20
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 3.3 - 3.7 पढ़ें।

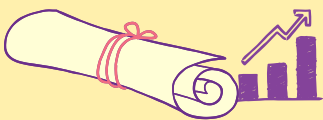
विषय:

लिंग आधारित हिंसा की व्यापक व्यापकता और गंभीरता को समझना

विधि:

आंकड़ों सहित चार्ट पेपर के उपयोग सहित व्याख्या

विषय-वस्तु:



आंकड़े सहित चार्ट पेपर

प्रक्रिया

चरण 1

प्रतिभागियों से कहें कि वे महिला घरखाता कामगारों द्वारा झेलने वाली विभिन्न प्रकार की हिंसा की सूची बनाएं।

चरण 2

जब प्रतिभागी कम से कम 5-6 प्रकार की हिंसा बताएं, तो आप संक्षेप में कह सकते हैं, "महिलाओं द्वारा सामना की जाने वाली हिंसा को 'लिंग आधारित हिंसा' भी कहा जाता है क्योंकि यह लैंगिक मानदंडों और इस धारणा के कारण होती है कि महिलाएं पुरुषों से कमतर होती हैं।" यह विश्वास समाज में बहुत प्रचलित है। इस कारण बड़ी संख्या में महिलाएं रोजाना कई प्रकार की हिंसाओं का सामना करती हैं।

चरण 3

यहां प्रशिक्षक नोट-3.3 में दिए गए डेटा वाला चार्ट दिखाएं और उसमें से डेटा पढ़ें और सरल भाषा में समझाएं।

Step 4

कहें: "इन सत्रों के माध्यम से हम समझने की कोशिश करेंगे कि लिंग आधारित हिंसा केवल दोषी और महिला या लड़की के बीच का मामला नहीं है; इसके पीछे प्रणालीगत कारण होते हैं जो इस गंभीर स्थिति को जन्म देते हैं।"



गतिविधि 3B

अदृश्य बाधाओं को पहचानना

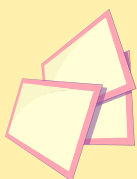
30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 3.2 पढ़ें।

विषय:

भारत में महिलाओं की स्थिति को आकार देने वाली रोजमर्रा की वास्तविकताओं और संरचनात्मक चुनौतियों को समझना।

सामग्री:



छह प्रभावशाली फोटो (आप इन्हें अलग से प्रिंट किए हुए रूप में भी पाएँगे।)

गतिविधि के लिए फोटो



समूह 1 के लिए प्रश्न

- आपको इन फोटो में क्या दिखा?
- क्या आप महिलाओं के काम को समझ सकती हैं?
- आपको क्या लगता है कि ये महिलाएं किस जाति की हैं?
- क्या हम इस काम को करने वाले पुरुषों और महिलाओं की समान संख्या देखते हैं?

(सूखे शौचालयों की सफाई करती महिला की फोटो - मानव मल इकट्ठा करना - प्रतिभागियों को न बताएं - उन्हें अनुमान लगाने दें। अगर वे अनुमान नहीं लगा सकते हैं, तो कृपया उन्हें बताएं)

समूह 2 के लिए फोटो



समूह 3 के लिए फोटो



(दिल्ली में मुफ्त बस पास के साथ यात्रा करने वाली महिलाओं की फोटो)



Maharashtra's Women Want Free Buses!

(फोटो में कहा गया है कि महाराष्ट्र में भी महिलाएं मुफ्त बस सेवा की मांग करती हैं)

समूह 2 के लिए प्रश्न

- आपको इन फोटो में क्या दिखा?
- चूंकि घर से काम करने वाले कर्मचारी घर से काम कर रहे हैं - क्या महिलाओं के लिए कोई सुरक्षित जगह है?
- उन्हें किस तरह की हिंसा का सामना करना पड़ता है?
- ऐसी हिंसा के दोषी कौन हैं?
- क्या घरेलू पुरुष कामगारों को भी इसी तरह की हिंसा का सामना करना पड़ता है?

समूह 3 के लिए प्रश्न

- आपको फोटो में क्या दिखा?
- क्या कुछ शहरों/राज्यों में महिलाओं के लिए घोषित मुफ्त बस सेवा घरेलू कामगारों के लिए मददगार है? अगर हां, तो क्यों हैं, और अगर नहीं तो क्यों नहीं हैं?
- आपको क्या लगता है कि सरकार ने ऐसी सेवाएं क्यों शुरू कीं?

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: समूह अवलोकन और चर्चा



प्रतिभागियों को चार छोटे समूहों में बांटें। प्रत्येक समूह को ऊपर दी गई दो फोटो दें। और उन्हें प्रत्येक संबंधित समूह के लिए प्रश्न भी दें। और कहें:

"इस फोटो को ध्यान से देखें। अपने समूह में दिए गए प्रश्नों पर चर्चा करें।"

समूहों को चर्चा करने के लिए लगभग 5-10 मिनट का समय दें। अगर वे चाहें, तो वे अपने विचारों को चार्ट पेपर पर लिख सकते हैं।



चरण 2: सामूहिक प्रस्तुतियां



प्रत्येक समूह से संक्षेप में प्रस्तुत करने के लिए कहें कि उन्होंने क्या देखा और क्या चर्चा की।

प्रत्येक प्रस्तुति के बाद, निम्न बिंदुओं से कुछ टिप्पणियां करें।

समूह 1 द्वारा प्रस्तुति के बाद प्रशिक्षक द्वारा टिप्पणी/अवलोकन के विकल्प

- स्वच्छ वातावरण में रहना लोगों के अच्छे स्वास्थ्य के लिए सबसे महत्वपूर्ण है।

- कचरा इकट्ठा करना और अलग करना शहर को साफ रखने का एक जरूरी काम है लेकिन यह बात सभी जानते हैं कि ज्यादातर कचरा इकट्ठा करने का काम दलित समुदाय करता है और उनमें भी ज्यादातर महिलाएं क्यों होती हैं? मैनहोल की सफाई जो कई देशों में मशीनों से होती है, वह अब भी इंसानों से कराई जाती है और दक्षिण एशिया के ज्यादातर देशों में यह काम ज्यादातर दलित पुरुष करते हैं।
- आमतौर पर यह माना जाता है कि जाति विवाह और सामाजिक मामलों के लिए यह जरूरी है। लेकिन सच्चाई यह है कि कुछ जातियों और धर्मों के लोग कुछ खास तरह की घरेलू हिंसा में लिप्त पाए जाते हैं। 2009 में आईएसएसटी द्वारा किए गए एक स्टडी में निम्न पाया गया:

स्थान	कार्य	जाति/धर्म अधिकांशतः कार्य में संलग्न
पटना, बिहार	चप्पल बनाना	रविदास समुदाय (पारंपरिक हिंदू) + कुछ मुसलमान
	बांसुरी बनाना	मुसलमान
	बीड़ी	मुख्यतः अनुसूचित जाति (SC), अनुसूचित जनजाति (ST), अन्य पिछड़े जनजातीय समुदायों और अति पिछड़ी जातियों से आते हैं।

अपने आस-पड़ोस पर नजर डालें और विचार करें, क्या आपको कुछ जाति-समुदाय विशेष प्रकार के कार्य करते हुए दिखाई देते हैं? क्या यह बात घरखाता काम के लिए भी सही है? क्या कोई जातिगत भेदभाव पाया जाता है?

समूह 2 द्वारा प्रस्तुति के बाद प्रशिक्षक द्वारा टिप्पणी/अवलोकन के विकल्प

प्रतिभागियों ने सबसे अधिक यही कहा कि ये फोटो घरखाता कामगारों की हैं और उन्हें भी हिंसा का सामना करना पड़ता है।

निम्न बातों को कहें:

जो महिलाएं अनौपचारिक क्षेत्र में काम करती हैं या जिनके कामकाज के स्थान पर 10 से कम कर्मचारी हैं, उनके लिए जिला स्तर पर शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में स्थानीय समितियां बनाई जाती हैं।

इस अधिनियम का एक महत्वपूर्ण पहलू यह है कि यौन उत्पीड़न की परिभाषा शिकायतकर्ता के अनुभव से निर्धारित होती है - अर्थात्, अगर किसी महिला को दोषी के शब्द या व्यवहार यौन रूप से अपमानजनक लगते हैं, तो उसे शिकायत दर्ज कराने का अधिकार है।

आप या तो उनसे अपने क्षेत्र में स्थानीय समिति के बारे में पता लगाने के लिए एक योजना बनाने के लिए कह सकते हैं या आप उन एलसी सदस्यों के नाम और नंबर दे सकते हैं जिनसे वे संपर्क कर सकते हैं।

समूह 3 द्वारा प्रस्तुति के बाद प्रशिक्षक द्वारा टिप्पणी के विकल्प

प्रतिभागियों द्वारा मुफ्त यात्रा की महत्ता और सार्थकता पर अपनी चर्चा साझा करने के बाद, आप कह सकते हैं कि मुफ्त यात्रा की सुविधा प्रदान करके - राज्य या सरकार अप्रत्यक्ष रूप से महिलाओं में निवेश कर रही है और महिलाओं के लिए अवसरों तक पहुंचने में आने वाली बाधाओं को दूर कर रही है। मुफ्त यात्रा के साथ महिलाओं को काम के लिए या परिवार से मिलने के लिए घर से बाहर निकलने के लिए पुरुषों या पैसे पर निर्भर नहीं रहना पड़ता।

चरण 3: सामूहिक चिंतन और समापन टिप्पणी



सभी समूहों द्वारा साझा किए जाने के बाद, फोटो को जोड़ते हुए एक संक्षिप्त चर्चा की सुविधा प्रदान करें। उनसे निम्न बातों को कहें:

घरेलू कामगारों के रूप में महिलाओं को विभिन्न प्रकार की संस्थाओं से अनेक चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। कुछ मामलों में, राज्य महिला हितैषी नीतियों को दरकिनार कर सहायक हो सकता है। महिला एचबीडब्ल्यू के रूप में, हमें अपनी स्थिति का विश्लेषण करना होगा और सामूहिक रूप से तय करना होगा कि किस प्रकार के कार्यक्रम और परियोजनाएं आवश्यक हैं।



गतिविधि 3B के लिए फोटो



गतिविधि 3C

“एक दक्षिण एशियाई महिला की जीवन रेखा” (समय-सीमा अभ्यास)

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 3.1 - 3.6 पढ़ें।

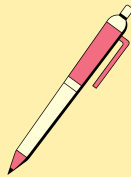
विषय:

लिंग, संस्कृति, जाति, वर्ग और सामाजिक अपेक्षाएं दक्षिण एशिया में महिलाओं के जीवन को आकार देती हैं।

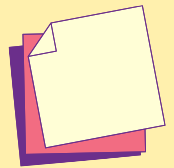
आवश्यक सामग्री:



चार्ट पेपर



मार्कर



स्टिकी नोट्स

प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: प्रतिभागियों को समूहों में बांटें

4-6 प्रतिभागियों के छोटे समूह बनाएं। प्रत्येक समूह को एक चार्ट पेपर और मार्कर प्रदान करें।

चरण 2: गतिविधि का परिचय दें

उनसे निम्न बातों को कहें:

“हम एक दक्षिण एशियाई महिला के जन्म से लेकर बुढ़ापे तक के जीवन की कल्पना करने जा रहे हैं। प्रत्येक चरण पर, लिंग आधारित चुनौतियों के बारे में सोचें, जिनका उसे सामना करना पड़ सकता है - जैसे शिक्षा पर प्रतिबंध, बाल विवाह, घरेलू हिंसा, या नौकरियों से वंचित होना। यह भी सोचें कि जाति, वर्ग, धर्म या वह जहां रहती है, उससे उसके अनुभव कैसे बदल सकते हैं।”



चरण 3: समूह कार्य - समय-सीमा बनाना



प्रत्येक समूह से कल्पित महिला के जीवन की समानांतर समय-सीमा बनाने को कहें। इन प्रमुख चरणों को चिह्नित करें:

- बचपन
- किशोरावस्था
- वयस्कता
- बुढ़ापा



प्रत्येक चरण में, प्रतिभागियों को ध्यान देना चाहिए:

- महिला को लिंग आधारित चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है
- हर चरण में किस तरह की हिंसा होती है?
- उसकी जाति, वर्ग, धर्म या क्षेत्र उसके अनुभवों को कैसे प्रभावित कर सकते हैं

वैकल्पिक (अगर समय अनुमति देता है): समूहों से यह भी नोट करने के लिए कहें:

- प्रत्येक चरण में वह किस सहायता प्रणाली या प्रतिरोध रणनीति का उपयोग कर सकती है

रचनात्मकता को प्रोत्साहित करें - समूह फोटो, प्रतीक या टिप्पणी जोड़ सकते हैं। उन्हें याद दिलाएं कि यह कल्पना और सहानुभूति के बारे में है, इसमें तकनीकी सटीकता की जरूरत नहीं है।

चरण 4: सामूहिक प्रस्तुतियां



प्रत्येक समूह को पूरे समूह के सामने अपनी समय-सीमा संक्षेप में प्रस्तुत करने के लिए आमंत्रित करें। उनसे निम्न के बारे में सोचने के लिए कहें:

- विभिन्न चरणों में प्रमुख चुनौतियां
- ऐसी कौन सी हिंसाएं हैं जो सभी जीवन के चरणों में होती हैं?
- समर्थन या प्रतिरोध के रूप

अगर संभव हो तो दीवार पर सभी समय-सीमा प्रदर्शित करें।

चरण 5: फीडबैक संबंधी प्रश्न

इन सवालों का इस्तेमाल करके चर्चा को सुविधाजनक बनाएं:

- “समय-सीमा बनाते समय आपने किन भावनाओं का अनुभव किया?”
- “क्या कोई चुनौती विशेष रूप से अनुचित या रोके जाने योग्य लगी?”
- “उसके जीवन को आकार देने में परिवार, समुदाय या राज्य की क्या भूमिका है?”
- “क्या आप देखती हैं कि कुछ तरह की हिंसा खास जाति, वर्ग या समुदाय से जुड़ी होती है?”
- “अगर वह किसी प्रभावशाली या हाशिए पर पड़े समूह से होती तो उसकी समय-सीमा किस तरह भिन्न दिखती?”

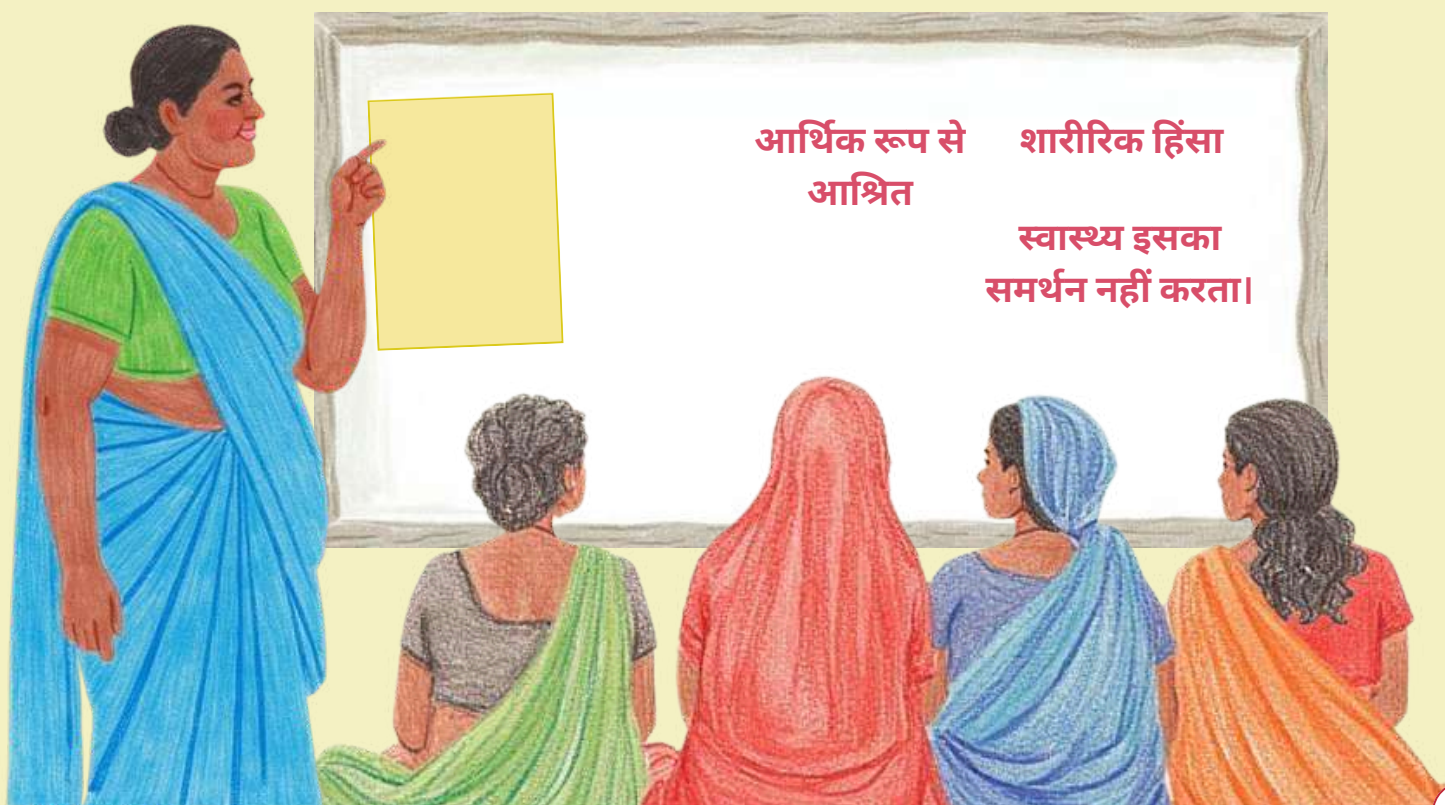
2-3 प्रतिभागियों को अपने विचार साझा करने दें।

चरण 6: समापन टिप्पणी



उनसे निम्न बातों को कहें:

“यह गतिविधि हमें याद दिलाती है कि दक्षिण एशिया में महिलाओं का जीवन कई चुनौतियों से प्रभावित है - लैंगिक असमानता से लेकर जाति, गरीबी और सामाजिक मानदंड तक। लेकिन महिलाएं हर स्तर पर प्रतिरोध और शक्ति भी दिखाती हैं। महिलाओं की स्थिति को समझने का मतलब है पूरे जीवन चक्र को देखना - जन्म से लेकर बुढ़ापे तक - और संरचनात्मक बाधाओं और रोजमर्रा के कार्य, दोनों पर ध्यान देना।”



गतिविधि 3D

“अधिकार मिलान” (संवैधानिक अनुच्छेद आधारित गतिविधि) – भारत

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ अनुलग्नक II पढ़ें।

हमने भारत और नेपाल से उदाहरण दिए हैं ताकि विषय-वस्तु को विशिष्ट संदर्भों में समझा जा सके। मास्टर प्रशिक्षकों से अनुरोध है कि वे अपनी संगठन की नेतृत्व टीम के साथ मिलकर इन उदाहरणों और गतिविधियों को अपने देश की वास्तविकताओं, चुनौतियों और कानूनी ढांचे के अनुसार अनुकूल बनाएं।

विषय:

प्रतिभागियों को भारत में महिलाओं के अधिकारों की रक्षा करने वाले प्रमुख संवैधानिक अनुच्छेदों को समझने में मदद करना।

आवश्यक सामग्री:

अनुच्छेद 15

अनुच्छेद संख्या (14, 15, 16, 39, 42, 243) के साथ कागज या फ्लैशकार्ड की पर्चियां



सरल विवरण या परिस्थितियों के साथ कार्ड का एक और सेट

प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: छोटी टीमें बनाएं

प्रतिभागियों को 3-4 सदस्यों की छोटी टीमों में बांटें।

चरण 3: मिलान गतिविधि

टीमों को प्रत्येक लेख संख्या को सही स्पष्टीकरण या स्थिति से मिलान करने के लिए बोलें।

चरण 2: सामग्री वितरित करें

प्रत्येक टीम को कार्डों का एक मिश्रित सेट दें - कुछ पर लेख संख्याएं और कुछ पर सरल स्पष्टीकरण या वास्तविक जीवन के उदाहरण हों।

टीमों के बीच चर्चा को प्रोत्साहित करें ताकि वे अपने विकल्पों के बारे में तर्क कर सकें।

चरण 4: समूह समीक्षा और चर्चा



जब टीमों काम पूरा कर लें, तो सभी को एक साथ लाएं। प्रत्येक टीम से अपने मिलान पढ़ने और उन्हें संक्षेप में समझाने के लिए कहें।

प्रशिक्षक के रूप में, सही मिलान की पुष्टि करें या उसे स्पष्ट करें और समझ को गहरा करने के लिए संबंधित उदाहरणों (जैसे, अनुच्छेद 42 के तहत मातृत्व अवकाश, अनुच्छेद 243 के तहत ग्राम पंचायत कोटा) का उपयोग करें।





समूह से पूछें:

- “क्या किसी लेख ने आपको आश्चर्यचकित किया? क्यों किया?”
- “क्या आप ऐसे किसी समय के बारे में सोच सकते हैं जब इन अधिकारों को जानने से आपके समुदाय में किसी की मदद हो सकती थी?”
- “क्या ये अधिकार हमेशा वास्तविक जीवन में लागू होते हैं?”

उनसे निम्न बातों को कहें:

“भारतीय संविधान महिलाओं के लिए मजबूत कानूनी सुरक्षा प्रदान करता है, लेकिन अगर हम उन्हें नहीं जानते तो अधिकारों का कोई मतलब नहीं है। इन अधिकारों को समझने से हमें अन्याय को चुनौती देने, सेवाओं का दावा करने और एक-दूसरे का समर्थन करने में मदद मिलती है। कानूनी समानता हमेशा वास्तविकता को नहीं दर्शा सकती है - लेकिन ज्ञान ही शक्ति है, और जागरूकता कार्रवाई की ओर पहला कदम है।”

2-3 प्रतिभागियों को जवाब साझा करने दें।

अतिरिक्त विवरण:

Table 1 : फ्लैश कार्ड के लिए सूची

भारतीय संविधान की कुछ महत्वपूर्ण धाराएँ

परिस्थिति कथनों का सही मिलान

अनुच्छेद 14 – कानून के समक्ष समानता: हर व्यक्ति कानून के सामने समान है। सरकार को सभी लोगों के साथ निष्पक्ष और समान व्यवहार करना चाहिए।

A.

अनुच्छेद 15 – भेदभाव नहीं (जाति, धर्म, लिंग): जाति, धर्म, लिंग या जन्मस्थान के आधार पर किसी के साथ गलत व्यवहार नहीं किया जा सकता।

B.

अनुच्छेद 15 – महिलाओं के साथ भेदभाव नहीं: महिलाओं और पुरुषों के साथ समान व्यवहार होना चाहिए। महिला होना अवसर से वंचित करने का कारण नहीं बन सकता।

C.

अनुच्छेद 16 – सरकारी नौकरियों में समान अवसर: सरकारी रोजगार में हर व्यक्ति को समान अवसर मिलना चाहिए।

D.

अनुच्छेद 39 (क) – आजीविका का अधिकार: राज्य को यह सुनिश्चित करना चाहिए कि महिलाओं और पुरुषों को सम्मानजनक आजीविका कमाने का अधिकार मिले।

E.

अनुच्छेद 39 (घ) – समान कार्य के लिए समान वेतन: महिलाओं और पुरुषों को एक ही काम के लिए समान वेतन मिलना चाहिए।

F.

अनुच्छेद 39 (ङ) – स्वास्थ्य की सुरक्षा: कामगारों के स्वास्थ्य और ताकत को शोषण से सुरक्षित रखा जाना चाहिए।

G.



अनुच्छेद 42 – मानवीय कार्य परिस्थितियाँ: काम करने की परिस्थितियाँ मानवीय होनी चाहिए और महिलाओं को मातृत्व सहायता मिलनी चाहिए। H.

अनुच्छेद 243 – पंचायत की भूमिका: पंचायत स्थानीय विकास के लिए जिम्मेदार होती है। महिलाएँ वहाँ अपनी समस्याएँ उठा सकती हैं। I.

अनुच्छेद 243 – महिलाओं की भागीदारी: यह स्थानीय शासन में महिलाओं की भागीदारी का समर्थन करता है। J.

Table 2 – अलग-अलग कार्ड पर लिखकर प्रत्येक समूह को देना

संवैधानिक धाराओं से जुड़ी गतिविधि के लिए परिस्थितियाँ

- A** कुछ घरखाता कामगारों को बिना किसी स्पष्ट कारण के सरकारी योजना का लाभ देने से मना कर दिया जाता है, जबकि वही काम करने वाले अन्य लोगों को योजना का लाभ मिल रहा है।
- B** एक ठेकेदार एक महिला को काम देने से मना कर देता है क्योंकि वह तथाकथित निम्न जाति से आती है।
- C** महिलाओं से कहा जाता है कि वे नेता नहीं बन सकतीं क्योंकि वे महिलाएँ हैं।
- D** एक महिला सरकारी वित्तपोषित कार्यालय में नौकरी के लिए आवेदन करती है, लेकिन उसे अनुचित तरीके से अस्वीकार कर दिया जाता है, जबकि अन्य लोगों का चयन बिना उचित प्रक्रिया के कर लिया जाता है।
- E** एक बिचौलिया मजदूरी में से पैसे काट लेता है, जिससे कामगार के पास खाने और किराया देने के लिए पर्याप्त पैसे नहीं बचते।
- F** एक महिला और एक पुरुष एक ही काम करते हैं, लेकिन महिला को कम वेतन दिया जाता है।
- G** महिलाओं से बिना किसी सुरक्षा उपकरण के खतरनाक काम कराया जाता है।
- H** एक गर्भवती कामगार को बिना आराम के लंबे समय तक काम करने के लिए मजबूर किया जाता है।
- I** घरखाता कामगार आजीविका योजना के तहत सहायता माँगने के लिए पंचायत के पास जाते हैं।
- J** महिला कामगार ग्राम सभा की बैठक में शामिल होती हैं और अपनी समस्याओं के बारे में बोलती हैं।

गतिविधि 3E

“सत्ता किसके पास है और क्यों है?” – पुरुषप्रधानता और ब्राह्मणवादी नियंत्रण के बारे में जानना

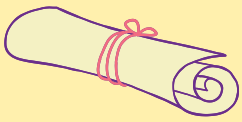
45
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 3.3 पढ़ें।

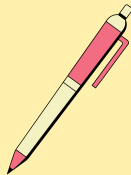
विषय:

पुरुषप्रधानता, जाति, लिंग, सत्ता और महिलाओं के शरीर और विकल्पों पर नियंत्रण

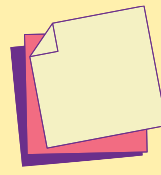
आवश्यक सामग्री:



चार्ट पेपर या बोर्ड



मार्कर पेन



स्टिकी नोट्स या
पेपर स्लिप



3 पूर्व-लिखित रोल-प्ले से जुड़ी
परिस्थितियां (नीचे देखें)

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: मंच तैयार करें – थीम के बारे में बताएं

समूह को समझाएं:

“आज हम सत्ता के बारे में बात कर रहे हैं - यह किसके पास है, किसके पास नहीं है, और यह महिलाओं के जीवन को कैसे प्रभावित करती है। हम यह जानेंगे कि पुरुषप्रधानता रोजमर्रा की जिंदगी में कैसे काम करती है, और कैसे जाति और लिंग मिलकर महिलाओं की पसंद को नियंत्रित करते हैं, खासकर शादी, प्यार या अपनी बात कहने के मामले में।”

प्रमुख शब्दों को परिभाषित करें:

- पुरुषप्रधानता एक ऐसी व्यवस्था है जिसमें पुरुषों के पास आमतौर पर महिलाओं और अन्य लिंगों की तुलना में अधिक शक्ति होती है।
- ब्राह्मणवादी पुरुषप्रधानता तब होती है जब जाति और लिंग एक साथ मिलकर काम करते हैं - विशेष रूप से विवाह, पवित्रता और हिंसा से संबंधित नियमों के माध्यम से महिलाओं की स्वतंत्रता और लैंगिकता को नियंत्रित करते हुए।

चरण 2: पावर लैडर गतिविधि

सबसे अधिक
शक्ति किसके
पास है?

किसके पास
सबसे कम
शक्ति है?

- एक चार्ट पेपर पर एक सीढ़ी बनाएं, जिसके ऊपर “सबसे अधिक शक्ति” और नीचे “सबसे कम शक्ति” लिखा हो।
- प्रत्येक प्रतिभागी को 2-3 स्टिकी नोट बांटें।
- पूछें: “आपके घर, कार्यस्थल या समुदाय में, किसके पास अधिक शक्ति है? किसके पास कम शक्ति है? अपने नोट पर भूमिका या पहचान लिखें और उसे सीढ़ी पर चिपका दें।”
(उदाहरण: पिता, प्रबंधक, बहू, विधवा, ज़मींदार, दलित महिला)
- कुछ उदाहरण पढ़ें और पूछें:
 - “यह व्यक्ति शीर्ष पर या नीचे क्यों है?”
 - “जाति, वर्ग, लिंग या आयु यहां क्या भूमिका निभाते हैं?”



चरण 3: रोल प्ले परिस्थिति – नियंत्रण को समझना

- प्रतिभागियों को 3 समूहों में बांटें और प्रत्येक समूह को एक परिस्थिति दें:
- 1. समूह 1: उच्च जाति की लड़की किसी दूसरी जाति के व्यक्ति से शादी करना चाहती है — लेकिन उसके अपने माता-पिता और दोस्त कहते हैं कि यह संभव नहीं है।
- 2. समूह 2: दलित महिला घरखाता कामगार ने एक उच्च जाति के व्यक्ति द्वारा परेशान किए जाने के बाद अपनी आवाज़ उठाई, जब वह पास में रहने वाले ठेकेदार से अपना काम जमा करने दूसरा काम लेने गई थी और तब उसे परेशान किया गया था।
- 3. समूह 3: गरीब परिवार की समलैंगिक महिला युवा प्रशिक्षण में भाग लेना चाहती है। या समूह 3 के लिए विकल्प: एक स्कूल की लड़की स्कूल जाते वक्त अपनी कक्षा के एक लड़के द्वारा परेशान होती है। वे दोनों एक ही समुदाय के हैं।
- 4. समूह 4: जब किसी भी समुदाय की युवतियां दुकान पर खरीदारी करने आती हैं, तो एक स्थानीय गुंडा दुकान के बाहर बैठकर सीटी बजाता है।

प्रत्येक समूह से 3-5 मिनट का रोल प्ले तैयार करने और प्रदर्शन करने के लिए कहें, जिसमें दिखाया जाए कि परिस्थिति में नियंत्रण और शक्ति कैसे काम करती है।

प्रत्येक प्रदर्शन के बाद, पूछें:

- “कौन किसको नियंत्रित करने की कोशिश कर रहा था?”
- “लोग किससे डरते थे?”
- “इस स्थिति में जाति या लिंग की क्या भूमिका थी?”
- इस स्थिति में नियंत्रण किस रूप में था?” (क्या यह भावनात्मक दबाव था, शारीरिक धमकी दी गई, सामाजिक अलगाव था, आर्थिक निर्भरता थी, आदि?)
- निर्णय या बोलने की शक्ति किसके पास थी, और किसके पास नहीं थी?
- क्या किसी ने नियंत्रण को चुनौती दी? अगर हां, तो कैसे? अगर ना, तो क्यों नहीं?
- “व्यवहार को नियंत्रित करने के लिए क्या-क्या कारण बताए गए?” (जैसे, सम्मान, परंपरा, सुरक्षा, ‘आपकी भलाई के लिए’)
- “सामाजिक नियम या समुदाय की उम्मीदें किस तरह से नियंत्रण को मजबूत करती हैं?”
- “क्या कोई चुपचाप विरोध या बातचीत के तरीके भी थे?”

चरण 4: समूह चिंतन और चर्चा



पूछें:

- “सीढ़ी और रोल प्ले दोनों में आपको क्या पैटर्न नजर आते हैं?”
- “आमतौर पर निर्णय कौन लेता है?”
- “सत्ता, जाति और लिंग किस तरह से कुछ लोगों को सीमित करने के लिए एक दूसरे पर हावी हो जाते हैं?”

चरण 5: फीडबैक संबंधी प्रश्न

पूछें:

- “क्या आपने खुद को या अपने किसी जानने वाले को इन कहानियों में देखा?”
- “इन स्थितियों को अलग बनाने के लिए क्या बदलाव करने की जरूरत होगी?”

2-3 प्रतिभागियों को जवाब देने के लिए आमंत्रित करें। प्रत्येक उत्तर की सराहना करें और मुख्य बिंदुओं पर ध्यान दें।



चरण 6: समापन टिप्पणी



उनसे निम्न बातों को कहें:

“पुरुषप्रधानता हम सभी के जीवन को आकार देती है - लेकिन यह एक समान तरीके से नहीं होती है। जाति, वर्ग और लिंग मिलकर शक्ति और नियंत्रण के विभिन्न अनुभव पैदा करते हैं। इसे समझने से हमें अन्याय को चुनौती देने और अधिक मजबूत, अधिक समान समुदायों का निर्माण करने में मदद मिलती है।

जहां हिंसा करने वाला व्यक्ति प्रायः पुरुष होता है और निशाना बनने वाला व्यक्ति प्रायः महिला होती है, वहां इसका मूल कारण हमारे समाज में मौजूद पितृसत्ता, जाति व्यवस्था और सत्ता का क्रमवार स्थानांतरण है।

इसलिए, जब हम किसी महिला को हिंसा से जूझने में सहयोग देते हैं, तो इसके साथ ही हमें असमानता को चुनौती देने का भी काम करना होता है। जैसा कि हमने पिछले अभ्यासों से समझा, हमारा संविधान एक ऐसे समाज की स्थापना में हमारा मार्गदर्शक हो सकता है जहां सभी समान हों और हर कोई सम्मान के साथ रह सके।

गतिविधि 3F

“हम क्या कर सकते हैं?” - महिलाओं के विरुद्ध हिंसा का समाधान ढूँढना

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 3.7 पढ़ें।

विषय:

महिलाओं के खिलाफ हिंसा (वीएडब्ल्यू), सामूहिक प्रतिक्रिया, सहायक प्रणाली, और न्याय पाने के रास्ते

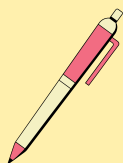
आवश्यक सामग्री:



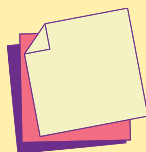
परिस्थितियों से
युक्त 3-4 पूर्व-
लिखित कार्ड



चार्ट पेपर
(3-4
शीट)



मार्कर



स्टिकी नोट्स
या पेपर स्लिप



टेप या बोर्ड



वैकल्पिक: स्केच पेन, समूह
पोस्टर के लिए कलर पेपर

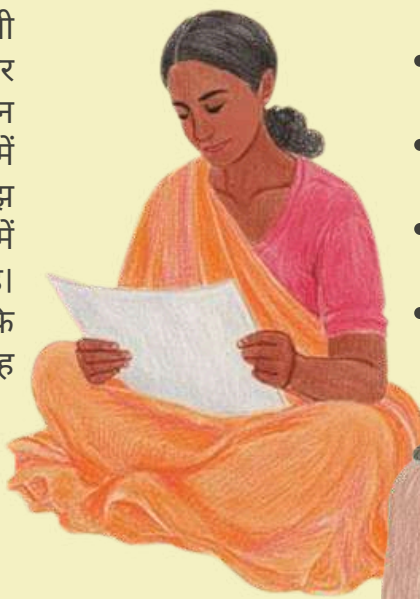
प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: गतिविधि का परिचय

समूह से कहें:

“महिलाओं के खिलाफ हिंसा आम बात है, लेकिन अक्सर छिपी रहती है। महिलाओं को घर पर, काम पर या अपने समुदाय में हिंसा का सामना करना पड़ सकता है। यह गतिविधि सिर्फ समस्याओं को पहचानने के लिए नहीं है, बल्कि यह सोचने के लिए है कि हम क्या कर सकते हैं। आइए साथ मिलकर सोचें कि महिलाएं परिवार, समूहों, और कानून से किस तरह का समर्थन पा सकती हैं।”

यह बताएं: “आज हम असली जीवन की घटनाएं पढ़ेंगे और समूह में मिलकर समाधान सोचेंगे।” और “हिंसा के बारे में जागरूकता और उसकी समझ ही महिलाओं को इसके बारे में बोलने में मदद कर सकती है। जब महिलाएं समझती हैं कि हिंसा अस्वीकार्य है और यह कोई सामान्य बात नहीं है।”



चरण 2: समूहों में परिस्थितियों वाले कार्ड बाँटें



- प्रतिभागियों को **3-4 छोटे समूहों** (प्रत्येक में 4-6 लोग) में बाँटें।
- प्रत्येक समूह को **एक परिस्थिति कार्ड** दें।

उदाहरण परिस्थिति:

- घर पर सिलाई का काम करने वाली एक महिला को उसके पति द्वारा प्रताड़ित किया जा रहा है, जबकि उसके दो बच्चे हैं और आय का कोई स्वतंत्र साधन नहीं है।
- एक युवा महिला मजदूर को उसके फोन पर एक पुरुष ठेकेदार से अश्लील मैसेज मिलते हैं।
- एक बहू को उसके ससुराल वालों द्वारा यूनियन मीटिंग में जाने से रोका जाता है।
- समुदाय की एक किशोरी को जबरदस्ती शादी के लिए मजबूर किया जा रहा है।
- प्रत्येक समूह को अपने समूह में अपना कार्ड जोर से पढ़ने के लिए कहें।

चरण 3: समूह द्वारा विचार किया जाना है - "क्या किया जा सकता है?"



प्रत्येक समूह को चार्ट पेपर और मार्कर दें। उनसे इन सवालों के जवाबों पर विचार करने के लिए कहें:

- इस महिला को किस तरह के सहयोग की जरूरत है?
- वह या अन्य लोग तुरंत क्या कदम उठा सकते हैं?
- कौन उसकी मदद कर सकता है? (उदाहरण के लिए, संगठन, कानूनी संस्था, परिवार का सदस्य, सामूहिक)
- एक समूह या समुदाय के रूप में हम क्या भूमिका निभा सकते हैं?

रचनात्मक सोच को प्रोत्साहित करें: समाधानों में कानूनी कार्रवाई, सामूहिक समर्थन, परामर्श, सामाजिक दृष्टिकोण में बदलाव, या साथियों की एकजुटता शामिल हो सकती है।

समूह अपने बिंदुओं को लिखने या उन्हें दिए गए चार्ट पेपर का उपयोग करके दिखाई देने वाली सरल प्रस्तुति बनाने का विकल्प चुन सकते हैं।

चरण 4: सामूहिक प्रस्तुतियां



प्रत्येक समूह को आगे आकर अपने समाधान साझा करने के लिए आमंत्रित करें।

अन्य प्रतिभागियों को ध्यान से सुनने के लिए प्रोत्साहित करें और फिर पूछें:

- "क्या इसे हमारे समुदाय या संगठन पर लागू किया जा सकता है?"

चरण 5: प्रशिक्षक का समापन भाषण



समूह से कहें:

"हर हिंसा का एक समाधान होता है—लेकिन किसी भी महिला को इसका सामना अकेले नहीं करना चाहिए। सामूहिक सहयोग, सामुदायिक सहयोग, कानूनी ज्ञान और रोजमर्रा का साहस वास्तविक बदलाव लाने में मदद कर सकते हैं। जब हम पीड़ितों का साथ देते हैं और हिंसा के खिलाफ आवाज उठाते हैं, तो हम सभी के लिए एक सुरक्षित दुनिया बना रहे होते हैं।"



लिंग की बुनियादी अवधारणाओं की पुनरावृत्ति

यह चैप्टर उन मुख्य लैंगिक अवधारणाओं को समझाता है जो लैंगिक परिवर्तनकारी दृष्टिकोण के निर्माण के लिए आवश्यक हैं। ट्रेनर के रूप में, अपने खुद के लिंग, लैंगिकता, और पहचान के बारे में समझ और पूर्वाग्रहों पर विचार करना जरूरी है। इस सेक्शन में संवेदनशील मुद्दे जैसे यौन हिंसा और उत्पीड़न शामिल हैं।



04.

लिंग की बुनियादी अवधारणाओं की पुनरावृत्ति



प्रशिक्षकों के लिए पूर्व पठन:

यह चैप्टर उन मुख्य लैंगिक अवधारणाओं को समझाता है जो लैंगिक परिवर्तनकारी दृष्टिकोण के निर्माण के लिए आवश्यक हैं। ट्रेनर के रूप में, अपने खुद के लिंग, लैंगिकता, और पहचान के बारे में समझ और पूर्वाग्रहों पर विचार करना जरूरी है। ये विचार प्रचलित नियमों को चुनौती दे सकती हैं, इसलिए खुली और सम्मानजनक बातचीत के लिए तैयार रहें। साझा करें कि जब आप पहली बार इस कार्य से परिचित हुए तो आपका अपना दृष्टिकोण किस प्रकार विकसित हुआ और प्रतिभागियों को इन विचारों को अपने रोजमर्रा के जीवन, कार्य और संघर्षों से जोड़ने के लिए प्रोत्साहित करें। यह फाउंडेशन भविष्य में लैंगिक शक्ति, हिंसा और सामूहिक कार्रवाई पर चर्चा को गहन बनाने में मदद करेगा।

इस सेक्शन में संवेदनशील मुद्दे जैसे यौन हिंसा और उत्पीड़न शामिल हैं। चर्चा के लिए एक सुरक्षित और सम्मानजनक माहौल बनाएं — कुछ प्रतिभागियों के व्यक्तिगत अनुभव हो सकते हैं। सहानुभूति का इस्तेमाल करें, और अगर माहौल बहुत तनावपूर्ण हो जाए तो जोर से कहें कि “आइए कुछ समय के लिए चुप रहते हैं और जरूरत पड़े तो थोड़ा ब्रेक लें। क्षेत्र में उपलब्ध सहायता सेवाओं के संपर्क नंबर साथ रखें।

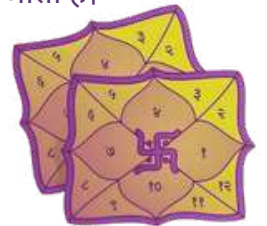
सभी सेक्शन प्रशिक्षुओं को पढ़कर सुनाने के लिए नहीं हैं, लेकिन इससे आपको आत्मविश्वास, स्पष्टता और सहानुभूति के साथ सत्र का मार्गदर्शन करने के लिए तैयार होने में मदद मिलेगी। कुछ सेक्शन जहां परिभाषाएं दी गई हैं, उन्हें आप गतिविधियों के अंत में पढ़ सकते हैं। कृपया अपने सह-प्रशिक्षक से पहले से इस पर चर्चा कर लें।

चूंकि यह अध्याय कई मूल अवधारणाओं को कवर करता है, आप बाद के अध्यायों में भी इसका बार-बार संदर्भ दे सकते हैं।

4.1 विचार और परिभाषाएं

पुरुषप्रधानता से अर्थ उस सामाजिक व्यवस्था से है, जिसमें हम आज रहते हैं, जो पुरुषों और महिलाओं के बीच ऐतिहासिक और वर्तमान असमान सत्ता संबंधों से बनी है। इस व्यवस्था में महिलाओं को व्यवस्थित रूप से वंचित और उत्पीड़ित किया जाता है। यह असंतुलन जीवन के लगभग हर क्षेत्र में दिखाई देता है, खासकर राज्य संस्थानों, निर्णय लेने वाली भूमिकाओं, रोजगार, और उद्योगों में महिलाओं की कम भागीदारी में। पुरुषों द्वारा महिलाओं पर होने वाली हिंसा भी पुरुषप्रधानता की एक मुख्य विशेषता है। अल्पसंख्यक समूहों की महिलाएं जाति, रंग, वर्ग, और लैंगिकता जैसे कारकों के कारण कई तरह के दमन का सामना करती हैं, जो लिंगभेद के साथ जुड़ जाते हैं।

ब्राह्मणवादी पितृसत्ता एक प्रमुख वैचारिक अवधारणा है, जिसे सबसे पहले उमा चक्रवर्ती ने बताया था, जिसका उपयोग दलित विद्वानों द्वारा भारतीय और व्यापक रूप से, दक्षिण एशियाई समाज को समझने के लिए किया जाता है। यह अवधारणा बी. आर. अम्बेडकर की जाति अंतर्जात विवाह (एक ही जाति में शादी) की आलोचना से विकसित हुई है, जो समझाती है कि जाति और लिंग कैसे मिलकर सामाजिक पदानुक्रम बनाए रखते हैं। दलित विद्वान, अम्बेडकर के विचारों पर आधारित, तर्क देते हैं कि भारतीय समाज ब्राह्मणवादी पितृसत्ता पर आधारित है, जहां महिलाओं की लैंगिकता पर जाति-आधारित नियंत्रण के माध्यम से सत्ता कायम रखी जाती है। अंतर्जात विवाह जाति व्यवस्था को बनाए रखने का एक आधारभूत तरीका है, जिसमें उच्च जाति की महिलाओं के शरीरों को जाति की पवित्रता के प्रतीक के रूप में देखा जाता है। उनकी लैंगिकता को पवित्रता और अपवित्रता के रीति-रिवाजों के जरिए सख्ती से नियंत्रित किया जाता है। इसके विपरीत, निम्न जाति की महिलाओं के शरीरों को अक्सर हिंसा और शोषण के स्थल के रूप में माना जाता है।



क. लिंग: लिंग और जेंडर को अक्सर जैविक और सांस्कृतिक अवधारणाओं के रूप में अलग किया जाता है। लिंग का मतलब है शरीर के भौतिक गुण और प्रजनन अंग, जबकि जेंडर उन सांस्कृतिक अपेक्षाओं और भूमिकाओं से जुड़ा होता है जो पुरुषत्व व स्त्रीत्व से संबंधित होती हैं। हालांकि, यह अंतर हमेशा स्पष्ट नहीं होता। लिंग और जेंडर दोनों सामाजिक प्रक्रियाओं और सांस्कृतिक नियमों से बनते हैं—ये एक-दूसरे से जुड़े होते हैं और केवल जैविक या स्थिर नहीं होते। “जेंडर” शब्द का इस्तेमाल इस समझ को दर्शाता है कि जेंडर की पहचान, भूमिकाएं, और संबंध विभिन्न संस्कृतियों और परिस्थितियों के अनुसार बदलते हैं, और जेंडर असमानता जैविक कारणों की वजह से नहीं बल्कि सामाजिक संरचनाओं की वजह से होती है।

हाल के वर्षों में, पुरुष और महिला की इस द्वैत (बाइनरी) समझ को काफी चुनौती मिली है। एलजीबीटीक्यूआई+ और समलैंगिक समुदाय के नेतृत्व वाले आंदोलनों ने यह दिखाया है कि लिंग, जेंडर और इच्छा से जुड़ी पहचानें हमेशा पारंपरिक तरीकों से मेल नहीं खातीं। ये आंदोलन हमें यह सोचने पर मजबूर करते हैं कि सिर्फ विषमलैंगिक (हेटरोसेक्सुअल) और सिसजेंडर पहचानें ही “प्राकृतिक” नहीं होतीं। प्रशिक्षकों के रूप में, जब हम चर्चा में अक्सर “पुरुष” और “महिला” की बात करते हैं, तो यह समझना जरूरी है कि कई लोग इस द्वैत में फिट नहीं होते। हमारा नजरिया समावेशी होना चाहिए और सभी जेंडर पहचानों के वास्तविक अनुभवों के प्रति संवेदनशील होना चाहिए।

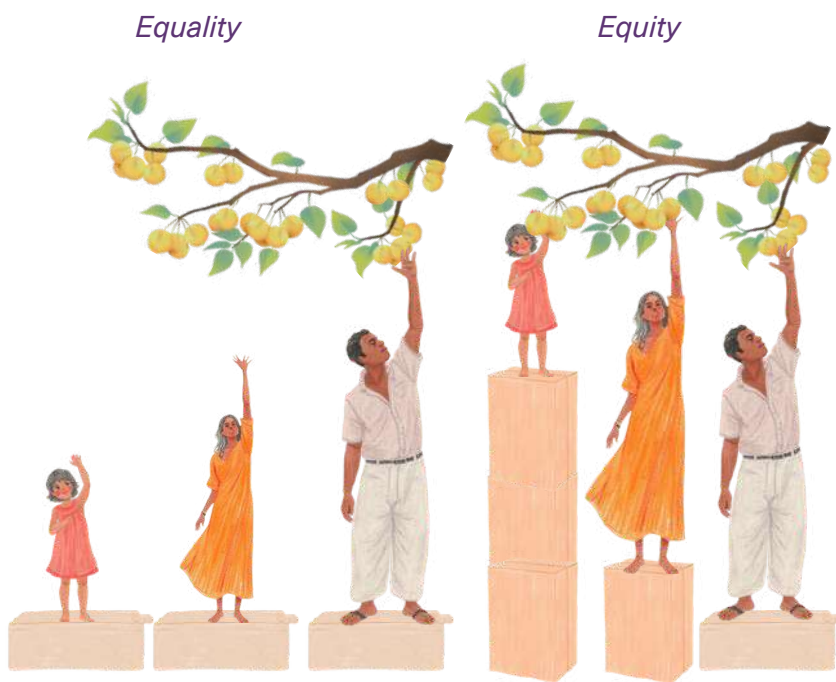
हालांकि उम्र, जातीयता, और वर्ग जैसे अन्य कारक भी सामाजिक अपेक्षाओं को प्रभावित करते हैं, लेकिन जेंडर हमारे रोजमर्रा के जीवन में सबसे महत्वपूर्ण और प्रभावशाली सामाजिक संगठन सिद्धांतों में से एक है।

ख. श्रम का लिंग विभाजन: श्रम का लैंगिक विभाजन का अर्थ है कि विभिन्न प्रकार के कार्यों को महिलाओं के काम और पुरुषों के काम के रूप में कैसे गिना/आबंटित किया जाता है। यह नियमों, सामाजिक मान्यताओं, और रोजमर्रा की आदतों से बनता है जो तय करते हैं कि घर में, काम पर, समुदाय में और बाजार में कौन क्या करेगा। यह कामों का विभाजन प्राकृतिक या स्थायी रूप से नहीं होता। यह समय के साथ और जगह के अनुसार बदलता रहता है। एक आम उदाहरण है कि महिलाएं अक्सर घर में खाना बनाना और सफाई जैसे बिना पैसे वाले काम करती हैं, लेकिन होटल में खाना बनाने और सफाई करने के लिए पुरुष काम पर रखे जाते हैं। पहले महिलाएं भारी मशीनें नहीं चलाती थीं, लेकिन आज कुछ महिलाएं विमान उड़ाती हैं, बस चलाती हैं, ट्रेनर हैं और यहां तक कि रॉकेट भी उड़ाती हैं।



c. लिंग के अनुसार वेतन में अंतर: यह पुरुषों और महिलाओं / विभिन्न लिंगों के बीच औसत आय के अंतर को दर्शाता है, जो किसी संगठन, उद्योग, या व्यापक श्रम बाजार में होता है। यह आमतौर पर पुरुषों की आय के प्रतिशत के रूप में बताया जाता है और समान काम, भूमिका, या योगदान के लिए लिंगों के बीच आय के असमानता को उजागर करता है।

d. लिंग समानता और न्याय: लिंग समानता का मतलब है सभी लिंगों के व्यक्तियों को हर क्षेत्र में समान अधिकार, जिम्मेदारियां और अवसर मिलना। इसका मतलब है कि अवसर और अधिकार इस बात पर निर्भर नहीं होने चाहिए कि कोई पुरुष है या महिला, विकलांग है या सक्षम, युवा है या वृद्ध, निचली जाति से है या ऊंची, बहुसंख्यक है या अल्पसंख्यक, ग्रामीण क्षेत्र से है या शहरी।



दूसरी तरफ, लैंगिक न्याय का मतलब है सभी लिंगों के प्रति निष्पक्ष होना, यह समझते हुए कि अलग-अलग लिंगों की अलग-अलग जरूरतें, पसंद और अनुभव होते हैं। न्याय प्राप्त करने के लिए अक्सर विशेष रणनीतियां और उपाय चाहिए होते हैं, जो इतिहास और सामाजिक असमानताओं को ध्यान में रखते हुए एक समान अवसर प्रदान करें, खासकर महिलाओं के लिए। न्याय, लिंग समानता और सामाजिक न्याय की ओर एक कदम है।

e. लैंगिक पहचान: लिंग पहचान का मतलब है किसी व्यक्ति की अपनी लिंग को लेकर अंदरूनी समझ और अनुभव। यह जन्म के समय तय किए गए लिंग से मेल भी खा सकता है या अलग भी हो सकता है। ट्रांसजेंडर और इंटरसेक्स लोग वे होते हैं जिनकी लिंग पहचान, जन्म के समय निर्धारित लिंग से मेल नहीं खाती। आज ऐसे कई समूह और आंदोलन हैं जो ट्रांसजेंडर और इंटरसेक्स लोगों की आवाज, अधिकारों और चुनौतियों को आगे बढ़ा रहे हैं।

f. जातिगत भूमिकाएं: लैंगिक भूमिकाएं सांस्कृतिक रूप से परिभाषित व्यवहार हैं जिन्हें पुरुषों और महिलाओं/ संबंधित लिंग के लिए उपयुक्त माना जाता है। ये भूमिकाएं प्रदर्शनात्मक होती हैं - जिसका अर्थ है कि व्यक्ति सामाजिक अपेक्षाओं के आधार पर पुरुषोचित या स्त्रियोचित व्यवहार करना सीखता है। इनमें शामिल है कि कोई व्यक्ति किस प्रकार व्यवहार करता है, सोचता है, स्वयं का और दूसरों का मूल्यांकन करता है, और भावनाओं को किस प्रकार व्यक्त करता है, और यह सब लिंग आधारित तरीकों से होता है।



विकलांगता और घर से काम करने वाली महिलाएं (महिला घरखाता कामगार)

घर से काम करने वाली विकलांग महिलाओं को अपने लिंग, अनौपचारिक कार्य स्थिति और विकलांगता के कारण कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। कई महिलाएं घर से काम करना इसलिए चुनती हैं क्योंकि उनके लिए नियमित नौकरियों, परिवहन या सार्वजनिक स्थानों तक पहुंच पाना मुश्किल होता है। हालांकि, घर से काम करना हमेशा आसान नहीं होता। उनके पास सही बैठने की जगह, उपकरण, या पहुंच योग्य घर नहीं होता, जिससे उनकी सेहत खराब हो सकती है और काम की उत्पादकता कम हो जाती है।

उन्हें अक्सर प्रशिक्षण कार्यक्रमों या सहायता योजनाओं से बाहर रखा जाता है क्योंकि ये सुलभ नहीं हैं। उदाहरण के लिए, नेत्रहीनों के लिए सांकेतिक भाषा सहायता का अभाव, या शारीरिक रूप से विकलांगों के लिए रैंप या आसान भाषा में सामग्री का अभाव। उनका काम और जरूरतें सरकारी आंकड़ों और योजनाओं में अक्सर मौजूद नहीं रहता है।

g. अंतःविषयकता (इंटरसेक्शनैलिटी): इंटरसेक्शनैलिटी का मतलब है समझना कि कैसे अलग-अलग पहचानें — जैसे जाति, धर्म, लिंग, और लैंगिकता — मिलकर किसी व्यक्ति के अनुभवों को प्रभावित करती हैं। ये पहचानें आपस में जुड़ी होती हैं और कई तरह के भेदभाव या फायदे ला सकती हैं।

उदाहरण के लिए, दलित महिलाओं को जाति और लिंग दोनों के आधार पर भेदभाव का सामना करना पड़ता है, जो ऊंची जाति की महिलाओं या दलित पुरुषों के अनुभव से अलग होता है। इसी तरह, मुस्लिम महिलाएं इस बात पर भी भेदभाव झेलती हैं कि उनका धर्म समाज में बहुमत में है या अल्पसंख्यक, साथ ही मुस्लिम समुदायों में पुरुषप्रधानता भी मौजूद है। जनजातीय या एथनिक समुदायों की महिलाएं केवल हाशिए पर होने या दूरदराज के इलाकों में रहने के कारण ही नहीं, बल्कि उनके अपने समाजों में पुरुषप्रधानता के कारण भी भेदभाव झेलती हैं।

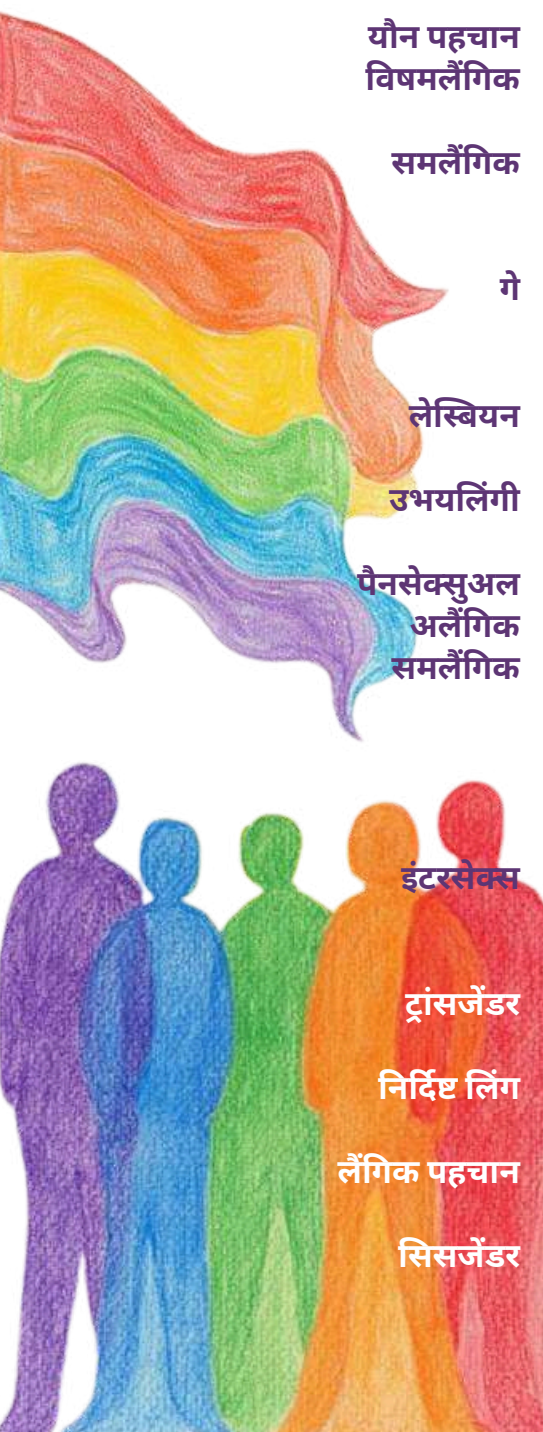
इस तरह, अन्य धार्मिक या एलजीबीटीक्यू+ समुदायों के लोग भी कई प्रकार के भेदभाव का सामना कर सकते हैं। इन भेदभाव को पहचानने से हमें असमानता को बेहतर ढंग से समझने और अधिक समावेशी समाधान बनाने में मदद मिलती है।

h. लैंगिकता: विचार और समझ: लैंगिकता पर सत्र शुरू करने से पहले: कृपया ध्यान रखें कि यह कई प्रतिभागियों के लिए संवेदनशील और व्यक्तिगत विषय है। पिछले सत्रों में विश्वास बनाना जरूरी है, सम्मानजनक और सरल भाषा का उपयोग करें, और प्रतिभागियों को उनकी सुविधा के अनुसार भाग लेने का अवसर दें। समूह के व्यवहार पर ध्यान दें और गैर-न्यायिक, समावेशी रवैया बनाए रखें। विस्तृत मार्गदर्शन के लिए कृपया संलग्नक में दिए गए एसओपी को देखें और अपनी तैयारी के दौरान इसका सख्ती से पालन करें। लैंगिकता का मतलब सिर्फ यह नहीं होता कि कोई व्यक्ति पुरुष है, महिला है या किसी और जेंडर का है, और न ही यह केवल यौन संबंधों तक सीमित है। लैंगिकता मानव जीवन का एक मूलभूत हिस्सा है। यह गर्भधारण के समय शुरू होता है, जब किसी व्यक्ति का सेक्स निर्धारित होता है, और जीवन भर विकसित होता रहता है—बचपन से लेकर वृद्धावस्था तक (परिशिष्ट 3 देखें)।

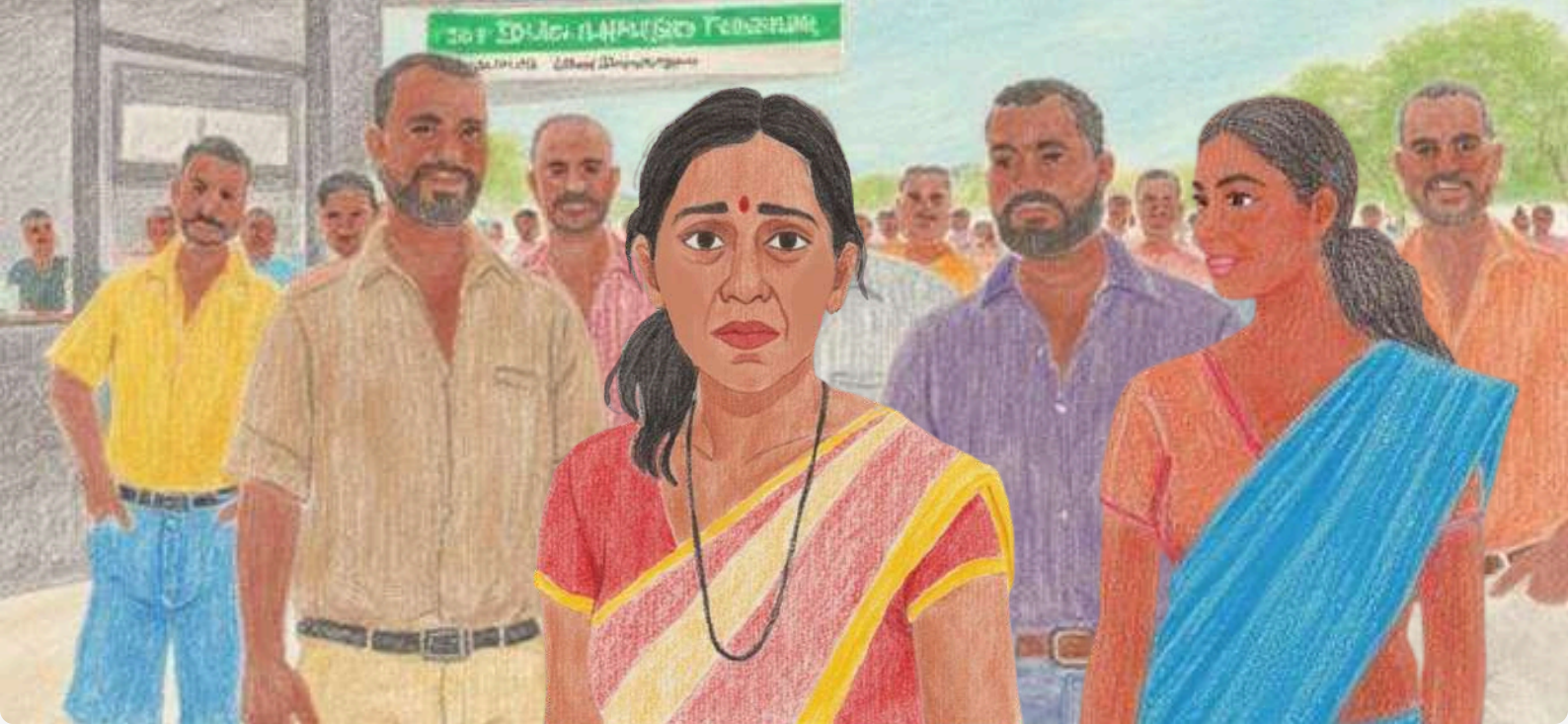
लैंगिकता जीवन के कई पहलुओं को प्रभावित करती है, जैसे कि कोई व्यक्ति रिश्ते कैसे बनाता है, साथी कैसे चुनता है, दोस्ती कैसे करता है, रुचियां कैसे विकसित करता है, और यहां तक कि करियर कैसे चुनता है। यह यह भी तय करता है कि व्यक्ति खुद को कैसे देखता है और दूसरे उसे कैसे देखते हैं। लैंगिक पहचान और लैंगिक भूमिकाएं इस पहचान के विकास और उसकी अभिव्यक्तियों के महत्वपूर्ण हिस्से हैं।

मानव लैंगिकता एक व्यक्ति की समझ, भावनाएं, और व्यवहार से जुड़ी होती है, जो सेक्स और रिश्तों से संबंधित हैं। इसमें शरीर के अंग, शरीर की प्रतिक्रियाएं, जेंडर पहचान, हम किसके प्रति आकर्षित हैं, भावनाएं, और व्यक्तिगत अनुभव शामिल होते हैं। हमारा संस्कृति, धर्म, और व्यक्तिगत मूल्य भी यह तय करते हैं कि हम अपनी लैंगिकता को कैसे समझते और व्यक्त करते हैं।

i. यौन रुझान और पहचान: घरेलू काम करने वाली महिलाओं को लैंगिकता और यौन प्राथमिकता को समझना जरूरी है क्योंकि जेंडर अकेला नहीं होता—यह लैंगिकता से जुड़ा होता है और मुख्य धारा के नियमों जैसे विषमलैंगिकता से प्रभावित होता है। महिला घरखाता कामगार के विविध समुदाय में ऐसे लोग भी हो सकते हैं जो लैंगिक और सेक्सुअल अल्पसंख्यकों से होते हैं। लैंगिकता और प्राथमिकता के बारे में जागरूकता होने से कामगार को इन समूहों के सामने आने वाली विशिष्ट चुनौतियों को पहचानने और सार्थक, सम्मानजनक तरीके से समर्थन प्रदान करने में मदद मिलती है। जैसे कई कामगार जाति, धर्म या वर्ग के कारण हाशिए पर होते हैं, वैसे ही यौन और लिंग अल्पसंख्यकों को भी प्रणालीगत भेदभाव का सामना करना पड़ता है। हाशिए पर पड़े इन विभिन्न वर्गों के बीच जागरूकता और एकजुटता का निर्माण करना - चाहे वह दलित हों, धार्मिक अल्पसंख्यक हों या समलैंगिक व्यक्ति हों - समावेशी और सशक्त श्रमिक समूह बनाने के लिए आवश्यक है।



- कोई व्यक्ति अपने यौन प्राथमिकता की पहचान कैसे करता है।
- भावनात्मक या यौन रूप से विपरीत लिंग के लोगों के प्रति आकर्षित होने वाला व्यक्ति।
- समान लिंग के प्रति आकर्षित होने वाले लोगों के लिए उपयोग किया जाने वाला चिकित्सीय शब्द। इसे पुराना शब्द माना जाता है और आजकल इसका इस्तेमाल कम ही किया जाता है।
- भावनात्मक या यौन रूप से अन्य पुरुषों के प्रति आकर्षित होने वाले पुरुषों के लिए एक सामान्य शब्द। कभी-कभी समान लिंग के प्रति आकर्षित लोगों के लिए अधिक व्यापक रूप से उपयोग किया जाता है।
- भावनात्मक या यौन रूप से अन्य महिलाओं के प्रति आकर्षित होने वाली कोई महिला। यह एक व्यापक रूप से स्वीकृत और पसंदीदा शब्द है।
- भावनात्मक या यौन रूप से एक से अधिक लिंग के प्रति आकर्षित होना वाला व्यक्ति।
- सभी लिंग और अभिव्यक्तियों के लोगों के प्रति आकर्षित होने वाला व्यक्ति।
- किसी भी लिंग के प्रति यौन आकर्षण का अनुभव नहीं करने वाला व्यक्ति।
- यह उन लोगों के लिए एक व्यापक शब्द है जिनकी यौन प्राथमिकता या लिंग पहचान विषमलैंगिक या सिसजेंडर नहीं है। इसमें समलैंगिक, उभयलिंगी, ट्रांसजेंडर और अन्य पहचान शामिल हैं। इसे कभी गाली के रूप में इस्तेमाल किया जाता था, लेकिन कई लोगों ने इसे सकारात्मक और समावेशी पहचान के रूप में स्थापित किया है।
- ऐसी शारीरिक यौन विशेषताओं (जैसे गुणसूत्र, हार्मोन या शारीरिक रचना) के साथ पैदा हुए लोग, जो पुरुष या महिला की सामान्य परिभाषाओं में फिट नहीं होते। इंटरसेक्स मानव शरीर का एक प्राकृतिक रूप है।
- ऐसे लोगों के लिए शब्द, जिनकी लिंग पहचान जन्म के समय उनके निर्धारित लिंग के साथ मेल नहीं खाती।
- शिशु का लिंग जन्म के समय निर्धारित किया जाता है, जो आमतौर पर शारीरिक विशेषताओं पर आधारित होता है।
- पुरुष, महिला, दोनों का मिश्रण या दोनों में से कोई भी न होने की गहरी आंतरिक भावना।
- एक ऐसा व्यक्ति, जिसकी लिंग पहचान जन्म के समय निर्धारित लिंग के साथ मेल खाती है।



j. यौन हिंसा और उत्पीड़न को समझना

प्रशिक्षकों का नोट: इस सेक्शन में संवेदनशील मुद्दे जैसे यौन हिंसा और उत्पीड़न शामिल हैं। चर्चा के लिए एक सुरक्षित और सम्मानजनक माहौल बनाएं — कुछ प्रतिभागियों के व्यक्तिगत अनुभव हो सकते हैं। संवेदना दिखाएं, और अगर माहौल बहुत तनावपूर्ण हो जाए तो जोर से कहें, “आइए कुछ मिनट के लिए चुप रहते हैं और अगर जरूरत हो तो थोड़ी देर आराम करें।” क्षेत्र में उपलब्ध सहायता सेवाओं के संपर्क नंबर साथ रखें। सत्र के अंत में इन्हें सभी के साथ साझा किया जा सकता है। आप व्हाइटबोर्ड पर नाम और संख्याएं लिख सकते हैं और प्रतिभागियों से उन्हें अपनी नोटबुक में कॉपी करने के लिए कह सकते हैं।

यौन हिंसा से अर्थ किसी भी यौन कृत्य या बल, दबाव या बिना सहमति के यौन कृत्य करने के प्रयास से है। इसमें बलात्कार, बलात्कार का प्रयास, अनचाहे तरीके से छूना और कोई भी ऐसा कृत्य शामिल है जो व्यक्ति की शारीरिक स्वतंत्रता का उल्लंघन करता है — चाहे दोषी और पीड़ित के बीच कोई रिश्ता हो या न हो। यौन हिंसा कई तरह से हो सकती है— बिना अनुमति के किसी को छूना (यहां तक कि कपड़ों के ऊपर से भी), धमकाना, या किसी को यौन शोषण के लिए बेच देना। अनुमति स्पष्ट, स्वाभाविक और लगातार होनी चाहिए। बिना अनुमति किया गया कोई भी कृत्य हिंसा है।

यौन उत्पीड़न का मतलब है अनचाही यौन टिप्पणियां, इशारे, या प्रयास। इसमें वे हालात भी आते हैं जहां कोई ताकतवर व्यक्ति नौकरी के लाभ के बदले यौन संबंध की मांग करता है। इसमें हमेशा धमकी या पैसे की बात नहीं होती—डर, दबाव या असमान शक्ति भी इसके संकेत हो सकते हैं। जो किसी के लिए मजाक लगता है, वह दूसरे के लिए उत्पीड़न हो सकता है—दोनों की भावनाएं मायने रखती हैं।

ऑनलाइन यौन उत्पीड़न: घरेलू महिला कामगार, जो अक्सर काम, संपर्क और बाजार तक पहुंचने के लिए डिजिटल प्लेटफॉर्म और मोबाइल का उपयोग करती हैं, उन्हें साइबर यौन उत्पीड़न के बढ़ते खतरे का सामना करना पड़ता है। जैसे उनका काम करने का स्थान उनके निजी स्थान के साथ जुड़ जाता है, खासकर स्मार्टफोन और सोशल मीडिया के जरिए, वे अनचाहे यौन मैसेज, धमकियों, और पीछा किए जाने के शिकार हो जाती हैं, जो ग्राहक, मध्यस्थ या अज्ञात व्यक्ति भेजते हैं। कई महिला घरखाता कामगार, खासकर वंचित पृष्ठभूमि से, डिजिटल साक्षरता या शिकायत दर्ज कराने के तरीकों से अनजान होती हैं, जिससे ऐसे दुरुपयोग को पहचानना, शिकायत करना या रोकना मुश्किल होता है। यौन उत्पीड़न के कारण समाज में लगने वाला कलंक और काम खोने का डर अक्सर पीड़ितों को चुप करा देता है। साइबर यौन उत्पीड़न से निपटने के लिए न केवल जागरूकता अभियान और डिजिटल महिला एचबीडब्ल्यू के लिए सुरक्षा प्रशिक्षण के साथ-साथ मजबूत कानूनी सुरक्षा जरूरी है, बल्कि प्लेटफॉर्म जवाबदेही और सुरक्षित डिजिटल कार्यस्थलों की मांग के लिए सामूहिक आयोजन भी शामिल है।

कार्यस्थल पर हिंसा: आपने 5 प्रकार की हिंसा के बारे में सीखा है, जो अनुभव की जा सकती है (एचएनएसए प्रशिक्षण मैनुअल - आवाज़, काम, शक्ति)

- आर्थिक हिंसा
- भावनात्मक हिंसा
- शारीरिक हिंसा
- मौखिक हिंसा
- यौन हिंसा

कार्यस्थलों की जिम्मेदारी है कि वे यौन उत्पीड़न को रोकें और उसका समाधान करें। भारत में, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के तहत 10 या अधिक कामगारों वाले सभी संगठनों के लिए निवारण के लिए सुरक्षित और उत्तरदायी स्थान उपलब्ध कराने हेतु आंतरिक समितियां (आईसी) स्थापित करना आवश्यक है।

जो महिलाएं अनौपचारिक क्षेत्र में काम करती हैं या जिनके कामकाज के स्थान पर 10 से कम कर्मचारी हैं, उनके लिए जिला स्तर पर शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में स्थानीय समितियां बनाई जाती हैं।

इस अधिनियम का एक महत्वपूर्ण पहलू यह है कि यौन उत्पीड़न की परिभाषा शिकायतकर्ता के अनुभव से निर्धारित होती है - अर्थात्, अगर किसी महिला को दोषी के शब्द या व्यवहार यौन रूप से अपमानजनक लगते हैं, तो उसे शिकायत दर्ज कराने का अधिकार है।

महिला घरखाता कामगार जिनके पास औपचारिक नियोक्ता नहीं होते, उनके लिए स्थानीय समिति यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कराने वाली जिम्मेदार संस्था होती है, चाहे आरोपी ठेकेदार, मध्यस्थ या ग्राहक ही क्यों न हो।

बलात्कार किसी भी प्रकार का गैर-सहमति वाला यौन संबंध है, चाहे वह किसी अजनबी, परिचित या विवाहित व्यक्ति द्वारा किया गया हो। अधिकांश देशों में बलात्कार को अपराध माना जाता है। वैवाहिक बलात्कार भी हिंसा है — यहां निकटता नहीं, बल्कि शक्ति का सवाल है। बहुत से देश वैवाहिक बलात्कार को अपराध नहीं मानते।

यौन हमला या यौन शोषण व्यापक शब्द हैं, जिन्हें कानून में अलग-अलग तरीके से परिभाषित किया जा सकता है। इसमें बिना सहमति के जबरदस्ती चुंबन, छूना, या अन्य यौन संपर्क शामिल हो सकता है।

इंटीमेट पार्टनर वायलेंस (आईपीवी) द्वारा हिंसा का मतलब है रोमांटिक या यौन संबंधों में होने वाली हिंसा। आईपीवी के कई रूप हो सकते हैं:

1. शारीरिक हिंसा — मारना, थप्पड़ मारना, लात मारना।
2. यौन हिंसा — जबरदस्ती यौन संबंध या दबाव।
3. भावनात्मक अपमान — अपमानित करना, गालियां देना, धमकाना, शर्मिंदा करना।
4. नियंत्रण करना — किसी को परिवार और दोस्तों से अलग करना, उनकी गतिविधियों पर नजर रखना, काम, पढ़ाई या स्वास्थ्य सेवा तक पहुंच रोकना।



भारत में, कार्यस्थलों को कानूनी तौर पर यौन उत्पीड़न को रोकने और उसका समाधान करने के लिए कदम उठाने होते हैं। **महिलाओं के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न (निरोध, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013** के तहत, 10 या उससे अधिक कामगरों वाली सभी संस्थाओं को एक आंतरिक समिति बनानी होती है, जो शिकायत निवारण के लिए सुरक्षित और जवाबदेह व्यवस्था सुनिश्चित करती है।

जो महिलाएं अनौपचारिक क्षेत्रों में काम करती हैं या जिनके कामकाज के स्थान पर 10 से कम कर्मचारी हैं, उनके लिए जिले स्तर पर शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में **स्थानीय समितियां** बनाई जाती हैं। इन समितियों का गठन अधिनियम के तहत नियुक्त जिला अधिकारी करते हैं। इस कानून की एक खास बात यह है कि यौन उत्पीड़न की परिभाषा महिला के अनुभव पर आधारित होती है — अगर वह महसूस करती है कि किसी का व्यवहार यौन रूप से अनुचित या अपमानजनक था, तो उसके पास शिकायत दर्ज कराने का अधिकार होता है।

जो महिला घरखाता कामगार अनौपचारिक कार्यस्थलों पर ठेकेदारों या ग्राहकों से जुड़ती हैं, वे यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कराने के लिए स्थानीय समिति से संपर्क कर सकती हैं।

भारत में घरेलू हिंसा से महिलाओं की सुरक्षा के लिए एक कानून भी है: **घरेलू हिंसा से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम (पीडब्ल्यूडीवीए), 2005**। यह कानून महिलाओं को उनके घर में सुरक्षित रहने का अधिकार देता है और शारीरिक, मानसिक, यौन, और आर्थिक अत्याचार से सुरक्षा करता है। शिकायतें सुरक्षा अधिकारी, पुलिस या मजिस्ट्रेट कोर्ट में दर्ज कराई जा सकती हैं।

कानूनी व्यवस्थाओं के अलावा, भारत सहित कई देशों में घरेलू हिंसा के पीड़ितों के लिए समर्थन सेवाएं भी उपलब्ध हैं, जैसे **वन स्टॉप क्राइसिस सेंटर और सखी सेंटर**। यह केंद्र काउंसलिंग, कानूनी मदद, और जागरूकता बढ़ाने जैसी सेवाएं देते हैं। कुछ केंद्र सरकार द्वारा चलाए जाते हैं, जबकि कई एनजीओ भी महिलाओं को सुरक्षित और सम्मानपूर्ण जीवन जीने में मदद के लिए इस तरह की सेवाएं प्रदान करते हैं।

महिलाओं के कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न
(निरोध, निषेध और निवारण) अधिनियम,
2013

स्थानीय समितियां

वन स्टॉप
क्राइसिस सेंटर

घरेलू हिंसा से महिलाओं का
संरक्षण अधिनियम
(पीडब्ल्यूडीवीए), 2005

सखी सेंटर



गतिविधि 4A

“कौन क्या करता है?” -

लिंग भूमिकाओं को समझना, श्रम का लैंगिक विभाजन

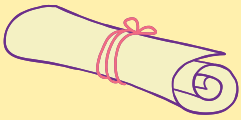
30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 4.1 (बिन्दु b,c,f) पढ़ें।

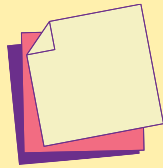
विषय:

लिंग, श्रम विभाजन, लिंग वेतन अंतर, लैंगिक भूमिकाएं

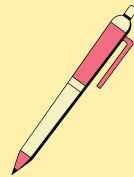
आवश्यक सामग्री:



चार्ट पेपर या
व्हाइटबोर्ड



स्टिकी नोट्स
या पेपर स्लिप



मार्कर



वीडियो

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1

चार्ट पेपर/बोर्ड पर निम्न टेबल कॉलम बनाएं -

पुरुष		महिलाएं		ट्रांसजेंडर व्यक्ति	
वेतनभोगी कार्य	बिना वेतन वाले कार्य	वेतनभोगी कार्य	बिना वेतन वाले कार्य	वेतनभोगी कार्य	बिना वेतन वाले कार्य

चरण 2

निम्न बताएं “हम जानते हैं कि हमारे परिवार और समुदाय में हम सभी अलग-अलग तरह के काम करते हैं। कुछ को भुगतान किया जाता है और कुछ को भुगतान नहीं किया जाता है। आइए जानते हैं कि पुरुषों, महिलाओं और ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए इसका क्या मतलब है

प्रतिभागियों से पूछें: “आपके घर, कार्यस्थल और समुदाय में आमतौर पर कौन क्या कार्य करता है?” दोनों, वेतन वाले और बिना वेतन वाले काम के बारे में पूछें। बच्चों और बुजुर्गों द्वारा किए जाने वाले काम भी पूछें। मतलब वो सारे काम जो कोई दिन में करता है।



चरण 3

- जैसे ही प्रतिभागी काम बताएं, उन्हें सही कॉलम में लिखें।
- जरूरत हो तो और पंक्तियां जोड़ सकते हैं।
- उन कामों पर भी ध्यान दें जो आमतौर पर महिलाएं करती हैं, लेकिन जिन्हें गिना नहीं जाता (जैसे खाना बनाना, सिलाई, बाजार जाना, बच्चों की देखभाल)।
- जब ज्यादातर कॉलम में कम से कम 8-10 काम लिख लें, तो आप रुक सकते हैं।

चरण 4

पूछें:

- “आपने क्या नोटिस किया?”
- “क्या सभी कार्यों के लिए भुगतान किया जाता है?”
- “कौन से कार्यों के लिए भुगतान किया जाता है?”
- “कौन ज्यादा बिना वेतन के काम कर रहा है?”
- “काम समान होने पर भी किसे ज्यादा भुगतान किया जाता है?”
- “क्या आप चाहते हैं कि इसमें किसी तरह का बदलाव हो?”

चरण 5 (फीडबैक संबंधी प्रश्न)

प्रतिभागियों से पूछें:

- “क्या इस गतिविधि ने आपको अलग तरह से सोचने पर मजबूर किया?”
- समूह से मुख्य बिंदुओं को नोट करें।

चरण 6 (वीडियो)

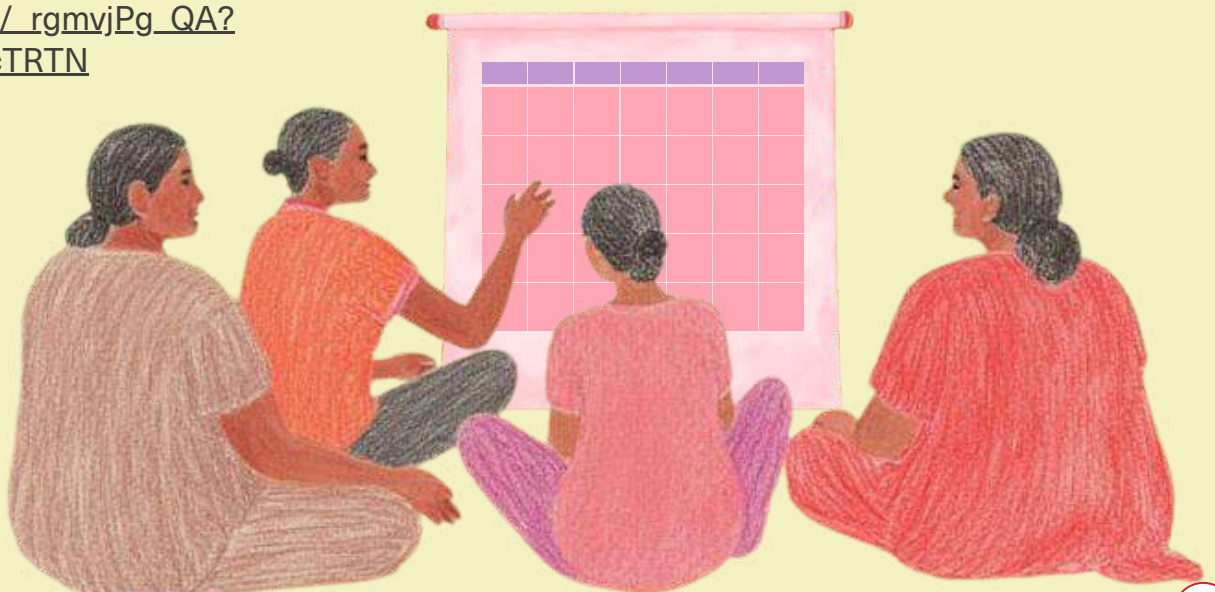


आप यह वीडियो दिखाकर सत्र समाप्त कर सकते हैं -

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



पूरा वीडियो देखने के लिए
क्यूआर कोड को स्कैन करें।



चरण 7: समापन टिप्पणी



“लैंगिक भूमिकाएं स्वाभाविक नहीं, बल्कि सामाजिक रूप से सिखाई जाती हैं। श्रम का लैंगिक विभाजन उस तरीके को दर्शाता है जिसमें समाज में काम को पुरुषों और महिलाओं के बीच बांटा जाता है, जहां आमतौर पर महिलाओं से घर के काम और देखभाल की जिम्मेदारी निभाने की अपेक्षा की जाती है, जबकि पुरुषों द्वारा घर के बाहर भुगतान वाले काम करने की अपेक्षा की जाती है। यह असमान विभाजन पितृसत्ता से गहराई से जुड़ा हुआ है, जो पुरुषों के काम को अधिक महत्व देती है और उन्हें ज्यादा लाभ प्रदान करती है। इसके कारण महिलाओं को वेतन में असमानता का सामना करना पड़ता है, उन्हें बड़ी संख्या में बिना भुगतान वाला काम करना पड़ता है, और आर्थिक स्वतंत्रता के अवसर भी कम मिलते हैं। जैसा कि आपने फिल्म में देखा, पति घर का काम करने की बात स्वीकार करने में हिचकिचाता है, क्योंकि पुरुष प्रधान सोच में इसे स्वीकार करना कठिन माना जाता है, जबकि उसकी पत्नी और मां पुरुषों द्वारा घर के बिना भुगतान वाले काम में हाथ बंटाने को सहजता से स्वीकार करती दिखाई जाती हैं। महिलाओं को बिना वेतन या कम वेतन वाले कामगार के रूप में पहचाना जाना चाहिए और उसका मूल्यांकन किया जाना चाहिए। हमें यह भी सोचने की जरूरत है कि यह कामों का विभाजन कैसे हुआ?”

कई सरकारें टाइम यूज स्टडीज (समय आधारित अध्ययन) करती हैं ताकि समझा जा सके कि पुरुष और महिलाएं अपने समय का कैसे उपयोग करते हैं। भारत में, हालिया टाइम यूज स्टडी से पता चला कि पुरुष भी देखभाल का काम करते हैं, वे औसतन 75 मिनट रोज अपने परिवार की देखभाल में बिताते हैं। लेकिन महिलाएं इसी काम में औसतन 137 मिनट रोज लगाती हैं, जो पुरुषों से दोगुना से भी ज्यादा है। बिना वेतन वाले घरेलू कामों में, महिलाएं औसतन 289 मिनट प्रति दिन खर्च करती हैं, जबकि पुरुष केवल 88 मिनट।

गतिविधि 4B

“कौन निर्णय लेता है?” – दैनिक जीवन में लैंगिक समानता

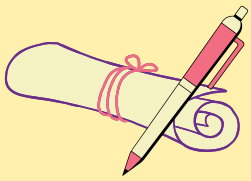
40
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 4.1 (बिन्दु d) पढ़ें।

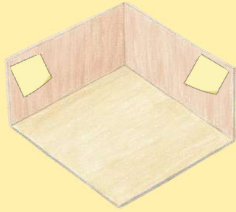
विषय:

लैंगिक समानता, निर्णय लेने की प्रक्रिया, घर और काम की जगहों में शक्ति का संतुलन

आवश्यक सामग्री:



चार्ट पेपर और
मार्कर



दो कोनों को चिह्नित करें: “पुरुष निर्णय
लेते हैं” और “महिला निर्णय लेती हैं”



पूर्व-लिखित परिस्थिति
वाले 5 कार्ड



[वीडियो 1](#)
[वीडियो 2](#)

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1

कमरे के दो विपरीत कोनों को चिह्नित करें: एक “**पुरुष निर्णय लेते हैं**”, दूसरा “**महिला निर्णय लेती हैं**”



प्रतिभागियों को समझाएं कि उन्हें जीवन की कुछ वास्तविक परिस्थितियों को पढ़ना है। इन्हें पढ़ने के बाद उन्हें कमरे के उस हिस्से में जाना है, जो बताता है कि उनके घर या समुदाय में आमतौर पर यह फैसला कौन करता है।

हर परिस्थिति के बाद, कार्ड को बोर्ड पर चिपकाएं। गिनती करें कि कितनी महिलाएं “पुरुष निर्णय करते हैं” वाले हिस्से में गईं और कितनी “महिला निर्णय करती हैं” वाले हिस्से में गईं।

सैंपल परिस्थितियां:

- घर में क्या पकाना है, यह कौन तय करता है?
- महिला कौशल प्रशिक्षण के लिए जा सकती है या नहीं, यह कौन तय करता है?
- उनकी कमाई को कैसे खर्च किया जाए, यह कौन तय करता है?
- उसे काम से घर वापस आने का समय कौन तय करता है?
- उसे सामुदायिक बैठक में शामिल होने का समय कौन तय करता है?
- बेटी को कितना पढ़ना चाहिए, यह कौन तय करता है?
- बेटे को कितना पढ़ना चाहिए, यह कौन तय करता है?
- बेटी को किस स्कूल में जाना चाहिए?
- क्या यौन उत्पीड़न की घटना होने पर शिकायत करनी चाहिए?



चरण 2

प्रशिक्षकों का नोट: ऐसा हो सकता है कि सभी प्रतिभागी एक ही विकल्प न चुनें। तो, जिन लोगों ने बहुमत से अलग चुनाव किया है उनसे पूछिए कि उनके अनुभव/या उनके परिवार में यह कैसा रहा? अगर यह एक सकारात्मक अनुभव है तो महिला यह निर्णय ले रही है कि इसकी सराहना की जानी चाहिए। उसका अनुभव दूसरों को प्रेरित कर सकता है कि उनकी अपनी समुदाय में भी ऐसी महिलाएं हैं जो अलग विकल्प चुनती हैं और अलग तरीके से काम करती हैं। दूसरे शब्दों में, वे अलग-अलग सामाजिक मानदंडों का पालन करते हैं।

एक बार में एक परिस्थिति को ज़ोर से पढ़ें। प्रत्येक परिस्थिति के बाद, रुकें और प्रतिभागियों को उनकी पसंद या राय के आधार पर एक कोने में जाने दें प्रत्येक से पूछें: **क्या आपको लगता है कि यह आमतौर पर ऐसा ही होता है?"**

"क्या आप इससे सहमत हैं?"

"आप क्या बदलना चाहेंगी?"

"यह बदलाव कैसे लाएंगी?"

चरण 3

प्रतिभागियों से चारों ओर देखने और पैटर्न की जांच करने के लिए कहें। फिर संक्षेप में चर्चा करें:

- **"ये विकल्प लैंगिक भूमिकाओं और समानता के बारे में क्या दर्शाते हैं?"**
- **"आप कहां बदलाव देखना चाहती हैं?"**

चरण 4: फीडबैक संबंधी प्रश्न

पूछें:

"क्या कोई ऐसा निर्णय है जिन पर आप आज से अधिक नियंत्रण रखना चाहती हैं?"

प्रतिभागियों की कुछ प्रतिक्रियाएं लिखने और चिंतन करने के लिए प्रोत्साहित करें।

चरण 5 (वीडियो)



आपके पास उपलब्ध समय के आधार पर, आप इनमें से एक या दोनों वीडियो दिखाकर सत्र समाप्त कर सकते हैं:

वीडियो 1 (20 मिनट) -

<https://youtu.be/9HkIP4YkXu4?feature=shared>



पूरा वीडियो देखने के लिए क्यूआर कोड को स्कैन करें।

वीडियो 2 (7 मिनट) -

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

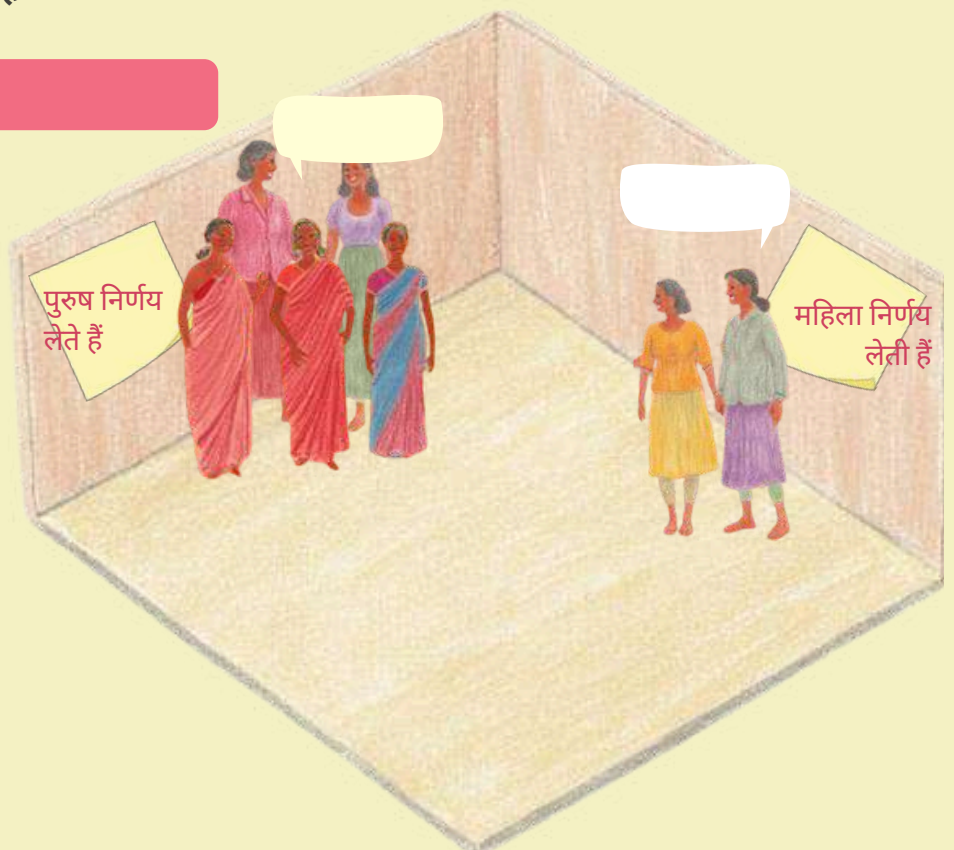


पूरा वीडियो देखने के लिए क्यूआर कोड को स्कैन करें।

चरण 6: समापन टिप्पणी



"समानता रोजमर्रा के विकल्पों से शुरू होती है। पुरुषों और महिलाओं दोनों को ही फैसलों में अपनी बात कहने का मौका मिलना चाहिए। आपके घर और आपके समुदाय में - आपका काम मायने रखता है, और आपकी आवाज़ मायने रखती है।"



गतिविधि 4C

लिंग की अंतर्संबंधता को समझना

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 4.1 (बिन्दु *g, h*) पढ़ें।

विषय:

लैंगिकता, जाति, वर्ग, लैंगिकता, जाति और धर्म जैसे कई पहलुओं पर आधारित वास्तविक जीवन की कहानियों के माध्यम से इंटरसेक्शनैलिटी को समझना। यह तरीका बताता है कि भेदभाव और हाशिए पर जाना केवल एक कारण से नहीं होता, बल्कि कई पहचानों के एक साथ होने से होता है। इसका उद्देश्य प्रतिभागियों को इन जुड़ावों को पहचानने और असमानता की जटिलता को बेहतर समझने में मदद करना है।

आवश्यक सामग्री:



प्रिंटेड केस स्टडीज (प्रत्येक समूह के लिए 1)
(उमा, अंजू, ममता, सलमा, अमीना - वास्तविक जीवन से प्रेरित प्रोफाइल)

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: समूह पठन और चर्चा



प्रतिभागियों को पांच छोटे समूहों में बांटें और प्रत्येक समूह को एक प्रिंटेड केस स्टडी दें। इन पांच का उपयोग करें:

उमा

उमा (28) एक दलित महिला है जो अपने जमींदार की जमीन पर बंधुआ मजदूर के रूप में काम करती है। उसका काम सुबह 7 बजे शुरू होता है और शाम 6:30 बजे खत्म होता है। उसके तीन बच्चे हैं - दो बेटियां और एक बेटा। उसकी बेटियां रसोई में और कभी-कभी खेतों में उसकी मदद करती हैं। वर्तमान में पांच महीने की गर्भवती होने के कारण वह डॉक्टर को दिखाने में असमर्थ है। वह अपने बच्चों को स्कूल भेजना चाहती है, लेकिन उसे यकीन नहीं है कि यह कैसे पूरा किया जाए। दुर्भाग्यवश, उसके मकान मालिक ने उसका यौन उत्पीड़न किया, और वह नौकरी खोने या बदले की कार्रवाई का डर होने के कारण चुप रहती है।”

अंजू

30 वर्ष की, लखनऊ में एक स्थानीय गारमेंट सप्लायर के लिए जटिल कढ़ाई का काम करने वाली एक कुशल घर आधारित कामगार हैं। वह कभी एक होनहार छात्रा थी और स्कूल टीचर बनने का सपना देखती थी, लेकिन उसकी शादी जल्दी हो जाने और मां बनने की वजह से उसके सपने टूट गए। जब उसका पति घर छोड़कर चला गया, तो अंजू अकेली मां बन गई और अपने दो बच्चों का पालन-पोषण करने के लिए घर पर कढ़ाई का काम करने लगी। उसके काम की गुणवत्ता और समय पर डिलीवरी करने की क्षमता के बावजूद, ठेकेदार अक्सर उसे बड़े या बेहतर भुगतान वाले ऑर्डर नहीं देता। वह कहता है कि अंजू “परिवार की जिम्मेदारियों” के कारण दबाव संभाल नहीं पाएगी और कहता है कि वह “बच्चों के साथ बहुत व्यस्त है इसलिए गंभीर काम नहीं कर सकती।” अंजू फंसी हुई महसूस करती है — उसकी क्षमताओं की वजह से नहीं, बल्कि एक मां के रूप में उसके रोल के बारे में बनी धारणाओं की वजह से। अब वह ऑनलाइन क्राफ्ट प्लेटफॉर्म और महिलाओं के सहकारी समूहों से जुड़ने के रास्ते तलाश रही है, जहां उसके काम को सम्मान और सुविधा मिले, जहां उनके काम को महत्व दिया जाए और उनके निजी जीवन के आधार पर उनका मूल्यांकन न किया जाए।

ममता

एक ट्रांस महिला हैं जिन्होंने हाल ही में अपनी पहचान बताई है। उसके पास बीएड की डिग्री है, जो उसे शिक्षक की नौकरी के लिए योग्य बनाती है। जब से उसकी पहचान स्थानीय मीडिया कवरेज के कारण सार्वजनिक हुई है, तब से वह नौकरी पाने में असमर्थ रही है क्योंकि संभावित नियोक्ता उसे नौकरी देने से इनकार कर रहे हैं। हालांकि वह घर पर ट्यूशन पढ़ाती है, लेकिन खर्च चलाने के लिए उसे टुकड़ा मजदूरी कार्य भी करनी पड़ती है। जब इस इलाके में काम करने वाली एक एनजीओ ने सभी महिला घरखाता कामगारों की बैठक बुलाई, तो वह महिला भी उसमें शामिल हुई, लेकिन उसने पाया कि अन्य महिला घरखाता कामगारों उससे बातचीत नहीं कर रहीं थीं और नहीं बोल रहीं थीं। वह डिप्रेस हो गई है और कभी-कभी आत्महत्या करने का सोचती है।

सलमा

विकास क्षेत्र में काम करने वाली सलमा (35) का हाल ही में पुणे में तबादला हुआ है और वह फिलहाल किराए के घर की तलाश कर रही हैं। हालांकि, वहां उन्हें भेदभाव का सामना करना पड़ रहा है, क्योंकि कई हिंदू मकान मालिक उन्हें अपना घर किराए पर देने से इनकार कर देते हैं, क्योंकि वह एक अकेली मुस्लिम महिला हैं।

अमीना

अमीना (45), पूर्वी अफ्रीका की अश्वेत प्रवासी महिला, दिल्ली में एक भीड़भाड़ वाली किराए की कॉलोनी में रहती है, जहां वह घरेलू कारीगर के रूप में मनके के आभूषण और कपड़े शिल्प बनाती है। अमीना — पति से अलग होने के बाद, अमीना ने अपने दो बच्चों का अकेले पालन-पोषण शुरू किया और अपने उत्पाद स्थानीय बाजारों और व्हाट्सऐप ग्रुप्स के जरिए बेचने लगीं। अपनी काबिलियत के बावजूद, अमीना को लगातार जाति और लिंग के आधार पर रूढ़िवादिता का सामना करना पड़ता है — अक्सर उस पर शक किया जाता है, उसे अधिक यौन वस्तु के रूप में देखा जाता है, और उसके स्वतंत्र स्वभाव और दिखावे की आलोचना होती है। ठेकेदार उसे नियमित काम देने में हिचकते हैं, यह कहकर कि वह “स्थानीय कामगारों के बीच फिट नहीं होगी।” अपने मोहल्ले में भी वह जातिवाद और पुरुषप्रधानता दोनों के चलते टिप्पणियों और बहिष्कार का सामना करती हैं। लेकिन दलित और मुस्लिम घरखाता कामगार के अनौपचारिक संगठनों के जरिए, अमीना ने एकता पाई और अपने अनुभव साझा करने लगीं, जाति, नस्ल, लिंग, और महिलाओं के शरीर व लैंगिकता पर नियंत्रण के बीच संबंध समझने लगीं। आज वह अपने जीवन के अनुभवों का उपयोग करते हुए हाशिए पर खड़ी महिलाओं के बीच संवाद और जागरूकता बढ़ाने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभा रही है ताकि भेदभाव को चुनौती दी जा सके और समावेशी एकजुटता को बढ़ावा मिले।



प्रत्येक समूह से उनकी कहानी पढ़ने और चर्चा करने के लिए कहें:

- इस स्थिति में क्या हो रहा है?
- इस व्यक्ति के सामने कौन सी मुख्य चुनौतियां हैं?
- ये चुनौतियां हमें उनकी परस्पर पहचान के बारे में क्या बताती हैं?
- इस स्थिति में शक्ति किसके पास है? कौन हाशिए पर है?

समर्थन और स्पष्टीकरण के लिए समूहों में घूमें, विशेषकर जहां प्रतिभागियों को अपरिचित पहचान से परेशानी हो रही हो।

चरण 2: सामूहिक चिंतन और संक्षिप्त विवरण



सभी को फिर साथ लाएं और प्रत्येक समूह को संक्षेप में अपनी कहानी और मुख्य विचार साझा करने के लिए आमंत्रित करें।

चर्चा को और गहरा करने के लिए निम्न मार्गदर्शक प्रश्न पूछें:

- इस मामले में कौन-सी अलग-अलग पहचानें मौजूद हैं?
- ये पहचानें आपस में कैसे एक-दूसरे से जुड़ी हुई हैं या अंतर पैदा करती हैं?
- क्या व्यक्ति सिर्फ एक पहचान या कई पहचानों के संयोजन के कारण प्रभावित हो रहा है?

प्रतिभागियों को प्रोत्साहित करें कि वे सोचें कि कैसे जाति, पुरुषप्रधानता, वर्गभेद, ट्रांसजेंडर लोगों के प्रति नफरत, रंगभेद और मुस्लिम समुदाय के प्रति नफरत जैसे सिस्टम अक्सर साथ मिलकर काम करते हैं। ये सभी सिस्टम एक-दूसरे को मजबूत करते हैं और कुछ लोगों को कई तरह की भेदभाव और अत्याचार का सामना करना पड़ता है।

चरण 3: फीडबैक लें

पूछें:

- “क्या इनमें से किसी कहानी ने लैंगिक असमानता के बारे में आपकी सोच को चुनौती दी?”
- “क्या हम कह सकते हैं कि सभी महिलाओं की समस्याएं एक जैसी हैं?”
- “जो भेदभाव हो रहा है उसमें आम बातें क्या हैं और भिन्नताएं क्या हैं?” “इंटरसेक्शनल (अंतर-संबंधित) दृष्टिकोण हमारे संगठन और अभियानों को बेहतर बनाने में कैसे मदद कर सकता है?”

कुछ लोगों से संक्षिप्त जवाब मांगें, और सभी की बातों को गर्मजोशी से स्वीकार करें।

चरण 4: समापन टिप्पणी



उनसे निम्न बातों को कहें:

इंटरसेक्शनैलिटी हमें दिखाती है कि कोई भी भेदभाव अकेले नहीं होता। अगर हम किसी एक पहचान — जैसे जाति या लिंग — को हटा दें, तो क्या उत्पीड़न वैसा ही रहेगा? शायद नहीं, इंटरसेक्शनैलिटी की ताकत यही है कि यह कई तरह के उत्पीड़न के जुड़े और बढ़ते हुए असर को सामने लाती है।

न्यायपूर्ण सिस्टम बनाने के लिए, हमें इन जुड़ी पहचानों को समझना होगा और उन लोगों के अनुभवों को मुख्य रखना होगा जो सबसे अधिक प्रभावित होते हैं। हमारे उपाय ‘एक ही तरीका सब पर चलने’ वाले नहीं होने चाहिए, बल्कि हमें सुनना, समझना और विभिन्न ज़िन्दगियों के साथ मिलकर काम करना होगा।

गतिविधि 4D

यौन हिंसा को समझना

20
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 4.1 (बिन्दु j) पढ़ें।

विषय:

यौन उत्पीड़न के प्रकार, दुर्व्यवहार को आकार देने में शक्ति गतिशीलता की भूमिका, न्याय तक पहुंच को प्रभावित करने वाले सामाजिक कारक, पीड़ितों के अनुभवों की जटिलता को समझना

सामग्री:



प्रिंटेड केस स्टडीज (प्रत्येक समूह के लिए 1)

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: समूह पठन और चर्चा



प्रतिभागियों को पांच छोटे समूहों में बांटें। प्रत्येक समूह को निम्न में से एक केस स्टडी दें:

आशा

आशा, एक युवा महिला जो अर्ध-शहरी पृष्ठभूमि से है, लंबे समय तक एक पुरुष रिश्तेदार द्वारा यौन शोषण की शिकार है। यह शोषण उसके किशोरावस्था के दौरान शुरू हुआ और कई सालों तक जारी रहा, जिसे परिवार की नजदीकियों के पीछे छुपा दिया गया। आशा लगातार डर के साये में रहती थी — सोचती थी कि न तो कोई उस पर विश्वास करेगा, पारिवारिक एकता टूट जाएगा, और उसे ही इसके लिए दोषी ठहराया जाएगा। उसके बोलने की कोशिशों को परिवार के करीबी सदस्यों ने बार-बार दबा दिया, उन्हें कहा कि “परिवार की खातिर इसे भूल जाओ” या धमकी दी कि शिकायत करने से परिवार की इज्जत पर दाग लगेगा। इस वजह से, आशा ने अपने अनुभवों को कई सालों तक छुपाकर रखा, खुद को दोषी और उलझन में महसूस किया।

संध्या

पेट्रोल पंप पर काम करने वाली एक युवती पर उसके पुरुष नियोक्ता द्वारा शारीरिक हमला (शारीरिक शोषण में गलत तरीके से छूना, गलत टिप्पणी करना, नौकरी की सुरक्षा के बदले में यौन संबंध बनाने की मांग करना शामिल हो सकता है) किया गया, क्योंकि उसने बार-बार गलत अनुचित प्रयासों का विरोध किया और उसकी जबरदस्ती की मांगों को पूरा करने से इनकार कर दिया था। यह हमला काम के समय हुआ, और सहकर्मियों की मौजूदगी में हुआ, लेकिन डर के कारण कोई मदद के लिए आगे नहीं आया कि कहीं उनका भी काम न चले जाए। जब महिला स्थानीय पुलिस थाने गई शिकायत दर्ज कराने, तो उसे बेरुखी और शक की नजर से देखा गया। पुलिस ने उसके चरित्र पर सवाल उठाए, यह भी इशारा किया कि शायद उसने ही इस घटना को उकसाया होगा, और उसने मामला आगे बढ़ाने से हतोत्साहित किया। एक कामकाजी परिवार की महिला होने के साथ-साथ, एक गैर-पारंपरिक, पुरुष प्रधान नौकरी करने वाली होने के कारण, उसे कई तरह की सामाजिक नकारात्मकता का सामना करना पड़ा—एक पीड़िता के रूप में, कम आय वाले कामगार के रूप में, और बोलने की हिम्मत रखने वाली महिला के रूप में।

श्रेया

एक प्रतिबद्ध रिश्ते से जुड़ी युवती श्रेया ने अपनी व्यक्तिगत सीमा स्पष्ट रूप से व्यक्त कर दी थी - वह शादी तक कुंवारी रहना चाहती थी। हालांकि और उसका साथी शारीरिक संबंध बनाते थे, लेकिन उनके बीच यह समझ थी कि इस स्तर पर यौन संबंध उसके लिए स्वीकार्य नहीं है। एक ऐसे ही समय पर, जब श्रेया ने साफ शब्दों और शारीरिक रूप से मना किया, उसके साथी ने उसकी इच्छा के खिलाफ संभोग किया। इससे श्रेया को बहुत चोट पहुंची और वह बहुत उलझन में रह गई, जिससे यह गंभीर मुद्दा सामने आया कि निकट संबंधों में भी बिना सहमति के सेक्स करना गलत है। यह मामला बताता है कि सहमति स्पष्ट, लगातार और सम्मानित होनी चाहिए, और रिश्ता या भावनात्मक नजदीकी किसी को भी दूसरे की इच्छा या शरीर पर अधिकार नहीं देती।

नित्या

एक छोटे से शहर की 32 वर्षीय सेक्स वर्कर नित्या से एक ग्राहक ने संपर्क किया जिसने उसे रात के लिए सुरक्षित, निजी काम देने का वादा किया। उसकी बात पर विश्वास करके वह उसके साथ एक स्थान पर चली गई, जहां एक नियमित लेन-देन के स्थान पर, उसे धोखा दिया गया, उसके साथ क्रूरतापूर्वक सामूहिक बलात्कार किया गया और कई पुरुषों द्वारा शारीरिक रूप से प्रताड़ित किया गया। भागकर बचने और मदद मांगने के बाद, रानी स्थानीय पुलिस के पास गई, लेकिन उसे वहां उदासीनता और नैतिक आलोचना का सामना करना पड़ा। पुलिस अधिकारियों ने उसकी शिकायत दर्ज करने में देरी की, उसके चरित्र पर सवाल उठाए, और यह इशारा किया कि उसके पेशे ने उसके न्याय पाने के अधिकार को कम कर दिया है।



किरण

एक प्रतिष्ठित उच्चतर माध्यमिक विद्यालय की 17 वर्षीय प्लस टू छात्रा, अपनी शैक्षणिक एकाग्रता और नेतृत्व वाले गुणों के लिए जानी जाती थी। उसके एक शिक्षक ने उसे नियमित क्लास के बाहर अतिरिक्त मदद देना शुरू किया, जो उसकी पढ़ाई को प्रभावित करे। शुरुआत में, किरण ने इस मार्गदर्शन को सराहा और सोचा कि इससे प्रतियोगी परीक्षाओं की तैयारी में मदद मिलेगी। हालांकि, धीरे-धीरे, यह रिश्ता असहज होने लगा। शिक्षक के मैसेज ज्यादा व्यक्तिगत और बार-बार होने लगे, और उन्होंने पेशेवर रिश्ते से आगे बढ़कर भावनात्मक नजदीकी की उम्मीद करनी शुरू कर दी। हालांकि कोई स्पष्ट दुर्व्यवहार नहीं हुआ, किरण असहज और उलझन में थी कि कैसे जवाब दे, क्योंकि उसे डर था कि इस ध्यान को ठुकराने से उसकी पढ़ाई पर असर पड़ेगा। आखिरकार, उसने स्कूल के काउंसलर से बात की, जिन्होंने उसे सीमाओं की अहमियत समझाई और इस स्थिति से निपटने में मदद की।



प्रत्येक समूह से कहें:

प्रश्न पढ़ें और उन पर विचार करें।

- हिंसक कृत्य का स्थान
- क्या पीड़ित महिला उस व्यक्ति को जानती है जिसने उसे नुकसान पहुंचाया?
- दोषी को जानने या न जानने से उसके लिए मदद मांगना या शिकायत करना कैसे आसान या मुश्किल हो जाता है?
- यौन हिंसा के रूप की पहचान करें।

चरण 2: सामूहिक चिंतन

सभी समूहों को एक साथ लाएं और प्रत्येक समूह से उनके मामले के मुख्य अंश और उनके चिंतन साझा करने के लिए कहें। चर्चा को निर्देशित करने के लिए निम्न बिंदुओं का उपयोग करें:

- महिलाओं के लिए अक्सर कौन से स्थान “सुरक्षित” माने जाते हैं?
- क्या ऐसी कोई जगह है जहां वास्तव में दुर्व्यवहार या हिंसा का कोई जोखिम नहीं है?
- किसी पीड़ित का दोषी के साथ संबंध उसकी बोलने या मदद मांगने की क्षमता को कैसे प्रभावित करता है?
- जब दोषी परिवार का सदस्य, नियोक्ता, या भरोसेमंद व्यक्ति हो तो किन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है?
- महिलाओं और लड़कियों को अपनी सहमति स्पष्ट और आत्मविश्वास से व्यक्त करने के लिए क्या किया जा सकता है?
- कौन से साधन, जगहें, या सहायता प्रणालियां आवश्यक हैं?
- हम, महिलाओं और समाज के सदस्य, हिंसा के पीड़ितों का कैसे समर्थन कर सकते हैं?
- क्या बड़े या छोटे कदम पीड़ित को महसूस करवा सकते हैं कि वे देखे, सुने और विश्वास किए गए हैं?

चरण 3: समापन टिप्पणी



“यौन हिंसा केवल सार्वजनिक जगहों पर या अजनबियों द्वारा नहीं होती। यह अक्सर परिवार, शिक्षक, साथी, नियोक्ता जैसे भरोसेमंद लोगों द्वारा की जाती है—और चुप्पी और सत्ता के असंतुलन में पनपती है। सहमति एक बार देने वाला निर्णय नहीं है, इसे कभी भी मान लिया जाना या जबरन लेना गलत है। यह स्वतंत्र, जानकारीपूर्ण होनी चाहिए और किसी भी समय वापस ली जा सकती है।

भारत के राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो (एनसीआरबी) के 2018 के नवीनतम आंकड़ों के अनुसार, लगभग 94 प्रतिशत मामलों में दोषी पीड़ितों को जानते थे—जिनेम परिवार के सदस्य, दोस्त, साथ रहने वाले साथी, नियोक्ता या अन्य शामिल थे।” जब पीड़ित आवाज उठाते हैं, तो उन्हें शर्मिंदा नहीं किया जाना चाहिए और न ही चुप कराया जाना चाहिए, बल्कि उनका समर्थन किया जाना चाहिए। संस्थाओं, प्रणालियों, और समुदायों को सक्रिय रूप से पीड़ित-दोषारोपण को चुनौती देना चाहिए, जवाबदेही सुनिश्चित करनी चाहिए, और विश्वास का माहौल बनाना चाहिए। न्याय तब शुरू होता है जब हम पीड़ितों पर विश्वास करते हैं और उनके साथ खड़े होते हैं—केवल शब्दों में नहीं, बल्कि सार्थक कार्यों में भी।



गतिविधि 4E

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को समझना

20
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 4.1 (Point j) पढ़ें।

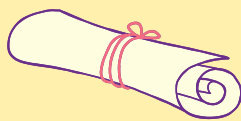
विषय:

कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के विभिन्न रूप, और यह मौखिक, शारीरिक और मनोवैज्ञानिक तरीकों से कैसे प्रकट हो सकता है।

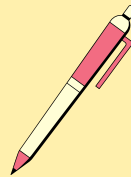
सामग्री:



प्रिंटेड केस स्टडीज
(प्रत्येक समूह के लिए 1)



चार्ट पेपर



मार्कर



वीडियो 1- Tea Consent Video

वीडियो 2

वीडियो 3

वीडियो 4

प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: समूह अवलोकन और चर्चा



प्रतिभागियों को पांच छोटे समूहों में बांटें। वीडियो को एक सामान्य स्क्रीन पर चलाएं ताकि सभी लोग एक साथ देख सकें। वीडियो के बाद, चिंतन संबंधी प्रश्नों का एक सेट पढ़ें और प्रतिभागियों से अपने समूहों में उन पर चर्चा करने को कहें। सभी को अपने विचार साझा करने और एक-दूसरे को सुनने के लिए प्रोत्साहित करें। यह समूह चर्चा वीडियो के विषयों को उनके अपने अनुभवों से जोड़कर समझ को गहरा करने में मदद करती है।

आप ये वीडियो दिखा सकते हैं -

पूरा वीडियो देखने के लिए क्यूआर कोड को स्कैन करें।

वीडियो 1 - Tea Consent Video



वीडियो 2 -

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



वीडियो 3 -

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



वीडियो 4 -

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



ब्रिटिश पुलिस यौन सहमति के लिए चाय का उदाहरण के रूप में इस्तेमाल करती है।



वीडियो 1 के बाद प्रश्न:

- चाय और सहमति के उदाहरण से आपने क्या समझा?
- हम अपने घरों, रिश्तों या कार्यस्थलों में सहमति के विचार को कैसे जोड़ सकते हैं?
- क्या आपको कभी “हां” कहने का दबाव महसूस हुआ है, जबकि आप वास्तव में “नहीं” कहना चाहती थीं? नहीं कहना क्यों मुश्किल था?
- यौन संबंधों से परे, देखभाल कार्य, सामुदायिक स्थानों और पारिवारिक जिम्मेदारियों में सहमति किस प्रकार महत्वपूर्ण है?

वीडियो 2 के बाद प्रश्न:

- क्या हमें इस वीडियो में यह दिखाया जाता है कि कैसे महिलाओं को अक्सर चुप रहने या अपने शरीर और विकल्पों के बारे में शर्म महसूस करने के लिए सिखाया जाता है?
- क्या वीडियो में कुछ भी आपको अपने अनुभवों की याद दिलाता है - चाहे वह घर पर हो, आपके समुदाय में हो, या कार्यस्थल पर हो?
- महिलाओं को उनके परिवार और समाज से लिंग और लैंगिकता के बारे में किस तरह के संदेश मिलते हैं? यह हमारी बोलने की क्षमता को कैसे प्रभावित करता है?
- घर पर काम करने वाले कर्मचारी सीमाओं को लागू करने और सहमति के बारे में खुलकर बात करने में एक-दूसरे का कैसे समर्थन कर सकते हैं?

वीडियो 3 के बाद प्रश्न:

- वीडियो में व्यक्तिगत स्थान और शारीरिक स्वायत्तता के बारे में जिस तरह से समझाया गया है, उसके बारे में आपको क्या लगता है?
- क्या आपको बचपन में कभी सिखाया गया था कि आप छूने या कुछ व्यवहारों के लिए ‘नहीं’ कह सकते हैं? क्यों कहना चाहिए या क्यों नहीं कहना चाहिए?
- हम अपने बच्चों को - खास तौर पर लड़कियों और लड़कों को - छोटी उम्र से ही सहमति का सम्मान करना कैसे सिखा सकते हैं?
- घरेलू कामगारों और देखभाल करने वालों के तौर पर, हम इन सबको अपने घरों और समुदायों में कैसे ला सकते हैं?

प्रत्येक समूह को निम्न का पालन करना चाहिए:

1. उत्पीड़न के तरीकों की पहचान करें (शत्रुतापूर्ण कार्य वातावरण, यौन उत्पीड़न, भेदभावपूर्ण वातावरण, सार्वजनिक यौन उत्पीड़न)।
2. मुख्य मुद्दों पर चर्चा करें और बताएं कि शक्ति, लिंग या दोषारोपण किस तरह से अनुभव को प्रभावित करते हैं।
3. विचार करें कि संस्थागत स्तर पर मामले को कैसे संभाला या रोका जा सकता है।

चरण 2: सामूहिक चिंतन

सभी समूहों को एक साथ लाएं और उन्हें अपना मामला, मुख्य जानकारी और इस बारे में विचार साझा करने के लिए आमंत्रित करें कि किस वजह से स्थिति उत्पीड़न की स्थिति में बदल गई।

बातचीत को आगे बढ़ाने के लिए निम्न मार्गदर्शक प्रश्नों का उपयोग करें:

- इन स्थितियों में अक्सर किसका दृष्टिकोण केंद्र में होता है — पीड़ित का या उत्पीड़क का?
- क्या उत्पीड़न हमेशा एक जैसा ही दिखता है? क्या यह मौखिक, शारीरिक, दृश्य या मानसिक हो सकता है?
- किसी व्यक्ति के जीवन और आजीविका पर यौन उत्पीड़न के लंबे समय में क्या प्रभाव पड़ता है?
- जब कोई व्यक्ति या सहकर्मी ऐसा व्यवहार देखता है तो उसे क्या करना चाहिए?
- संगठन किस तरह से सुरक्षित और अधिक समावेशी कार्यस्थल बना सकते हैं?

चरण 3: प्रतिभागियों से फीडबैक संबंधी पूछे जाने वाले प्रश्न

- “आज आपने क्या सीखा जो आप पहले नहीं जानते थे?”
- “आप किसी ऐसे व्यक्ति का समर्थन कैसे कर सकते हैं जिसे कार्यस्थल पर परेशान किया जा रहा है?”
- “अपने कार्यस्थल को सुरक्षित बनाने के लिए कौन सी नीतियां या अभ्यास मौजूद होने चाहिए?”





“यौन उत्पीड़न केवल शारीरिक हमले तक सीमित नहीं है - इसमें कोई भी अनचाहा व्यवहार शामिल है जो शत्रुतापूर्ण, डराने वाला या असुरक्षित वातावरण बनाता है। यह मज़ाक, स्पर्श, धमकी या सत्ता का दुरुपयोग हो सकता है। भारत में कानून पीओएसएस अधिनियम के माध्यम से इसे मान्यता देता है, लेकिन सांस्कृतिक परिवर्तन के लिए कानून से कहीं अधिक की आवश्यकता होती है - इसके लिए जागरूकता, सहानुभूति और कार्रवाई की आवश्यकता होती है। सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि पीड़ित व्यक्ति कैसा महसूस करता है - न कि उत्पीड़क का 'इरादा' क्या था।

सुरक्षित कार्यस्थल बनाने की शुरुआत, पीड़ितों पर विश्वास करने, आम लैंगिक भेदभाव के खिलाफ खड़े होने, और लोगों को जवाबदेह ठहराने वाली प्रणालियां बनाने से होती है। चाहे वह फैक्ट्री हो, दफ्तर हो, या सार्वजनिक सड़क—सभी को गरिमा और उत्पीड़न से मुक्ति का अधिकार है।

सुरक्षित कार्यस्थल
वातावरण



कृपया पूर्व-पठन का संदर्भ लें और सत्र समाप्त करते समय निम्न बातें साझा करें:

कार्यस्थलों की जिम्मेदारी है कि वे यौन उत्पीड़न को रोकें और उसका समाधान करें। भारत में, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के तहत 10 या अधिक कामगारों वाले सभी संगठनों के लिए आंतरिक समितियां (आईसी) गठित करना अनिवार्य है। ये समितियां निवारण के लिए सुरक्षित और जवाबदेह सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार हैं।

असंगठित क्षेत्र या छोटे प्रतिष्ठानों में काम करने वाली महिलाओं के लिए, अधिनियम के तहत नियुक्त जिला अधिकारी द्वारा जिला स्तर पर - शहरी और ग्रामीण दोनों क्षेत्रों में - स्थानीय समितियां (एलसी) स्थापित की जाती हैं।

इस कानून का एक महत्वपूर्ण पहलू यह है कि यौन उत्पीड़न की परिभाषा शिकायतकर्ता के अनुभव पर आधारित है। अगर किसी महिला को लगता है कि किसी व्यक्ति के शब्द या कार्य यौन रूप से अपमानजनक या अनुचित थे, तो उसे आईसी या एलसी में शिकायत दर्ज कराने का अधिकार है।

महिला घरखाता कामगारों, जो अक्सर अनौपचारिक जगहों पर काम करती हैं और ठेकेदार या ग्राहकों से जुड़ती हैं, उनके लिए यौन उत्पीड़न की शिकायत दर्ज कराने का सही मंच स्थानीय समिति होती है।

विवेक का प्रयोग करें: - प्रशिक्षकों से अनुरोध है कि वे इस खंड का उपयोग संगठन की तैयारी और विषय के प्रति उनकी संवेदनशीलता के अनुसार करें। अगर आप सत्र करना चाहती हैं, तो कृपया अपने संगठन के प्रतिनिधियों से चर्चा करें। इस अभ्यास से संबंधित सहायक फोटो अनुलग्नक IV में दिए गए हैं।

गतिविधि 4F

हमारे शरीर, हमारी इच्छाओं और हमारी एजेंसी को समझना

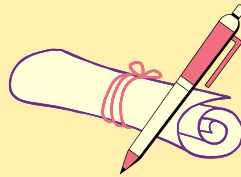
40
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 4.1 (बिंदु i); अनुलग्नक IV में फोटो पढ़ें।

विषय:

लैंगिकता की बुनियादी समझ, इसकी विविधता, और समाज यौन पहचान और रिश्तों की धारणाओं को कैसे प्रभावित करता है और हम इसके बारे में क्या कर सकते हैं।

सामग्री:



लैंगिकता के विभिन्न पहलुओं को दर्शाने वाली 3 प्रिंटेड फोटो (जैसे, समान लिंग अंतरंगता, समलैंगिक विवाह, कौमार्य मानदंड, विविध लिंग प्राथमिकता, रूढ़िवादिता को तोड़ना) - आपको ये फोटो अलग से भी प्रिंटेड मिलेंगी।

चार्ट पेपर और मार्कर

वीडियो - [Sexuality Is Not Taboo](#)

गतिविधि के लिए चित्र



- 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.



प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1

पहले फोटो दिखाएं: एक-एक करके (अनुलग्नक IV में सेट 1)

चरण 2

समूह से एक प्रश्न पूछें **“आपको इन फोटो में क्या दिखा?”** **“महिलाओं की पसंद पर नियंत्रण के बारे में हम क्या कह सकते हैं?”** चार या पांच उत्तर सुनें - आदर्श रूप से, उन्हें यह देखने में सक्षम होना चाहिए कि विवाह के बारे में महिलाओं की पसंद माता-पिता, समुदाय और धार्मिक नेताओं द्वारा तय की जाती है।

उदाहरण के लिए, जब बड़े-बुजुर्ग बाल विवाह तय करते हैं, तो समुदाय को कोई आपत्ति नहीं होती, लेकिन अगर कोई लड़का-लड़की अपनी मर्जी से शादी करने का फैसला करते हैं और अगर वे दोनों अलग-अलग जातियों से हैं, तो समुदाय के नेता उस जोड़े की हत्या भी कर सकते हैं। इसके अलावा, कई समुदायों में अगर पति की मृत्यु हो जाती है तो विधवाओं को विवाह करने की अनुमति नहीं होती; उन्हें त्योहारों और शुभ अवसरों में भाग लेने की अनुमति नहीं होती।



चरण 3

फोटो दिखाएं (अनुलग्नक IV में सेट 2)

प्रतिभागियों से पूछें - **“आपको इन फोटो में क्या दिखा?”**

इससे काफी असहजता या हंसी-मजाक होने की संभावना है। यह ठीक है और इसे स्वीकार करें और कहें, 'हां, हमारे समाज में, ऐसे विवाहों को "सामान्य" नहीं माना जाता और ये काफी दुर्लभ हैं।'

भारत में ऐसी शादियां होती हैं, लेकिन अभी तक उन्हें मान्यता नहीं मिली है। लेकिन अच्छी बात यह है कि अब इन्हें दोषी नहीं माना जाता।

फिर आप पूछ सकते हैं, **“क्या आपने अपने आस-पास ऐसे किसी जोड़े को देखा है?”** क्या आप साझा करना चाहेंगी?

अगर कोई साझा करता है, तो कृपया ध्यान से और सम्मानपूर्वक सुनें। दरअसल, प्रयास यह स्वीकार करना है कि ऐसे लोग भी हैं जो हमारे आस-पास व्यापक रूप से दिखने वाले विषमलैंगिक संबंधों की तुलना में अलग तरह से आकर्षित होते हैं और इसे अलग तरीके से व्यक्त करते हैं।

चरण 4: वीडियो दिखाएं



वीडियो - [Sexuality Is Not Taboo](#).



पूरा वीडियो देखने के लिए
क्यूआर कोड को स्कैन करें।

वीडियो के बाद, पूछें:

- क्या वीडियो में कुछ भी उससे जुड़ा था जिसकी हमने पिछली फोटो को देखने के बाद चर्चा की थी?
- क्या हमारी पहचान स्वाभाविक है या यह बहुत कम उम्र से ही आकार लेती है?
- क्या हम छोटी उम्र से ही सुनते हैं - “तुम लड़की हो - तुम्हें यह करना चाहिए?” तुम लड़के हो - तुम यह नहीं कर सकते।
- 4-5 जवाबों के लिए रुकें।
- क्या हम मानते हैं कि यौन पहचान भी बहुत कम उम्र से ही आकार लेती है?

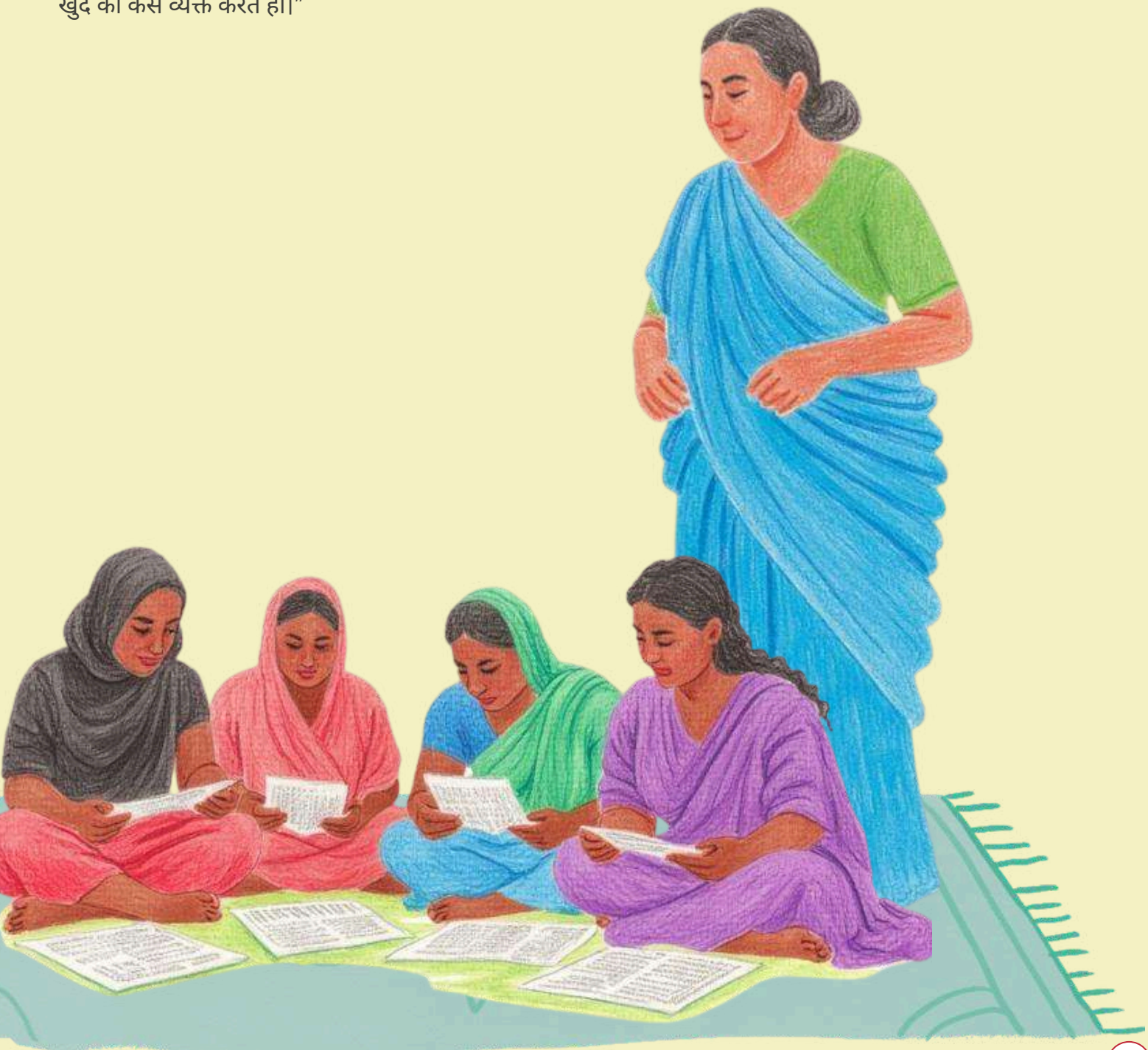
कुछ जवाबों के लिए रुकें।



लगभग 5-10 मिनट की चर्चा के बाद

उनसे निम्न बातों को कहें:

“लैंगिकता मानव होने का एक स्वाभाविक, विविध और गहरा व्यक्तिगत हिस्सा है। लैंगिकता के बारे में हमारी मान्यताएं और प्रतिक्रियाएं हमारी परवरिश, समुदाय, संस्कृति और मीडिया से बनती हैं। अक्सर, हम बिना सवाल किए संकीर्ण और निर्णायक विचारों को अपना लेते हैं। लेकिन लैंगिकता में पहचान, इच्छाएं और अनुभवों का एक व्यापक दायरा शामिल है - और इनमें से कोई भी गलत नहीं है। अपने खुले विचार से हम सभी लोगों के लिए सम्मान, समानता और स्वीकृति के लिए जगह बनाते हैं - चाहे वे किसी से भी प्यार करते हों या खुद को कैसे व्यक्त करते हों।”



गतिविधि 4F के लिए चित्र



- 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.



एकता और सामूहिक शक्ति को बढ़ावा देकर सशक्तिकरण

यह चैप्टर महिला घरखाता कामगार की असल जिंदगी से जुड़ी सशक्तिकरण की समझ देता है। यह प्रशिक्षकों के सशक्तिकरण को एक बाहरी उपहार के रूप में नहीं, बल्कि महिलाओं को उनके पास पहले से मौजूद शक्ति को पहचानने और प्राप्त करने में सक्षम बनाने की एक प्रक्रिया के रूप में देखने के लिए प्रोत्साहित करता है। एजेंसी, निर्णय लेने, भागीदारी और नेतृत्व जैसे विचारों के माध्यम से, आपसे कहा जा रहा है कि आप ऐसे स्थान बनाएं जहां सोच, आत्मविश्वास और सामूहिक ताकत को बढ़ावा मिल सके। इसका लक्ष्य महिलाओं को यह सिखाना नहीं है कि उन्हें क्या सोचना या करना चाहिए, बल्कि मानदंडों पर सवाल उठाने, स्वयं के लिए बातचीत करने और एकजुटता बनाने में उनका समर्थन करना है। एक प्रशिक्षक के रूप में, अपनी स्थिति के प्रति सचेत रहें और सत्रों में विनम्रता, जिज्ञासा और सह-शिक्षण के प्रति प्रतिबद्धता के साथ भाग लें।

सभी सेक्शन प्रशिक्षुओं को पढ़कर सुनाने के लिए नहीं हैं, लेकिन इससे आपको आत्मविश्वास, स्पष्टता और सहानुभूति के साथ सत्र का मार्गदर्शन करने के लिए तैयार होने में मदद मिलेगी। कुछ सेक्शन जहां परिभाषाएं दी गई हैं, उन्हें आप व्यायामों के अंत में पढ़ सकते हैं। कृपया अपने सह-प्रशिक्षक से पहले से इस पर चर्चा कर लें।



05.

एकता और सामूहिक शक्ति को बढ़ावा देकर सशक्तिकरण



5.1 सशक्तिकरण क्या है?

एक महिला की निर्णय लेने की क्षमता उसके परिवार, समुदाय और नियोक्ताओं के साथ संबंधों से निर्धारित होती है। महिला घरखाता कामगार प्रशिक्षकों के लिए, सशक्तिकरण का मतलब केवल आत्मविश्वास सिखाना नहीं है; बल्कि महिलाओं को उनकी पहले से मौजूद शक्ति पहचानने में मदद करना और यह दिखाना है कि वे अकेली नहीं हैं।

नैला कबीर (1999) के अनुसार, सशक्तिकरण वह प्रक्रिया है जिसके माध्यम से विकल्प से वंचित लोगों को चुनने की क्षमता प्राप्त होती है। वह तीन आयामों का वर्णन करती हैं:

- संसाधन - सामग्री या परिस्थितियां, जो विकल्प का समर्थन करती हैं
- एजेंसी - निर्णय लेने, बातचीत करने और विरोध करने की क्षमता
- उपलब्धियां - इन विकल्पों के परिणाम

महिला घरखाता कामगार के लिए, सशक्तिकरण केवल कौशल या आय तक सीमित नहीं है, बल्कि इससे कहीं बढ़कर है। इसमें घर, काम और समुदाय में लैंगिक असमानता के बारे में बोलना, बातचीत करना, संगठित होना और चुनौती देना सीखना शामिल है।

इसकी शुरुआत छोटे-छोटे कदमों से की जा सकती है जैसे:

- घरेलू काम को वैध काम समझना
- घरेलू कामगार के रूप में अपनी पहचान हर बार तब जाहिर करना जब हम बाहरी लोगों से अपना परिचय देते हैं।
- समय पर भुगतान की मांग करना और बेहतर वेतन के लिए बातचीत करना
- शोषण को “नहीं” कहना
- अधिकारों के लिए दूसरों के साथ संगठित होना

प्रशिक्षकों को सुरक्षित स्थान बनाने होंगे, जहां महिलाएं अपनी वास्तविकताओं पर विचार कर सकें, अपने अनुभवों को असमानता की बड़ी प्रणालियों के साथ जोड़ सकें, और अपने और अपने समूहों के लिए नई संभावनाओं की कल्पना कर सकें।

सशक्तिकरण का मतलब शक्ति देना नहीं है - इसका मतलब बाधाओं को हटाना है ताकि महिलाएं उस शक्ति का उपयोग कर सकें, जो उनके पास पहले से है।

5.2 एजेंसी, विकल्प और निर्णय लेना

एजेंसी से अर्थ किसी के लक्ष्यों को परिभाषित करने और उन पर कार्य करने की क्षमता से है। यह सक्रिय (निर्णय लेना) या निष्क्रिय (मानदंडों का विरोध करना) हो सकता है। महिला एचबीडब्ल्यू के लिए, एजेंसी का प्रयोग करना उतना ही जरूरी हो सकता है, जितना कि उचित वेतन पर बातचीत करना, अपनी कमाई का उपयोग कैसे करना है, यह तय करना, या किसी समूह में शामिल हों।

महिलाओं की एजेंसी अक्सर इन कारणों से बाधित होती है:

- आय तक पहुंच की कमी या उस पर नियंत्रण की कमी,
- पुरुषों या ससुराल वालों से प्रतिशोध का डर,
- ऐसे मानदंड, जो मुखरता या सार्वजनिक भागीदारी को हतोत्साहित करते हैं।

लेकिन एजेंसी सामूहिक स्थानों के माध्यम से भी विकसित होती है - जब महिलाएं अन्य महिलाओं को लिंग आधारित मानदंडों पर सवाल उठाते या उन्हें चुनौती देते हुए देखती हैं, तो वे चिंतन करना, आवाज उठाना, और अधिक स्वायत्तता की ओर छोटे-छोटे कदम उठाना शुरू कर देती हैं।

5.3 प्रतिनिधित्व और भागीदारी

सच्चे सशक्तिकरण में प्रतिनिधित्व शामिल होना चाहिए - देखा जाना, सुना जाना और गिना जाना - और भागीदारी - निर्णय लेने की मेज पर एक स्थान होना। महिला घरखाता कामगार अक्सर सार्वजनिक नीतियों और शहरी योजनाओं में मौजूद नहीं होती हैं, और ट्रेड यूनियनों या सहकारिताओं में तो और भी कम होती हैं।

महिला एचबीडब्ल्यू को “लाभार्थी” से “सशक्त कार्यकर्ता” बनने के लिए प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

- बैठकों और मंचों में भाग लें,
- सामुदायिक समारोहों में बोलें,
- नेतृत्व की भूमिकाएं निभाएं,
- स्थानीय प्राधिकारियों के समक्ष अपनी मांगें प्रस्तुत करें।

सहभागिता का अर्थ केवल उपस्थित होना नहीं है - इसका अर्थ यह भी है कि इसे गम्भीरता से लिया जाए। यह आत्मविश्वास एकजुटता, प्रशिक्षण और अभ्यास से बढ़ता है।

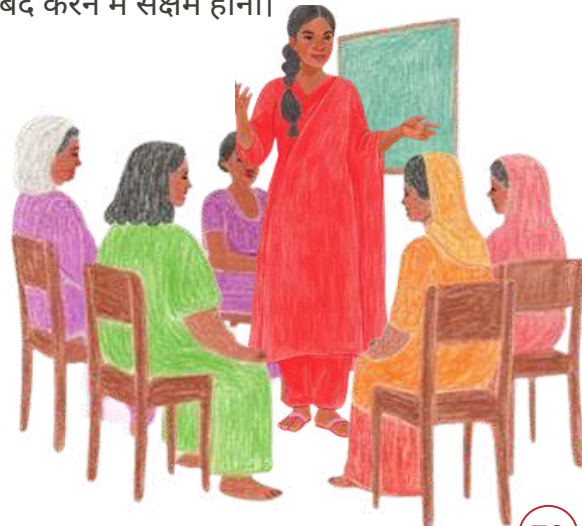
5.4 आत्मविश्वास और नेतृत्व कौशल का निर्माण

अधिकतर महिला घरखाता कामगार यह मान लेती हैं कि वे “लीडर” नहीं हैं — क्योंकि समाज उनकी उस भूमिका की कल्पना नहीं करता। वे गृहणियां, माताएं या पृष्ठभूमि में काम करने वाली महिलाएं हैं। सशक्तिकरण का अर्थ है उन्हें स्वयं को लीडर के रूप में दोबारा स्थापित करने में सहायता करना - बोलने, संगठित करने और लामबंद करने में सक्षम होना।

आत्मविश्वास को इन तरीकों से विकसित किया जा सकता है:

- छोटे समूहों में बोलने का अभ्यास,
- सहकर्मी सहायता मंडलियां,
- समान पृष्ठभूमि की अन्य महिला लीडर्स से संपर्क,
- सामुदायिक स्थानों में मान्यता और प्रशंसा।

नेतृत्व का मतलब केवल ऊंची आवाज में बोलना या रैली का नेतृत्व करना नहीं है - इसका मतलब चुपचाप पांच अन्य महिलाओं को संगठित करना, उन्हें सरकारी योजना तक पहुंच बनाने में मदद करना, या घरेलू हिंसा के दौरान किसी की सहायता करना भी हो सकता है। यह नेतृत्व के रूप है।



5.5 बातचीत और संचार कौशल

महिला घरखाता कामगारों को केवल ठेकेदारों से मोलभाव करने के लिए नहीं, बल्कि परिवार के भीतर — जैसे पति, सास-ससुर, बेटे और बेटियों के साथ — बातचीत की कौशल की जरूरत होती है। बातचीत को अक्सर पुरुषों द्वारा सार्वजनिक जीवन में किया जाने वाला काम माना जाता है, लेकिन महिलाओं के लिए घरेलू मामलों में बातचीत करना भी उतना ही राजनीतिक है।

महिला घरखाता कामगारों को संवाद के उपकरणों से सशक्त बनाना जरूरी है।

- उन्हें अपने श्रम के मूल्य को पहचानने में मदद करना ताकि वे उचित मजदूरी की मांग कर सकें,
- उन्हें सिखाना कि कैसे मना करना है, कैसे सवाल पूछना है, और कैसे सीमाओं पर ज़ोर देना है,
- उन्हें संचार और आयोजन के लिए मोबाइल फोन, व्हाट्सएप और डिजिटल उपकरणों का सुरक्षित और आत्मविश्वास से उपयोग करने के लिए प्रोत्साहित करना।

5.6 अधिकारों को समझना: श्रम अधिकार, कानूनी सुरक्षा और अधिकार



श्रम अधिकार और कानूनी मान्यता

घर से काम करने वाले कामगार को अक्सर पारंपरिक श्रम कानूनों के तहत "श्रमिक" के रूप में मान्यता नहीं दी जाती है, जो औपचारिक कार्यस्थलों के आसपास संरचित होते हैं। हालांकि, घरखाता काम पर **आईएलओ कन्वेंशन 177 (1996)** जैसे अंतर्राष्ट्रीय ढांचे घरेलू कामगारों के समान उपचार और सुरक्षा के अधिकार पर जोर देते हैं। भारत में, हालांकि घरेलू कामगारों के लिए कोई विशिष्ट राष्ट्रीय कानून नहीं है, फिर भी कुछ क्षेत्रों में न्यूनतम मजदूरी निर्धारित की जा सकती है और तय की जा सकती है, जैसे कि कई राज्यों में बीड़ी मजदूरों, नारियल के रेशे वाले मजदूरों और हथकरघा मजदूरों के लिए। लेकिन आमतौर पर ये मजदूर अनौपचारिक मजदूरों के लिए बने बड़े कानूनों के तहत आते हैं, जैसे असंगठित कामगार सामाजिक सुरक्षा अधिनियम (2008)। हालांकि, कार्यान्वयन और जागरूकता की कमी के कारण इन सुरक्षा उपायों तक पहुंचने में बाधा उत्पन्न हो रही है।

कानूनी सुरक्षा

अधिकांश महिला घरखाता कामगार न्यूनतम वेतन कानूनों, मातृत्व लाभ, व्यावसायिक सुरक्षा मानकों या शिकायत निवारण तंत्रों के अंतर्गत नहीं आती हैं। उनकी अदृश्य स्थिति के कारण उन्हें बुनियादी सुरक्षा जैसे सुरक्षित अनुबंध, समय पर भुगतान और उत्पीड़न से सुरक्षा से वंचित होना पड़ता है। उप-ठेकेदार एजेंट अक्सर जवाबदेही से बचते हैं, और कानूनी व्यवस्थाएं शायद ही कभी उन स्थानों तक पहुंच पाती हैं जहां महिला घरखाता कामगार काम करती हैं।

अधिकार और सामाजिक सुरक्षा

कुछ महिलाओं को सरकारी कल्याण योजनाओं (जैसे राशन कार्ड, जन धन खाते, या आयुष्मान भारत के तहत स्वास्थ्य बीमा) का लाभ मिलता है, लेकिन कई महिला घरखाता कामगार दस्तावेजों की कमी, डिजिटल बहिष्कार, और सांस्कृतिक बाधाओं के कारण वंचित रहती हैं। ई-श्रम पंजीकरण, पीएम श्रम योगी मानधन और विभिन्न राज्य स्तरीय आजीविका मिशन जैसी योजनाओं का उद्देश्य पेंशन, स्वास्थ्य सहायता और आय सुरक्षा प्रदान करना है, लेकिन इनके लिए बेहतर पहुंच, और समावेशन की आवश्यकता है। लेकिन हमें यह याद रखना चाहिए कि ये योजनाएं हैं, न कि मजदूरों के अधिकारों पर आधारित कानून, और इसलिए ये हर सरकार के बदलने के साथ बदल सकते हैं।



5.7 सामूहिक कार्रवाई और सहायता समूह बनाना

सामूहिक लामबंदी की आवश्यकता

मजदूरों के नेतृत्व वाले सामूहिक संगठन और यूनियन — जैसे सेवा (स्व-रोजगार महिला संघ), और एचएनएसए — ने घरेलू महिला कामगारों की मान्यता, वेतन अधिकार और नीतिगत समावेशन के लिए महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। इसलिए, अधिकारों को समझना व्यक्तिगत जागरूकता तक ही सीमित नहीं है; बल्कि घरखाता काम को पहचान देना और मूल्यवान बनाने के लिए सामूहिक सौदेबाजी की शक्ति, कानूनी साक्षरता और नीतिगत मांग की भी आवश्यकता होती है।

महिला घरखाता कामगार अक्सर बिना दृश्यता, मोलभाव की ताकत, या संस्थागत समर्थन के अलग-थलग रहती हैं। सामूहिक कार्रवाई और सहायता समूह एकजुटता का निर्माण करने, अधिकारों का दावा करने और बेहतर कार्य और जीवन स्थितियों के लिए बातचीत करने हेतु शक्तिशाली रणनीति के रूप में उभरे हैं। ये सामूहिक संगठन न केवल आर्थिक अनिश्चितता का समाधान करते हैं, बल्कि अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में अंतर्निहित लैंगिक शक्ति संरचनाओं और सामाजिक पदानुक्रमों को भी चुनौती देते हैं।

सामूहिक कार्रवाई क्यों महत्वपूर्ण है

महिला एचबीडब्ल्यू अक्सर टुकड़ा-दर भुगतान सुविधा या उप-ठेके पर अपने घरों से काम करती हैं। इस अलगाव के कारण उनके लिए श्रमिक के रूप में अपनी पहचान बनाना, कानूनी सुरक्षा प्राप्त करना या उचित मजदूरी की मांग करना कठिन हो जाता है। सामूहिक कार्रवाई - यूनियन्स, सहकारी समितियों या स्वयं सहायता समूहों के माध्यम से - साझा आवाज, पारस्परिक समर्थन और राजनीतिक एजेंसी को सक्षम करके अदृश्यता पर काबू पाने में मदद करती है।

उदाहरण के लिए, भारत में स्व-रोजगार महिला एसोसिएशन (सेवा) ने हजारों घरेलू कामगार को सहकारी समितियों और ट्रेड यूनियन्स में सफलतापूर्वक संगठित किया है। सेवा का कार्य यह दर्शाता है कि वेतन चोरी, सामाजिक सुरक्षा और बाजार पहुंच जैसे मुद्दों को संगठित करने से ठोस नीतिगत परिवर्तन, कानूनी मान्यता और बेहतर आजीविकाएं प्राप्त हो सकती हैं। इसमें इस बात पर भी प्रकाश डाला गया है कि किस प्रकार सामूहिक श्रमिक पहचान का निर्माण महिलाओं को ठेकेदारों, स्थानीय सरकारों और राज्य संस्थाओं के साथ बातचीत करने में सक्षम बनाता है।

एकजुटता बनाना: आर्थिक मुद्दों से अतिरिक्त

सहायता समूह और सामूहिक संगठन महिलाओं के लिए लिंग आधारित हिंसा, जातिगत भेदभाव, डिजिटल बहिष्कार और स्वास्थ्य संबंधी चिंताओं के अनुभवों को साझा करने के लिए सुरक्षित स्थान भी बनाते हैं - विशेष रूप से घर से किए जाने वाले कार्यों संदर्भों में, जहां निजी और सार्वजनिक क्षेत्रों के बीच की सीमाएं धुंधली होती हैं। साथियों द्वारा दी गई शिक्षा, कौशल प्रशिक्षण, कानूनी जागरूकता सत्रों और साझा बाल देखभाल जिम्मेदारी के जरिए ये समूह वास्तविक अनुभवों पर आधारित आपसी समर्थन को मजबूत करते हैं।

दक्षिण एशिया में, होमनेट साउथ एशिया जैसे नेटवर्क ने नेपाल, बांग्लादेश, श्रीलंका और भारत में महिला घरखाता कामगार के बीच सीमा पार एकजुटता बनाई है, और श्रमिक-हितैषी नीतियों और अंतरराष्ट्रीय मान्यता (एचएनएसए, 2020) के लिए आवाज उठाई है। उनका कार्य इस समझ पर आधारित है कि महिलाओं के आर्थिक अधिकार सामाजिक न्याय से अविभाज्य हैं, और सामूहिक संगठन को अंतर्विषयक और स्थानीय स्तर पर आधारित होना चाहिए।

प्रशिक्षकों का नोट: प्रशिक्षकों के लिए चिंतन

इन सत्रों को आयोजित करने से पहले प्रशिक्षकों को अपनी शक्ति और स्थान पर विचार करना चाहिए। क्या आप महिला घरखाता कामगारों की ओर से या उनके साथ बोल रही हैं? क्या आपके सत्र महिलाओं को प्रश्न पूछने, विचारों को चुनौती देने, और अपने जीवन को दोबारा स्थापित करने का अवसर देते हैं - या वे निष्क्रिय श्रोता हैं? सशक्तिकरण निर्देश से नहीं, बल्कि संवाद और खोज से बढ़ता है। इसका मतलब यह है कि प्रशिक्षक का काम आत्मविश्वास देना नहीं है, बल्कि ऐसे माहौल का निर्माण करना है जहां आत्मविश्वास उभर सके - साझा करने, सुनने और मान्यता के माध्यम से।

गतिविधि 5A

“हमारे पास शक्ति कहाँ है?” – सशक्तिकरण, एजेंसी और निर्णय लेने को समझना

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 5.2 - 5.5 पढ़ें।

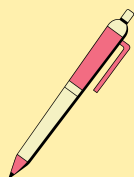
विषय:

एजेंसी और सशक्तिकरण को समझना, दैनिक जीवन में मौजूदा निर्णय लेने की शक्ति को पहचानना, घर के अंदर और बाहर नियंत्रण के स्थानों में अंतर करना।

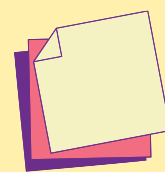
आवश्यक सामग्री:



चार्ट पेपर
(2 शीट)



मार्कर पेन (2-3)



स्टिकी नोट्स (प्रति
प्रतिभागी 10)

प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: स्थान तैयार करें

कमरे के सामने दो बड़े चार्ट पेपर रखें, जिन पर लेबल लगा हो:

- “घर के अंदर”
- “घर के बाहर”

चरण 2: स्टिकी नोट्स बांटें

प्रत्येक प्रतिभागी को चिपचिपा नोट दें और उनसे अपने जीवन के पिछले दो दिनों के बारे में सोचने को कहें और सबसे पहले पिछले दो दिनों में लिए गए सभी निर्णयों के बारे में सोचें और उन्हें अपनी नोटबुक में लिखें। ये निर्णय उनके घर में या बाहर के काम के बारे में, परिवार के सदस्यों या अन्य लोगों के बारे में हो सकते हैं। ये छोटे और बड़े, दोनों तरह के निर्णय हो सकते हैं।

उनसे कहें - “अपनी नोटबुक में दो भाग बनाएं और एक भाग के ऊपर लिखें – ‘घर के बाहर’ और दूसरे भाग के ऊपर लिखें – ‘घर के अंदर’।

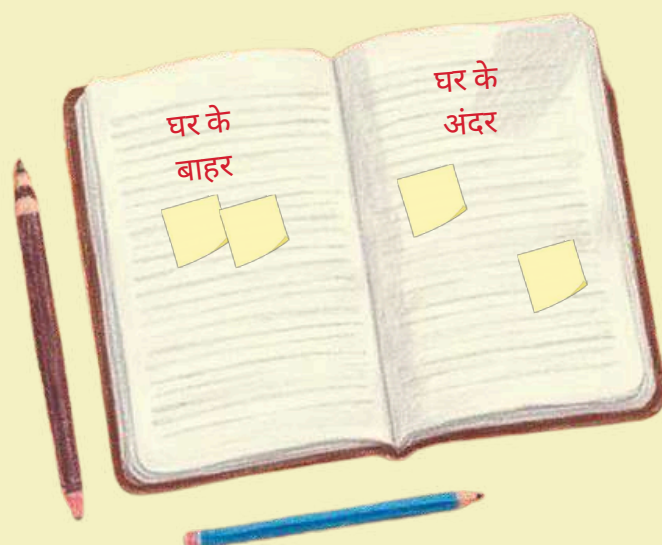
अब अपने निर्णयों को सही भाग में लिखें।”

शायद आपको प्रतिभागियों को समझाने की जरूरत पड़े कि ‘निर्णय’ से क्या मतलब है।

फिर उनसे पूछें

“अपने बनाए गए सूची को देखें, क्या आपके ज्यादा निर्णय ‘घर के अंदर’ हैं या ‘घर के बाहर’?” साथ ही कहें – “यहां कोई सही या गलत जवाब नहीं है – हर किसी की सूची अलग हो सकती है और यह ठीक है।”

अगर आपके ज्यादा निर्णय ‘घर के अंदर’ वाले हैं तो स्टिकी नोट पर ‘घर के अंदर’ लिखें, और अगर ज्यादा ‘घर के बाहर’ वाले हैं तो ‘घर के बाहर’ लिखें। कृपया अपने नाम भी स्टिकी नोट पर लिखें।



चरण 3: नोट्स रखें

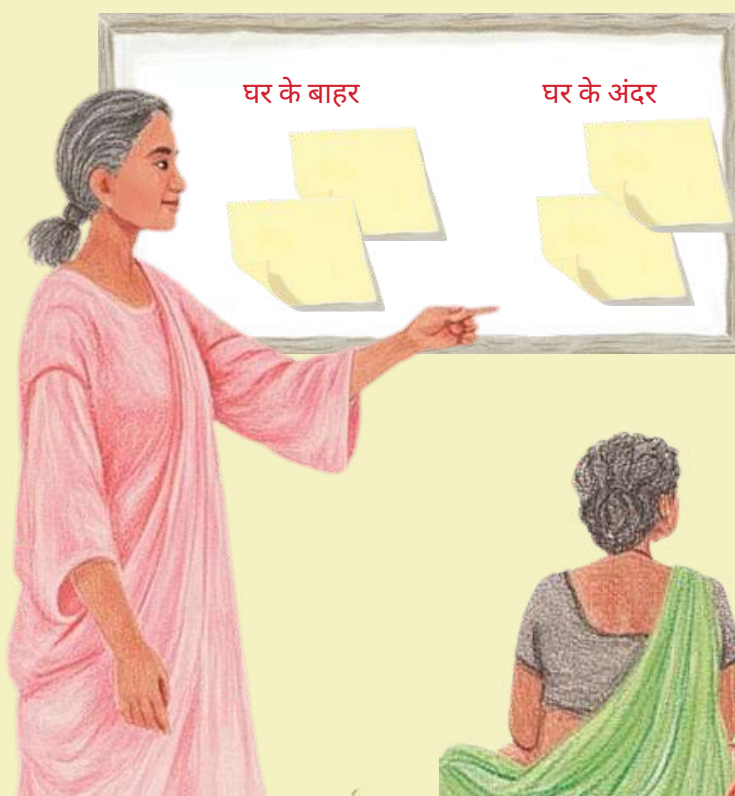
प्रतिभागियों को आगे आने और प्रत्येक स्टिकी नोट को "घर के अंदर" या "घर के बाहर" के अंतर्गत रखने के लिए कहें।

चरण 4: चिंतन को सुगम बनाएं

प्रत्येक श्रेणी से एक-एक करके एक महिला का नाम पढ़ें। कुछ महिलाओं से स्वेच्छा से यह बताने के लिए कहें कि उन्होंने अपना नाम अपनी चुनी हुई श्रेणी में क्यों रखा। उनसे अपने विचार संक्षेप में बताने के लिए कहें। प्रत्येक श्रेणी से लगभग 3 महिलाओं की बात सुनने के बाद, पूछें कि क्या किसी अन्य प्रतिभागी के पास ऐसा कोई कारण है जो पहले से साझा किए गए कारणों से अलग है।

इस बात पर जोर दें:

- रोजमर्रा के छोटे-छोटे फैसलों में भी एजेंसी मौजूद होती है।
- हम कई निर्णय लेते हैं, फिर भी हमें बार-बार बताया जाता है कि महिलाएं सोच नहीं सकतीं, उनके पास कोई शक्ति नहीं है और हम भी इस पर विश्वास करने लगते हैं।
- सबसे पहले हम यह स्वीकार करें कि हमारे पास निर्णय लेने की शक्ति और अधिकार है।
- सशक्तिकरण का मतलब महिलाओं को शक्ति देना नहीं है - इसका मतलब है उनके पास पहले से मौजूद शक्ति को पहचानना और उसका विस्तार करना।



चरण 5: समूह चिंतन



समूह से पूछें: "क्या ऐसे क्षेत्र से जुड़ी हैं जहां आप अधिक शक्तिशाली महसूस करती हैं?"

2-3 प्रतिभागियों को जवाब देने दें। उन्हें गर्मजोशी से धन्यवाद दें।

चरण 6: प्रशिक्षक फीडबैक संबंधी प्रश्न

पूछें:

- "क्या यह सोचना सही था कि आप कहां सशक्त महसूस करती हैं?"
- "क्या दूसरों की प्रतिक्रियाएं देखने से आपकी अपनी शक्ति को देखने के तरीके पर असर पड़ा?"

प्रतिभागियों के विचारों को नोट करें और साझा अनुभवों को स्वीकार करें।

चरण 7: समापन टिप्पणी



समूह से कहें:

"यह गतिविधि हमें याद दिलाती है कि हम सभी अपने जीवन में महत्वपूर्ण निर्णय लेते हैं - घर के अंदर और बाहर दोनों जगह। सशक्तिकरण हमेशा बाहरी मदद से नहीं आता। इसकी शुरुआत तब होती है जब हम कार्य करने, निर्णय लेने और प्रभाव डालने की अपनी क्षमता को पहचानना शुरू करते हैं। जब हम अपनी कहानियां साझा करते हैं, तो हम देखते हैं कि हम अकेले नहीं हैं - और यहीं से सामूहिक शक्ति शुरू होती है।"

सभी के योगदान की पुष्टि करें और कमरे में साझा की गई एजेंसी के विभिन्न रूपों को मान्य करें।

गतिविधि 5B

मैं तब लीडर हूँ जब... – आत्मविश्वास और नेतृत्व निर्माण

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 5.8 पढ़ें।

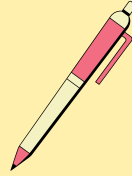
विषय:

नेतृत्व को पद के बजाय क्रिया के रूप में समझना, आत्म-पहचान और आत्मविश्वास का निर्माण करना, महिलाओं के बीच आपसी सहयोग को प्रोत्साहित करना

आवश्यक सामग्री:



खाली कार्ड या मोटा
कागज (प्रति प्रतिभागी 1)



रंगीन पेन/पेंसिल

प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: परिचय और वितरण

प्रत्येक प्रतिभागी को एक खाली कार्ड और रंगीन पेन दें। उनसे निम्न बातों को कहें: “उस समय के बारे में सोचें जब आपने किसी की मदद की हो – चाहे वह छोटी सी ही क्यों न रही हो – घर पर, काम पर या अपने समुदाय में।”

चरण 2: लेखन या ड्राइंग उपकरण

प्रतिभागियों से निम्न से शुरू होने वाला वाक्य लिखने या ड्रॉ करने के लिए कहें: “मैं एक लीडर था जब मैं...”

विभिन्न प्रकार के उदाहरणों को प्रोत्साहित करें - जैसे, पारिवारिक विवाद सुलझाना, किसी को राशन कार्ड बनवाने में मदद करना, या ठेकेदार से बातचीत करना। कुछ कार्य वे हो सकते हैं जो उन्होंने व्यक्तिगत रूप से किए हों, और कुछ कार्य वे हो सकते हैं जो उन्होंने कुछ अन्य लोगों के साथ मिलकर किए हों।

चरण 3: समूह साझाकरण और संबंधी प्रश्न



पूछें:

- “क्या इससे आपको खुद को अलग तरह से देखने में मदद मिली?”
- “क्या आप अपने क्षेत्र की किसी अन्य महिला को ऐसा करने के लिए प्रोत्साहित करने में सहज महसूस करेंगी?”

कुछ प्रतिभागियों को जवाब देने के लिए प्रोत्साहित करें और प्रत्येक उत्तर को सावधानी और गर्मजोशी के साथ स्वीकार करें।

3-4 स्वयंसेवकों को अपने विचार साझा करने के लिए आमंत्रित करें।

समूह को याद दिलाएं: “नेतृत्व कई रूपों में आता है – शांत, सहायक, देखभाल करने वाला, मुखर। इसका जोरदार या औपचारिक होना जरूरी नहीं है।”

उनसे निम्न बातों को कहें:

“नेतृत्व का मतलब पद, उपाधि या शिक्षा नहीं है। यह कार्रवाई और देखभाल के बारे में है। यहां हर महिला अपने तरीके से एक लीडर है। सामूहिक रूप से हम तब नेतृत्व करते हैं जब हम एक-दूसरे का समर्थन करते हैं।”

नेतृत्व और सशक्तिकरण एक साथ हो सकते हैं जब हमारा नेतृत्व सिर्फ खुद को पहले रखने के बारे में न हो, बल्कि जब हम सामूहिक रूप से या संगठन में हों तो हम सामाजिक न्याय के लिए नेतृत्व की बात करें। इसलिए जब हम दूसरों के साथ शक्ति का प्रयोग करते हैं, जब हम अपना ज्ञान दूसरों के साथ साझा करते हैं और जब हम एक समूह के रूप में कार्य करना चुनते हैं तो हम “शक्ति के साथ” या सामूहिक शक्ति का प्रयोग कर रहे होते हैं।



समूह से कहें:

“यह गतिविधि हमें दिखाती है कि नेतृत्व हमारे दैनिक कार्यों में पहले से ही मौजूद है। चाहे वह बोलना हो, किसी की मदद करना हो, या किसी अन्य महिला के साथ खड़ा होना हो - ये सभी नेतृत्व के कार्य हैं। नेतृत्व करने के लिए आपको किसी पद की आवश्यकता नहीं है। आपको केवल अपनी ताकत पहचानने की जरूरत है, और दूसरों को भी ऐसा करने में सहायता करनी है। सामूहिक रूप से, यह रोजमर्रा का नेतृत्व ही वास्तविक परिवर्तन लाता है।”



गतिविधि 5C

“अपने अधिकारों को जानें, अपना समूह बनाएं” – श्रम अधिकार, कानूनी जागरूकता और सामूहिक कार्रवाई

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 5.7 - 5.8 पढ़ें।

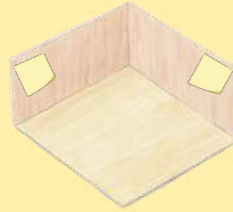
विषय:

श्रम अधिकार, कानूनी जागरूकता और सामूहिक कार्रवाई

आवश्यक सामग्री:



3 परिस्थिति कार्ड
(पूर्व-लिखित)



दो संकेत: “व्यक्तिगत कोशिश” और “सामूहिक कोशिश” (कमरे के दो अलग-अलग ओर रखें)

प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1

छोटे **परिस्थिति कार्ड** (प्रति मिनट 1) तैयार करें और उन्हें जोर से पढ़ें, जैसे:

- एक घरखाता कामगार ने तीन हफ्ते काम किया, लेकिन उसे मेहनताना नहीं मिला।
- ठेकेदार ने कहा कि सामान खराब है और इसी बहाने पैसे काट लिए।
- एक महिला को उसके ससुराल वालों द्वारा यूनियन मीटिंग में भाग लेने की अनुमति नहीं मिली है।

चरण 2

प्रत्येक परिस्थिति के लिए, प्रतिभागियों से कमरे के उस ओर जाने को कहें जहां उन्हें लगता है कि - **व्यक्तिगत कार्रवाई** या **सामूहिक कार्रवाई** - रूपी समाधान मौजूद है। फिर पूछें क्यों। (5 मिनट)

चरण 3

3-4 उदाहरणों के बाद, संक्षेप में बताएं: “कुछ कार्य हम अकेले भी कर सकते हैं - लेकिन वास्तविक परिवर्तन के लिए अक्सर सामूहिक आवाज और एकजुटता की आवश्यकता होती है।” सेवा और एचएनएसए जैसे उदाहरण बताइए और बताइए कि उन्होंने सरकारों और ठेकेदारों के साथ किस प्रकार बातचीत की। (2 मिनट)

चरण 4

प्रतिभागियों से पूछें:

- क्या आपको वास्तविक जीवन की स्थितियों पर एक साथ विचार करना मददगार लगा?
- क्या अब आप सामूहिकता के महत्व को अधिक स्पष्ट रूप से देखते हैं?

चरण 5

समूह से कहें:

“यह गतिविधि हमें याद दिलाती है कि हालांकि हमें व्यक्तिगत रूप से समस्याओं का सामना करना पड़ सकता है, लेकिन हम अकेले नहीं हैं। जब हम एकजुट होते हैं, तो हमें उचित वेतन की मांग करने, अन्याय के विरुद्ध खड़े होने और एक-दूसरे की रक्षा करने की ताकत मिलती है। महिलाओं के लिए सामूहिक कार्रवाई हमेशा से ही अपनी आवाज बुलंद करने का सबसे शक्तिशाली जरिया रही है। सेवा और एचएनएसए जैसे समूहों ने दिखाया है कि जब महिलाएं संगठित होती हैं तो बदलाव संभव है।”

लैंगिक समानता के लिए पुरुषों और समुदायों की भागीदारी

ज्यादा से ज्यादा महिलाएं लीडर बन रही हैं और खुद को सशक्त महसूस कर रही हैं क्योंकि वे अब अपनी रुकावटों को देख पा रही हैं, अपनी ताकत समझ रही हैं, और मिलकर कदम उठा रही हैं। इन परिवर्तनों के साथ-साथ, पुरुषप्रधानतात्मक व्यवस्था में पुरुषों की भूमिका और सामाजिक मानदंडों के माध्यम से पुरुषत्व का निर्माण कैसे होता है, यह समझना भी महत्वपूर्ण है। जब हम इन विचारों को समझ लेंगे, तो हम सामाजिक न्याय लाने के लिए अधिक प्रभावी ढंग से काम कर सकेंगे।



विवेक का प्रयोग करें: कृपया संगठन के प्रतिनिधियों के साथ चर्चा के आधार पर इस खंड का उपयोग यह तय करने के लिए करें कि कौन से सत्र आयोजित किए जाएं।

06.

लैंगिक समानता के लिए पुरुषों और
समुदायों की भागीदारी



इस चैप्टर में हम यह समझेंगे कि परिवर्तनकारी बदलाव लाने के लिए पुरुषों और समुदायों को कैसे शामिल किया जाए।

6.1 पुरुष और पुरुषत्व – परिभाषाएं/ विचार

पुरुषत्व से अर्थ उन गुणों और व्यवहारों से है जो अक्सर पुरुषों से जुड़े होते हैं, जैसे ताकत, नियंत्रण, आक्रामकता और भावनात्मक संयम। यह सामाजिक रूप से निर्मित है और संस्कृतियों और समय के अनुसार भिन्न होता है। पुरुषों से अक्सर अपेक्षा की जाती है कि वे कठोर व्यवहार करें, शक्ति का प्रदर्शन करें, और कभी-कभी नियंत्रण बनाए रखने के लिए हिंसा का प्रयोग भी करें। स्कूल और अन्य संस्थाएं अक्सर बिना जाने ही इन हानिकारक विचारों को बढ़ावा देती हैं।

पुरुषप्रधानतात्मक समाजों में पुरुषत्व शक्ति से बंधा होता है, जिसे राजनीति, धर्म, परिवार और शिक्षा जैसी प्रणालियों के माध्यम से बनाए रखा जाता है। हालांकि, पुरुषत्व कोई एक अनुभव नहीं है। यह जाति, वर्ग, नस्ल और अन्य पहचानों से आकार लेती है। कुछ पुरुषों को अपनी पुरुषत्व साबित करने के लिए दबाव का सामना करना पड़ता है, जिससे भावनात्मक तनाव और आंतरिक संघर्ष पैदा हो सकता है।

पुरुषत्व में विशेषाधिकार और भेदता दोनों शामिल हैं। उदाहरण के लिए, दलित पुरुष जाति के कारण उत्पीड़ित हो सकते हैं, लेकिन फिर भी दलित महिलाओं पर उनका अधिकार होता है। दलित कार्यकर्ता "सिर्फ ताकतवर पुरुष बनाम कमजोर महिला" जैसी सीधी सोच को चुनौती देते हैं और बताते हैं कि जाति और लिंग एक साथ मिलकर काम करते हैं।

सभी पुरुषों के पास समान शक्ति नहीं होती और सभी महिलाएं समान रूप से उत्पीड़ित नहीं होतीं। पुरुषत्व को अन्तर्विभाजक दृष्टिकोण से समझने से हमें प्रभुत्व और भेदभाव दोनों की परतों को अधिक स्पष्टता से देखने में मदद मिलती है।

6.2 विभिन्न पुरुषत्व

पुरुषत्व के विभिन्न प्रकार हैं:

आधिपत्यवादी पुरुषत्व: यह पुरुषत्व का सबसे सामान्य रूप है जो शक्ति, नियंत्रण, आक्रामकता और भावनात्मक चुप्पी से जुड़ा है। यह पुरुष होने के अन्य तरीकों को दरकिनार करता है और पुरुषप्रधानतात्मक विचारों का समर्थन करता है।

उदाहरण: एक पुरुष जो सोचता है कि भावनाओं को दिखाना या देखभाल का काम करना "अपुरुषत्व" है।

अधीनस्थ पुरुषत्व: ये पुरुषत्व के ऐसे रूप हैं जो प्रचलित मानदंडों से भिन्न हैं - जैसे समलैंगिक पुरुष, दलित पुरुष, आदिवासी पुरुष या विकलांग पुरुष। उन्हें प्रायः बहिष्कृत कर दिया जाता है या उन्हें नीची नजर से देखा जाता है।

उदाहरण: शहरों में दैनिक मजदूरी करने वाले आदिवासी पुरुषों को उच्च जाति के शहरी लोगों द्वारा हीन या "पिछड़ा" समझा जाता है, और उनकी संस्कृति और कार्य का अक्सर अनादर किया जाता है।

हाशिए पर पड़ा पुरुषत्व: ये पुरुषत्व गरीबी और सामाजिक रूप से वंचित होने से आकार लेते हैं - जैसे कि श्रमिक वर्ग, प्रवासी, या उत्पीड़ित जाति के पुरुषों में। उन्हें असुरक्षा, बहिष्कार और निरंतर निगरानी का सामना करना पड़ता है।

उदाहरण: शहरों में निर्माण कार्यों में काम करने वाले बिहार या झारखंड के प्रवासी पुरुष अक्सर खराब परिस्थितियों में रहते हैं, पुलिस के संदेह का सामना करते हैं, और शहरी जीवन से वंचित रह जाते हैं - भले ही वे अपने परिवारों का भरण-पोषण करते हों।



6.3 स्त्रीत्व

नारीत्व से अर्थ पारंपरिक रूप से महिलाओं से जुड़े गुणों से है - जैसे देखभाल, कोमलता, भावनात्मक अभिव्यक्ति और निर्णय लेने से बहिष्कार। इसे अक्सर कमजोर या निष्क्रिय माना जाता है और इसे वस्तुकरण से जोड़ा जाता है और यहां तक कि हिंसा के लिए भी दोषी ठहराया जाता है।

लेकिन आज, नारीत्व को लचीलेपन और आत्मनिर्भरता के माध्यम से नया रूप दिया जा रहा है। महिलाएं दूसरों की देखभाल करके, अधिकारों की मांग करके और परिवर्तन का नेतृत्व करके अपनी शक्ति का परिचय दे रही हैं। उचित वेतन के लिए विरोध कर रही आशा और आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं से लेकर ऑनलाइन जगह बनाने वाले डिजिटल रचनाकारों तक, आज की स्त्री शक्ति साहस और नेतृत्व दिखा रही है।

उदाहरण:

- **स्त्रीत्व:** विज्ञापनों में अक्सर महिलाओं को केवल देखभाल करने वाली या आकर्षण की वस्तु के रूप में दिखाया जाता है, जिससे उनकी भूमिकाएं सीमित हो जाती हैं।
- **विरोध प्रदर्शन (मजबूती):** केरल में आशा कार्यकर्ताओं ने सामूहिक शक्ति दिखाते हुए उचित वेतन और सुरक्षा के लिए कोविड-19 के दौरान विरोध प्रदर्शन किया।



6.4 विषमलैंगिकता

विषमलैंगिकता वह विश्वास है कि विषमलैंगिक होना ही एकमात्र "सामान्य" तरीका है। इसमें यह मान लिया गया है कि केवल दो ही लिंग हैं - पुरुष और महिला - और प्रत्येक व्यक्ति को जन्म के समय उसे सौंपे गए लिंग से जुड़ी भूमिकाओं के अनुसार कार्य करना चाहिए। यह विचार लोगों पर निश्चित लिंग और यौन भूमिकाओं में फिट होने के लिए दबाव डालता है और जो ऐसा नहीं करता - जैसे कि समलैंगिक, ट्रांस या नॉन-बाइनरी लोग - उन्हें बहिष्कृत या अदृश्य महसूस कराता है।

उदाहरण: जब वयस्क बच्चों से पूछते हैं, "क्या तुम्हारा कोई प्रेमी या प्रेमिका है?" तो वे मान लेते हैं कि सभी विपरीत लिंग की विशेषता वाले हैं और लिंग भूमिकाओं पर जोर देते हैं - यहां तक कि सामान्य टिप्पणियों के माध्यम से भी।

6.5 लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में पुरुषों और लड़कों की भूमिका

पुरुष और लड़के पुरुषप्रधानता को चुनौती देकर, पुरुषत्व को पुनर्परिभाषित करके और अधिक समान स्थानों का समर्थन करके लैंगिक समानता बनाने में मदद कर सकते हैं। पारंपरिक पुरुषत्व अक्सर ताकत को नियंत्रण और भावनात्मक चुप्पी से जोड़ता है, जिससे नुकसान और असमानता हो सकती है। लेकिन पुरुष सहानुभूति, देखभाल और सम्मान के माध्यम से ताकत दिखा सकते हैं।

घर पर, खाना पकाने या बच्चों की देखभाल जैसे कार्यों को बांटने से महिलाओं का कार्यभार कम होता है और बच्चों को निष्पक्षता की शिक्षा मिलती है। स्कूलों, कार्यस्थलों और समुदायों में पुरुष महिला नेतृत्व का समर्थन कर सकते हैं, लैंगिक भेदभावपूर्ण व्यवहार के खिलाफ आवाज़ उठा सकते हैं, और महिलाओं की आवाज़ सुनकर और उनके लिए जगह बनाकर सहयोगी बन सकते हैं।

उदाहरण: मेनएंगेज अलायंस और #हीफॉरशी जैसे अभियान दिखाते हैं कि कैसे पुरुष लिंग आधारित हिंसा के खिलाफ कार्रवाई कर सकते हैं और महिलाओं के अधिकारों का समर्थन कर सकते हैं।



6.6 परिवारों और समुदायों के भीतर हानिकारक सामाजिक मानदंडों को संबोधित करना

पुरुष परिवारों और समुदायों के भीतर शुरू होने वाले हानिकारक सामाजिक मानदंडों को चुनौती देने में एक शक्तिशाली भूमिका निभा सकते हैं। पुरुषप्रधानतात्मक प्रथाएं - जैसे बेटों को तरजीह देना, महिलाओं से सभी देखभाल के काम करने की अपेक्षा करना, या लड़कों को भावनाएं व्यक्त करने से हतोत्साहित करना - अक्सर घर से ही शुरू होती हैं। पिता, भाई या बड़े होने के नाते पुरुष अपने प्रभाव का उपयोग करके इन पैटर्नों पर सवाल उठा सकते हैं और उन्हें बदल सकते हैं।

उदाहरण:

एक पिता अपनी बेटी की शिक्षा में सहयोग देकर या घर के कामों में हाथ बंटाकर एक मजबूत उदाहरण प्रस्तुत करता है। जो पुरुष दहेज, बाल विवाह या हिंसा के खिलाफ बोलते हैं, वे हानिकारक परंपराओं को तोड़ने में मदद करते हैं और यह दिखाते हैं कि लैंगिक समानता हर किसी की जिम्मेदारी है।

सामुदायिक स्तर पर, पुरुष लीडर - धार्मिक, राजनीतिक या सामाजिक - स्कूलों, मंदिरों, पंचायतों और कार्यस्थलों में लड़कियों के अधिकारों और लैंगिक न्याय के लिए बोलकर जनता के नजरिए को बदल सकते हैं।

6.7 सामुदायिक संवेदनशीलता और समर्थन के लिए रणनीतियां

प्रभावी सामुदायिक संवेदनशीलता और समर्थन: समावेशी, सहभागी और स्थानीय संदर्भों में निहित होनी चाहिए। स्थानीय मीडिया द्वारा अभियान- जैसे नुक्कड़ नाटक, लोकगीत, रेडियो और पोस्टर का उपयोग करके चलाए जाने वाले अभियान, लैंगिक रूढ़िवादिता को शक्तिशाली रूप से चुनौती दे सकते हैं और लोगों के लिए समानता को बढ़ावा दे सकते हैं।

ग्राम सभा जैसे स्थान पुरुषों और महिलाओं को हानिकारक मानदंडों पर चर्चा करने के लिए मंच प्रदान करते हैं। विश्वसनीय स्थानीय समूहों - जैसे धार्मिक निकाय, स्वयं सहायता समूह और पीटीए - के साथ काम करने से इन प्रयासों की पहुंच बढ़ सकती है।

शिक्षक, आशा/आंगनवाड़ी कार्यकर्ता और युवा लीडर जैसे सामुदायिक प्रभावशाली व्यक्ति लैंगिक संवेदनशीलता और अधिकारों के बारे में प्रशिक्षित होकर आदर्श उदाहरण के रूप में कार्य कर सकते हैं।

स्कूल-आधारित उपाय - जैसे लिंग मॉड्यूल और जीवन कौशल शिक्षा - शुरुआती अवस्था में समतामूलक दृष्टिकोण को आकार देने में मदद करते हैं। साथ ही, पंचायत स्तर पर नीतिगत सुझाव (जैसे, लिंग बजट, सहायता डेस्क और महिला सुरक्षा योजनाएं) से परिवर्तन के लिए संरचनात्मक निर्माण में मदद मिल सकती है।

निगरानी और सामुदायिक फीडबैक यह सुनिश्चित करते हैं कि रणनीतियों को सर्वोत्तम तरीके से अपनाया जाए - सामूहिक स्वामित्व का निर्माण और स्थायी परिवर्तन।

आशा कार्यकर्ताओं की रैली

ग्राम सभा



गतिविधि 6A

एक पुरुष को पुरुष क्या बनाता है? - पुरुषत्व को समझना

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 6.1 - 6.2 पढ़ें।

Theme:

पुरुषत्व की मूल बातें, पुरुषत्व के प्रकार

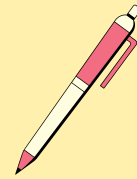
सामग्री:



चार्ट पेपर



मास्किंग टेप



स्केच पेन या
मार्कर

प्रशिक्षकों के लिए चरण दर चरण निर्देश

चरण 1: छोटे समूह बनाएं

प्रतिभागियों से 4-5 सदस्यों के छोटे समूह बनाने के लिए कहें। प्रत्येक समूह को चार्ट पेपर की एक शीट और कुछ स्केच पेन दें। उनसे निम्न बातों को कहें:

"हम यह पता लगाने जा रहे हैं कि समाज आमतौर पर पुरुषों से क्या अपेक्षा करता है। कृपया एक साथ मिलकर काम करें और उन गुणों, व्यवहारों या भूमिकाओं को लिखें जो आपके विचार से आपके समुदाय में पुरुष होने से सामान्यतः जुड़े हुए हैं।"

चरण 2: समूह लेखन और चिंतन



समूहों को अपने विचारों को सूचीबद्ध करने का समय दें। उन्हें इस बारे में सोचने के लिए प्रोत्साहित करें कि बड़े होते हुए लड़कों को क्या बताया जाता है, पुरुषों से किस तरह का व्यवहार अपेक्षित होता है, और किस चीज को "पुरुषहीन" माना जाता है।

घूमें और उनकी बातचीत सुनें। उन्हें याद दिलाएं कि कोई सही या गलत उत्तर नहीं होता - ये सिर्फ दैनिक जीवन के अवलोकन होते हैं।



चरण 3: समूह में साझा करने की प्रक्रिया



प्रत्येक समूह से अपनी सूची में से 2-3 बिंदु जल्दी से साझा करने के लिए कहें। बार-बार दोहराए गए या प्रभावशाली विचारों को बोर्ड या बड़ी शीट पर लिखें ताकि सभी देख सकें। उनसे निम्न बातों को कहें:

“ये पुरुषत्व से जुड़ी सामान्य विशेषताएं या अपेक्षाएं हैं। आपके विचार में ये विचार कहां से आते हैं - परिवार, मीडिया, धर्म या स्कूल? क्या ये हमेशा सभी के लिए मददगार या निष्पक्ष होते हैं?”

चरण 4: संक्षिप्त विवरण और इनपुट

संक्षेप में बताएं कि पुरुषत्व प्राकृतिक या निश्चित नहीं है - यह समाज द्वारा आकार दिया जाता है। जिस प्रकार लड़कियों और महिलाओं से कुछ खास व्यवहार और भावनाएं अपेक्षित होती हैं, उसी प्रकार समाज ने लड़कों और पुरुषों के लिए भी कुछ खास प्रकार के व्यवहार तय कर रखे हैं। इस क्षण का उपयोग "आधिपत्यवादी पुरुषत्व" जैसे शब्दों को पेश करने के लिए करें और यह बताएं कि यह शक्ति, नियंत्रण और भावनात्मक दमन से कैसे संबंधित है। संक्षेप में इस तथ्य पर प्रकाश डालिए कि पुरुषत्व विविध है।

आदर्श रूप से समाज को सभी बच्चों और वयस्कों से यह अपेक्षा करनी चाहिए कि वे अच्छे इंसान बनें, सहानुभूतिपूर्ण, सम्मानपूर्ण और देखभाल करने वाले हों।

चरण 5: समापन टिप्पणी



“पुरुषत्व एक ऐसी चीज है जिसे हम सीखते हैं, और चूंकि हम इसे सीखते हैं, इसलिए हम इस पर सवाल भी उठा सकते हैं और इसे बदल भी सकते हैं। सभी पुरुष पुरुषत्व का अनुभव एक ही तरह से नहीं करते - वर्ग, जाति, नस्ल, योग्यता और लिंग पहचान मायने रखती है। हम अपने बच्चों और परिवार को यह सिखा सकते हैं कि पुरुष या लड़की जैसा होना महत्वपूर्ण नहीं है, बल्कि एक अच्छा इंसान बनना अधिक महत्वपूर्ण है।”



गतिविधि 6B

पुरुष और पुरुषत्व

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 6.1 - 6.2 पढ़ें।

विषय:

पुरुषत्व का अनुभव अलग-अलग पुरुषों द्वारा उनकी सामाजिक पहचान के आधार पर अलग-अलग तरीके से किया जाता है।

प्रशिक्षकों का नोट:

तैयारी: संक्षिप्त विवरण के साथ 4 से 6 सरल कैरेक्टर कार्ड तैयार करें। प्रत्येक कार्ड एक अलग तरह के आदमी को दर्शाना चाहिए, उदाहरण के लिए:

1. एक दलित सफाई कर्मचारी
2. एक प्रवासी निर्माण कर्मचारी
3. एक छोटे से शहर में रहने वाला एक समलैंगिक आदमी
4. एक विकलांग आदमी
5. एक आदिवासी किसान
6. एक रूढ़िवादी परिवार से कॉलेज जाने वाला युवक



प्रशिक्षकों के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: प्रतिभागियों को छोटे-छोटे समूहों में बांटें

प्रत्येक समूह को एक कैरेक्टर कार्ड दें।

चरण 3: सामूहिक प्रस्तुतियां



प्रत्येक समूह को बड़े समूह के समक्ष अपनी चर्चा का संक्षिप्त सारांश प्रस्तुत करना है।

चरण 2: समूह चर्चा



समूहों से उनके चरित्र के जीवन की कल्पना करने और चर्चा करने के लिए कहें:

1. इस व्यक्ति के लिए "पुरुष होने" का क्या अर्थ है?
2. एक पुरुष के रूप में उसे किस तरह के दबावों का सामना करना पड़ता है?
3. अन्य पुरुषों या समाज द्वारा उसके साथ कैसा व्यवहार किया जाता है?
4. क्या वह भावनाएं व्यक्त कर सकता है, मदद मांग सकता है, या कमजोरी दिखा सकता है?
5. वह पुरुषत्व के किन रूपों का प्रतीक है—आधिपत्यवादी, वैकल्पिक, या हाशिए पर? ये अभिव्यक्तियां उसकी सामाजिक स्थिति (जैसे जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता या लैंगिकता) से कैसे जुड़ी हैं?

चरण 4: पूरे समूह की चर्चा को सुगम बनाना

चिंतन को निर्देशित करने के लिए इन प्रमुख प्रश्नों का उपयोग करें:

- क्या सभी पुरुष एक ही तरह से पुरुषत्व का अनुभव करते हैं?
- पुरुष होने का "सही" तरीका क्या है, यह तय करने का अधिकार किसे है?
- उन पुरुषों का क्या होता है जो पुरुषत्व के प्रमुख विचार में फिट नहीं बैठते या नहीं बैठ सकते?

चरण 5: समापन टिप्पणी



पुरुषत्व सभी के लिए एक जैसा नहीं होता। यह जाति, वर्ग, क्षेत्र, धर्म, विकलांगता और लैंगिकता द्वारा आकार लेता है। कुछ पुरुषों का सम्मान किया जाता है; दूसरों का उपहास किया जाता है या उन्हें बहिष्कृत किया जाता है। विभिन्न पुरुषत्व को मान्यता देकर हम पुरुषों और महिलाओं दोनों के लिए अधिक सम्मानजनक, समान और समझदार समुदायों का निर्माण कर सकते हैं।

गतिविधि 6C

“नारीत्व तब और अब” – समय के साथ बदलाव की पड़ताल

45
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 6.3 पढ़ें।

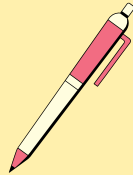
विषय:

प्रतिभागियों को यह समझने में मदद करना कि नारीत्व सामाजिक रूप से कैसे बनाया गया है और यह आज के समाज में कैसे बदल रहा है।

आवश्यक सामग्री:



चार्ट पेपर को दो हिस्सों में बांटें: “पारंपरिक नारीत्व” और “उभरता हुआ नारीत्व”



मार्कर



फोटो या कार्ड (वैकल्पिक) जो पारंपरिक और आधुनिक भूमिकाओं में महिलाओं के उदाहरण दिखाते हों

प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: छोटे समूह बनाएं

प्रतिभागियों को छोटे-छोटे समूहों में बांटें (प्रत्येक समूह में 4–6 सदस्य)।

चरण 2: मंथन गतिविधि

प्रत्येक समूह से विचार-मंथन करने और स्त्रीत्व से जुड़ी विशेषताओं या अपेक्षाओं की सूची बनाने के लिए कहें: पहले कॉलम में, पारंपरिक रूप से महिलाओं से जुड़ी विशेषताओं को लिखें, जैसे कि आज्ञाकारिता, निर्भरता, भावनात्मक त्याग, पोषण।

दूसरे कॉलम में आज महिलाओं में देखी जाने वाली उभरती हुई विशेषताओं के बारे में लिखें, जैसे सुविधाएं, नेतृत्व, डिजिटल साक्षरता और वित्तीय स्वतंत्रता।

चरण 3: उदाहरण जोड़ें

समूहों को इस तरह के उदाहरण शामिल करने के लिए प्रोत्साहित करें:

- उचित वेतन के लिए विरोध कर रही आशा और आंगनवाड़ी कार्यकर्ता
- महिलाओं के नेतृत्व वाली सामूहिक और सामुदायिक कार्रवाइयां
- राजनीतिक सत्ता में महिलाएं - सरपंच/वार्ड लीडर
- महिला बस चालक।



चरण 4: समूह साझाकरण और चर्चा



पूरे समूह को एक साथ लाएं। प्रत्येक छोटे समूह को अपने चार्ट से कुछ मुख्य बिंदु साझा करने के लिए आमंत्रित करें।

निम्न प्रश्नों का उपयोग करके सामूहिक चर्चा का नेतृत्व करें:

- “नारीत्व के कौन से पारंपरिक विचार अभी भी आपके समुदाय पर हावी हैं?”
- “देखभाल के माध्यम से शक्ति’ का आपके लिए क्या अर्थ है?”
- “क्या नारीत्व में दृढ़ता और स्वतंत्रता शामिल हो सकती है?”

चरण 5: प्रशिक्षक की जानकारी

उनसे निम्न बातों को कहें:

“लिंग संबंधी भूमिकाएं निश्चित नहीं हैं - हमारे परिवारों, समुदायों और राजनीति में जो कुछ घटित होता है, उसके आधार पर वे समय के साथ बदलती रहती हैं। जहां पारंपरिक नारीत्व अक्सर चुप्पी या त्याग के बारे में था, आज की कई महिलाएं यह फिर से परिभाषित कर रही हैं कि नारीत्व का क्या मतलब होता है—नेतृत्व करते हुए, विरोध जताते हुए, और न्याय की मांग करते हुए।”

चरण 6: समापन टिप्पणी



“नारीत्व केवल एक ही रूप नहीं है। यह कोमल और मजबूत, स्नेहपूर्ण और आत्मविश्वासी हो सकता है। यह तब शक्तिशाली बनता है जब महिलाएं इसे खुद के लिए परिभाषित करती हैं। आइए इस बदलाव का जश्न मनाएं—यह देख कर कि यह देखभाल या भावना की अस्वीकृति नहीं है, बल्कि एक ऐसी मान्यता है कि ये गुण तब ताकत बनते हैं जब इन्हें स्वतंत्र रूप से चुना जाए।”



गतिविधि 6D

“किसकी स्त्रीत्व?” –

रोल प्ले के माध्यम से लिंग मानदंडों की कल्पना

30
मिनट

संदर्भ: अभ्यास करने से पहले संदर्भ 6.3 पढ़ें।

विषय:

स्त्रीत्व को विभिन्न वर्गों, जातियों और व्यवसायों में किस प्रकार अलग-अलग रूप में देखा जाता है, और इसे शक्ति के स्रोत के रूप में कैसे फिर से प्राप्त किया जा सकता है।

आवश्यक सामग्री:



अलग-अलग किरदारों वाले रोल
कार्ड (नीचे देखें)



अभिनय के लिए सरल प्रॉप्स या
स्कार्फ (वैकल्पिक)

प्रशिक्षक के लिए चरण-दर-चरण निर्देश

चरण 1: सामग्री पहले से तैयार रखें

निम्न पात्रों के साथ सरल भूमिका कार्ड बनाएं (स्थानीय प्रासंगिकता के आधार पर आप इसे संशोधित कर सकते हैं):

- बेहतर वेतन के लिए विरोध प्रदर्शन का नेतृत्व करती एक आशा कार्यकर्ता
- उत्पीड़न के खिलाफ ऑनलाइन बोलती एक युवा महिला रचनाकार
- अपमानजनक विवाह को छोड़ने का फैसला करने वाली एक ग्रामीण महिला
- अपने नियोक्ता के साथ वेतन पर बातचीत करती एक घरेलू कर्मचारी
- अपने कॉलेज में लैंगिकवादी चुटकुलों का सामना करने वाली एक छात्रा

चरण 2: प्रतिभागियों को समूहों में बांटें

4-5 छोटे समूह बनाएं और प्रत्येक समूह को एक रोल कार्ड दें।

चरण 3: गतिविधि के बारे में जानें

समूह को बताएं:

“प्रत्येक समूह अपने कार्ड में महिला के जीवन को दर्शाने वाला एक छोटा दृश्य प्रस्तुत करेगा। इस पर ध्यान केंद्रित करें कि वह किसी चुनौती का कैसे जवाब देती है या अपनी ताकत कैसे व्यक्त करती है। आपके पास तैयारी करने और प्रदर्शन करने के लिए 5 मिनट होंगे।”



चरण 4: समूह प्रदर्शन



प्रत्येक समूह को अपने 1-2 मिनट के दृश्य को बड़े समूह के सामने प्रस्तुत करना है।

चरण 5: प्रत्येक दृश्य के बाद समूह का चिंतन



प्रत्येक प्रदर्शन के बाद, पूरे समूह से निम्न प्रश्न पूछें:

- “इस महिला ने अपने स्त्रीत्व को कैसे व्यक्त किया?”
- “क्या वह निष्क्रिय थी या शक्तिशाली थी?”
- “उसे किन सामाजिक चुनौतियों का सामना करना पड़ा?”

चरण 6: चर्चा की सुविधा प्रदान करें

इन प्रश्नों का उपयोग करके एक छोटी सामूहिक बातचीत का मार्गदर्शन करें:

- “क्या किसी प्रदर्शन ने स्त्रीत्व के बारे में आपके विचार को चुनौती दी?”
- “क्या देखभाल और प्रतिरोध एक साथ हो सकते हैं? कैसे हो सकते हैं?”
- “कौन परिभाषित करता है कि ‘उचित’ स्त्रीत्व क्या है - और उन परिभाषाओं से किसे लाभ होता है?”

चरण 7: समापन टिप्पणी



उनसे निम्न बातों को कहें:

“नारीत्व कमजोरी नहीं है - यह पोषण करने वाली और साहसी, देखभाल करने वाली और मुखर हो सकती है। जब महिलाएं अपनी नारीत्व को दर्शाती हैं, तो वे नियंत्रण के विरुद्ध संघर्ष करती हैं और दोबारा अपनी स्वतंत्रता प्राप्त करती हैं। प्रतिरोध, देखभाल और गरिमा सभी शक्ति के रूप हैं।”



चैप्टर 7

संसाधन और संदर्भ



07.

संसाधन और संदर्भ



7.1 घरेलू कामगारों के लिए उपयोगी लैंगिक कानून और नीतियां

- सामाजिक सुरक्षा संहिता, 2020 - असंगठित और घरेलू कामगारों के लिए प्रावधान
- कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 - अनौपचारिक कामगार के लिए अधिकार और तंत्र
- घरेलू हिंसा से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम, 2005 - आर्थिक और भावनात्मक सुरक्षा के लिए प्रासंगिकता
- असंगठित श्रमिक सामाजिक सुरक्षा अधिनियम, 2008 (अब सम्मिलित) - ऐतिहासिक महत्व और अभी भी संचालित योजनाएं
- अनौपचारिक क्षेत्र में महिलाओं के लिए सुरक्षा और स्वास्थ्य पर राष्ट्रीय नीति (ड्राफ्ट और राज्य स्तरीय प्रयास)
- होमवर्क पर आईएलओ कन्वेंशन 177 - अंतर्राष्ट्रीय मानक, भारत की स्थिति, समर्थन प्रासंगिकता

7.2 सहायता संगठन और हेल्पलाइन

a. राष्ट्रीय/अखिल भारतीय हेल्पलाइन

- 181 – महिला हेल्पलाइन
- 1091 – महिलाओं के लिए पुलिस हेल्पलाइन
- 1098 – चाइल्डलाइन (संकट में फंसे बच्चों के लिए)
- वन स्टॉप सेंटर (ओएससी) और जिला/राज्य के अनुसार विवरण

b. राज्य और स्थानीय संगठन (अधिक संख्या में जोड़ें और क्षेत्र के अनुसार अनुकूल बनाएं)

- सेवा भारत और राज्य चैप्टर
- होमनेट साउथ एशिया (एचएनएसए) का देश में कार्यालय
- जागोरी, दिल्ली – कानूनी सलाह के लिए
- स्नेहा, मुंबई - शहरी गरीब समुदायों में सहायता
- स्वाति, गुजरात - ग्रामीण महिलाओं की जीबीवी और आजीविका सहायता

c. कानूनी और सामाजिक सहायता नेटवर्क (अन्य जोड़ें और क्षेत्र के अनुसार अनुकूल बनाएं)

- जिला विधिक सेवा प्राधिकरण (डीएलएसए)
- महिला एवं बाल विकास विभाग (डब्ल्यूसीडी)
- पुलिस महिला हेल्पडेस्क और महिलाओं के लिए विशेष प्रकोष्ठ

7.3 सुझाए गए पाठ्य, वीडियो और शिक्षण उपकरण

a. लघु पठन (केवल अंग्रेजी, तमिल, हिंदी और नेपाली जोड़ें)

- घरेलू कामगारों के अधिकारों पर एचएनएसए द्वारा हैंडबुक
- असंगठित महिला कामगार के लिए काम और सम्मान पर सेवा की मार्गदर्शिकाएं
- लिंग और अनौपचारिकता पर आईएसएसटी पॉलिसी का संक्षिप्त विवरण
- होमवर्कर्स वर्ल्डवाइड - आईएलओ/डब्ल्यूआईआईओ रिपोर्ट
- महिलाओं के लिए प्रासंगिक आईएलओ सम्मेलनों के आसानी से पढ़े जाने वाले सारांश

b. वीडियो और वृत्तचित्र

- “अगर महिलाएं रुक जाती हैं, तो दुनिया रुक जाती है” - अदृश्य महिला श्रम पर लघु फिल्म
- “नए दौर की नई नारी” - जेंडर और काम पर जागोरी द्वारा वीडियो श्रृंखला
- “वी मेक चेंज” (होमनेट साउथ एशिया) - घरेलू कामगारों के सामूहिक पर
- स्थानीय भाषा के वीडियो, जिसमें पीडब्ल्यूडीवीए, पीओएसएस जैसे कानूनों के बारे में बताया गया हो

c. बातचीत के लिए उपकरण और गतिविधियां

- लैंगिक भूमिका चार्टिंग अभ्यास (सेवा/आईएसएसटी मैनुअल)
- बॉडी मैपिंग और सुरक्षा मैपिंग उपकरण
- नकली बातचीत या पुलिस शिकायत दर्ज करने के लिए रोल प्ले स्क्रिप्ट
- लिंग हिंसा और कार्य अधिकारों पर सामुदायिक थिएटर वीडियो

अनुलग्नक I:

अध्याय 1

अनुभाग 1.3 परिचय और विषय की रूपरेखा तैयार करना - तोड़-तोड़ के बंधनों को

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



चैप्टर 2

गतिविधि 2B: कहानी सुनाने के माध्यम से एजेंसी के बारे में विचार करना

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



चैप्टर 4

गतिविधि 4A: “कौन क्या करता है?” – लैंगिक भूमिकाओं, लैंगिक श्रम विभाजन और वेतन में अंतर को समझना

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



गतिविधि 4B: “कौन निर्णय लेता है?” – दैनिक जीवन में लैंगिक समानता

वीडियो 1 - <https://youtu.be/9HkIP4YkXu4?feature=share>

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



गतिविधि 4E: कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को समझना

वीडियो 1 - Tea Consent Video

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

वीडियो 3 - <https://youtu.be/YVkBsgqYlgc?feature=shared>

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



गतिविधि 4F: गतिविधि: हमारे शरीर, हमारी इच्छाओं और हमारी एजेंसी को समझना

वीडियो - Sexuality Is Not Taboo – Video Link



अनुलग्नक II: भारत में महिलाओं की स्थिति

टेबल 01 : मुख्य संवैधानिक प्रावधान

अनुच्छेद	विवरण
अनुच्छेद 14	कानून के तहत समानता और महिला-आधारित अपराधों के विरुद्ध कानूनी सुरक्षा सुनिश्चित करता है।
अनुच्छेद 15	यह लिंग सहित विभिन्न आधारों पर भेदभाव को रोकता है। अनुच्छेद 15(3) में महिलाओं और बच्चों के लिए विशेष प्रावधान शामिल हैं।
अनुच्छेद 16	यह समान रोजगार के अवसर सुनिश्चित करता है और सार्वजनिक रोजगार में भेदभाव को रोकता है।
अनुच्छेद 39	पुरुषों और महिलाओं के लिए समान आजीविका और समान कार्य के लिए समान वेतन का अधिकार सुनिश्चित करता है।
अनुच्छेद 42	न्यायोचित एवं मानवीय कार्य-स्थितियां और मातृत्व राहत का प्रावधान।
अनुच्छेद 243	ग्राम पंचायतों में महिलाओं के लिए सीटें आरक्षित की गईं, जिससे ग्रामीण महिलाओं को सशक्त बनाया गया।

टेबल 02 : मुख्य आंकड़े (भारत, 2024)

श्रेणी	डेटा
महिला साक्षरता दर (2022)	70.3% (केरल: 95.3%, बिहार: 61.8%)
मातृ मृत्यु दर (2023)	प्रति 100,000 जीवित लोगों में से 80 मौतें
महिला श्रम बल भागीदारी (2023-24)	41.70%
महिलाओं के स्वामित्व वाले बैंक खाते (2023)	39.2% (ग्रामीण: 42.2%)
लोकसभा में महिलाएं (2024)	13.6% (543 सांसदों में से 74)
बलात्कार के दर्ज मामले (2021)	31,677 (औसतन 86 रोज)
सुभद्रा योजना (ओडिशा, 2024)	ईडब्ल्यूएस महिलाओं (21-60 वर्ष) के लिए पांच वर्षों में ₹50,000

टेबल 03 : प्रमुख विधायी अधिनियम

1	महिलाओं की सुरक्षा सुनिश्चित करने वाले अधिनियम
2	दहेज निषेध अधिनियम, 1961
3	घरेलू हिंसा से महिलाओं का संरक्षण अधिनियम, 2005
4	सती प्रथा (रोकथाम) अधिनियम, 1987
5	अनैतिक व्यापार (रोकथाम) अधिनियम, 1956
6	सिविल प्रक्रिया संहिता, 1973
7	भारतीय दंड संहिता, 1860
8	हिंदू विवाह अधिनियम, 1955
9	बाल विवाह निरोधक अधिनियम, 1929
10	गर्भावस्था का चिकित्सीय समापन अधिनियम, 1971
11	राष्ट्रीय महिला आयोग अधिनियम, 1990
12	न्यूनतम मजदूरी अधिनियम, 1948
13	बंधुआ मजदूरी प्रणाली (उन्मूलन) अधिनियम, 1976
14	विशेष विवाह अधिनियम, 1954
15	विदेशी विवाह अधिनियम, 1969
16	भारतीय तलाक अधिनियम, 1869
17	महिलाओं का अभद्र ड्राइंग (निषेध) अधिनियम, 1986
18	संरक्षक और वार्ड अधिनियम, 1869
19	समान पारिश्रमिक अधिनियम, 1976

अनुलग्नक III: मानक संचालन प्रक्रिया (एसओपी): घरेलू महिला कामगारों के लिए लिंग प्रशिक्षण में लैंगिकता पर ध्यान केंद्रित करना

उद्देश्य:

महिला घरखाता कामगारों के साथ लिंग प्रशिक्षण सत्रों में लैंगिकता पर चर्चा करते समय, एक सम्मानजनक, सुरक्षित और समावेशी माहौल सुनिश्चित करने के लिए, इस विषय से जुड़ी सांस्कृतिक, सामाजिक और व्यक्तिगत संवेदनशीलताओं को समझना आवश्यक है।

1. सत्र से पहले तैयारी

- **संदर्भ को समझें:** पता लगाएं कि स्थानीय समुदायों के लोग - विशेष रूप से जहां महिला घरखाता कामगार रहती हैं - लैंगिकता के बारे में क्या सोचते हैं और क्या विश्वास करते हैं, जिसमें वे रीति-रिवाज या विषय भी शामिल हैं जिन्हें शर्मनाक माना जाता है या जिनके बारे में बात नहीं की जाती।
- **विश्वास बनाएं:** पहले सत्र में लैंगिकता पर चर्चा नहीं की जानी चाहिए। इस विषय को शुरू करने से पहले, पहले के सत्रों में एक सुरक्षित समूह माहौल और भरोसा बनाएं।
- **संगठन के लीडर्स से सलाह लें:** समुदाय के लीडर्स या महिलाओं के समूह के प्रतिनिधियों से बात करें ताकि भाषा, लहजा और चर्चा की गहराई के बारे में सही जानकारी मिल सके।
- **विषय-वस्तु सावधानीपूर्वक तैयार करें:** सांस्कृतिक रूप से संवेदनशील, स्पष्ट और गैर-आलोचनात्मक भाषा का प्रयोग करें। विजुअल एड्स (फोटो, चार्ट आदि) सम्मानजनक और आसानी से समझ में आने वाले होने चाहिए।
- **मूल नियम बनाएं:** गोपनीयता, गैर-निर्णय, और आगे बढ़ने का अधिकार (अर्थात, उत्तर न देना या साझा न करना) शामिल करें।

2. सत्र के दौरान

- **सुरक्षित माहौल बनाएं:** नियमों को दोहराएं और याद दिलाएं कि सभी अनुभवों और पहचानों को सम्मान दिया जाएगा।
- सरल, सम्मानजनक भाषा का प्रयोग करें: मेडिकल या जटिल शब्दावली से बचें। परिचित उदाहरण और रोजमर्रा की भाषा का इस्तेमाल करें।
- **स्वैच्छिक रूप से साझा करने के लिए प्रोत्साहित करें:** किसी को भी अपनी व्यक्तिगत कहानी साझा करने के लिए मजबूर न करें। सभी योगदानों की संवेदनशीलता के साथ सराहना करें।
- **रोजमर्रा की जिन्दगी से जोड़ें:** काम, सुरक्षा, स्वास्थ्य, अधिकार, और शारीरिक स्वायत्तता से जुड़ी बात करें जो महिला घरखाता कामगारों के लिए प्रासंगिक हो।
- **विविधता को स्वीकार करें:** यह समझें कि लैंगिकता में विभिन्न पहचान, रुचि और अभिव्यक्तियां शामिल होती हैं। विषमलैंगिकता या द्विआधारी लिंग मानदंडों को न मानें।
- **समूह की प्रतिक्रिया पर नजर रखें:** असहजता, ताने-झाने या चुप्पी जैसी बातें ध्यान दें। सम्मान बनाए रखने के लिए नरमी और दृढ़ता से हस्तक्षेप करें।

3. विरोध या असहजता को संभालें

- **विषय को सामान्य बनाएं:** समझाएं कि लैंगिकता लिंग और शारीरिक अधिकारों का एक महत्वपूर्ण हिस्सा क्यों है, और यह स्वास्थ्य, सहमति और हिंसा से कैसे जुड़ी है।
- **सहानुभूति के साथ प्रतिक्रिया दें:** अगर कोई भावुक या प्रतिरोधी हो जाता है, तो विषय को नजरअंदाज किए बिना उसकी भावनाओं को स्वीकार करें।

4. सत्र के बाद फॉलो-अप करें

- **प्रतिभागियों से संपर्क करें:** जो भी व्यक्ति परेशान या विशेष रूप से प्रभावित दिखे, उससे निजी तौर पर फॉलो-अप करें।
- **रेफरल प्रदान करें:** परामर्शदाताओं, स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं, या अगर उपलब्ध हो, तो हेल्पलाइन की संपर्क जानकारी प्रदान करें।
- **सह-सुविधाकर्ताओं के साथ संक्षिप्त जानकारी:** इस पर विचार करें कि क्या अच्छा रहा और भविष्य के सत्रों के लिए किन चीजों में समायोजन की आवश्यकता है।

5. क्या करें और क्या न करें का सारांश

क्या करें

सम्मानजनक, समावेशी भाषा का प्रयोग करें

चुप्पी या झिझक का सम्मान करें

रोजमर्रा के अनुभवों से जुड़ें

तथ्यात्मक, अधिकार पर आधारित जानकारी प्रदान करें

गोपनीयता और सुरक्षा की रक्षा करें

क्या न करें

शर्मनाक या अनैतिक भाषा का प्रयोग न करें

प्रतिभागियों को साझा करने या शामिल होने के लिए बाध्य न करें

सभी के अनुभवों या मानदंडों को मान दें

मिथक, रूढ़िवादिता या अस्वीकार्य बातों का प्रसार न करें

संकट या संघर्ष के संकेतों को नजरअंदाज न करें

नोट्स:



आवाज काम शक्ति

प्रशिक्षण नियमावली

