

# ‘कासा’ की जेंडर नीति

## (CASA'S GENDER POLICY)

‘कासा’ की जेंडर नीति के माध्यम से जेंडर समानता के प्रति उसकी संगठनात्मक वचनबद्धता स्पष्ट नज़र आती है. ‘कासा’ खुद और अपने साझेदारों को इस काबिल बनाने का प्रयास करता है कि उनके हस्तक्षेप द्वारा महिलाओं और पुरुषों दोनों के जीवन स्तर को उपर उठाया जा सके, और जेंडर समता की अवधारणा को बढ़ावा मिले. जेंडर समता के माध्यम से महिला और पुरुष दोनों को मानव विकास के सभी पहलुओं में पर्याप्त न्याय मिलता है जिसमें आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक अधिकार शामिल हैं; समान स्तर का सम्मान व मानव गरिमा; चयन करने के पर्याप्त विकल्प और अवसर, और इस चयन के परिणाम को ठोस स्वरूप देने में समान स्तर की सत्ता, और संसाधनों पर समान स्तर का अभिगमन भी शामिल है.

## भाग-1 (SECTION -1)

### पहला पाठ- परिचय (INTRODUCTION)

#### धर्म वैज्ञानिक आधार (Theological Base)

भारत में प्रोटेस्टेंट और आर्थाडाक्स कलीसियाओं के (कोई 27 डिनामिनेशन्स का प्रतिनिधित्व करते हुये) सामाजिक कामों की भुजा के रूप में 'कासा' की स्थापना लगभग 6 दशक पहले मसीही विश्वास और मूल्यों पर आधारित रही है. इसका विश्वास है कि पुरुष और महिला दोनों ही समान रूप से परमेश्वर के स्वरूप में रचे गये हैं, और ख्रिस्त की देह में यह समान भागीदार हैं. इसके फलस्वरूप, यह इन दोनों के द्वारा दैवीय स्वरूप और ख्रिस्त की देह में आपसी भागीदारी का द्योतक भी है, जो काफी गहरा और गंभीर है; कि वे जो कुछ भी मिलकर करते हैं उसमें एक-दूसरे को परमेश्वर द्वारा प्रदान की गई मानव गरिमा के प्रति आपसी प्रेम और आदर-सत्कार के साथ समर्पित रहें.

पुरुष और महिला दोनों को ही परमेश्वर ने अपने स्वरूप में सृजा था. उनकी जैविक बनावट और विशेषताओं ने उन्हें विभिन्न रूप और कार्य करने के लिये ठहराया है. जबकि पुरुष को मेहनत-मशक्कत कर परिवार के भरण-पोषण के लिये संसाधन जुटाने पड़ते हैं, महिला को बच्चे पैदा कर उन्हें पालना-पोसना पड़ता है, और परिवार चलाने के लिये सभी तरह के उत्पादक काम करने होते हैं. पति-पत्नि की जिम्मेदारियां यदि एक अनुपात में बांटी जायें तो वह प्रकृति के अनुसार उचित होगा. लेकिन आज सच्चाई यह है कि बाहरी शक्तियों के दबाव में प्राकृतिक संतुलन बिगड़ गया है. इसलिये परिवार और समुदाय में महिला भीषण दमन का शिकार होती है और उसे निम्न स्तर का मानव माना जाता है. एक व्यक्ति होने के नाते उसके अधिकारों से उसे वंचित रखा जाता है, वह दासता की जिंदगी जीने को मजबूर होती है, इसके बावजूद कि वह प्रेम और देख-रेख, शांति और आनंद, स्वास्थ्य और खुशी की जननी और पोषक है, जो एक घर-परिवार और संसार के फलने-फूलने के लिये ज़रूरी है.

गरीबों और हाशिये पर खड़े लोगों के पक्ष में समर्पित होने के नाते 'कासा' आज महिलाओं को सबसे ज्यादा प्रतिकूल परिस्थिति में पाता है. समाज में महिलाओं के उचित स्थान को सुनिश्चित करने के लिये 'कासा' प्रयासरत है ताकि वह आर्थिक रूप से स्वावलंबी और सामाजिक रूप से इज्जत की जिंदगी जी सके. इस प्रकार एक ही सृष्टि के दो चेहरों के बीच एक आदर्श संतुलन पैदा किया जा सके. इस एक मात्र लक्ष्य को लेकर 'कासा' एक ऐसी जेंडर नीति को सुस्पष्ट करने का प्रयास कर रहा है जिससे संगठन और उसके कार्यक्षेत्र को एक ऐसी दिशा मिल सके कि वह घर-परिवार और समाज में महिलाओं के उचित स्थान को सुनिश्चित करने के लिये अपने को समर्पित कर सके.

## **दर्शन (Vision)**

‘कासा’ का दर्शन मसीही विश्वास और मूल्यों से प्रेरित होता है. ‘कासा’ एक ऐसे समाज की परिकल्पना करता है जिसमें शांति, न्याय और समानता स्थापित हो सके और जहां सभी नागरिक, चाहे वे किसी जाति, धर्म, भाषा और विश्वास के क्यों न हों, शांति और साम्प्रदायिक सद्भावना के साथ जी सकें. ‘कासा’ एक ऐसे समाज की संरचना के प्रति विचार करता है जहां गरीब, महिला, हाशिये पर खड़े लोग और तिरस्कृत वर्ग मानव गरिमा के साथ एक गुणात्मक जीवन जी सकें और मूल्य आधारित एवं संपोषक विकास की प्रक्रिया में भाग लेने के लिये उन्हें समान अवसर मिल सकें, और अपनी पूरी क्षमता को विकसित करने के लिये उन्हें एक उचित माहौल मिल सके.

## **मिशन (Mission)**

‘कासा’ एक न्याय संगत और संपोषक समाज की संरचना को न केवल सक्रिय रूप से सहयोग देता है वरन् उसके लिये काम भी करता है. इसके लिये विकास की प्रक्रिया में वह सामाजिक व आर्थिक रूप से हाशिये पर खड़े समूहों की भागीदारी के लिये तमाम अवसर पैदा करता है, जो गठजोड़ और गठबंधन बनाने और उनके संगठनों को सशक्त बनाने के माध्यम से किया जाता है. ‘कासा’ स्थानीय स्वशासन को सहयोग देता है, मानव अधिकारों की सुरक्षा करता है, शांति और मेल-मिलाप के लिये काम करता है, संपोषक आजीविका के साधनों को सुनिश्चित करता है, पर्यावरण के मुद्दों से जूझने का काम करता है, गरीबों के पक्ष में संसाधन जुटाता है, और संगठन के भीतर और अन्य साझेदारों के साथ उनकी सभी क्षमताओं और संभावनाओं को विकसित करता है.

## पाठ-2 : जेंडर को समझने का प्रयास (UNDERSTANDING GENDER)

### जेंडर-एक व्यापक नज़रिया (Gender Anoverview)

विकास की नीति निर्धारित करने वाले व उसे क्रियान्वित करने वाले प्रायः सभी लोगों द्वारा रोजमर्रा के शब्दकोष में 'जेंडर' शब्द का उपयोग किया जाता है. यहां तक कि यह ऐसे हल्के-फुल्के तरीके से इस्तेमाल किया जाने लगा है कि वह बहुत बड़े दायरे में तमाम अवधारणाओं का पर्यायवाची बन गया है जैसे कि जेंडर विश्लेषण/परिप्रेक्ष्य/नीति, विकल्प/रणनीतियां आदि. शब्दकोष में इसका अर्थ जो दिया गया है वह यह है 'संज्ञाओं और उससे संबंधित शब्दों का व्याकरण मूलक वर्गीकरण, जो दो लिंगों या लिंग-विहीनता से काम चलाऊ ढंग से मेल खाता हो' "the grammatical classification of nouns and related words, roughly corresponding to the two sexes and Sex-lessness" (आक्सफर्ड शब्दकोष). समाज विज्ञान में 'जेंडर' शब्द का उपयोग महिलाओं और पुरुषों के बीच के भेद के संदर्भ में किया गया है जो सही तौर पर जैविक अर्थ के अलावा और सामाजिक रूप से दो लिंगों के बीच के भेदों को समझने का प्रयास हो, हालांकि वे जैविक-लैंगिक भेदों पर आधारित नहीं होते. प्रायः सामाजिक कार्यकर्ता कहते हैं कि यह पाश्चात्य सभ्यता से जुड़ा शब्द है, जो हमारे उपर लादा गया है.

हालांकि जेंडर से संबंधित सिद्धांत शायद पाश्चात्य और आधुनिक आविष्कार हो सकते हैं, फिर भी जेंडर से जुड़े सिद्धांत हमारे पुरातन लेखकों द्वारा भी वर्णित किये गये हैं. जब मनु ने यह घोषणा की कि बचपन में एक महिला को अपने पिता के अधीनस्थ रहना चाहिये, जवानी में अपने पति के और बुढ़ापे में अपने बेटों के अधीनस्थ रहना चाहिये, तो वह अपने समाज में जेंडर आधारित संबंधों के सिद्धांतों की नींव खड़ी कर रहा था. चाणक्य ने कहा कि एक नारी के पाप न तो तीर्थ यात्रा और न ही भक्ति से शुद्ध हो सकते हैं वरन् अपने पति के पैर धोकर उसका पानी पीने से. गौतम (बुद्ध) ने आनंद से कहा कि 'किसी नारी पर नज़र मत डालना क्योंकि वे तुम्हें लुभायेगी'. कुरान में विरासत के संबंध में जो मापदंड बनाया गया है उसमें से एक पुरुष को दो महिलाओं के बराबर का हिस्सा संपत्ति में मिलेगा. पौलुस प्रेरित की पत्रियों में भी यह साफ लिखा है कि 'हे पत्नियों, अपने-अपने पतियों के मातहत रहो', इसी प्रकार हे पतियों ----- . इस तरह के तमाम उदाहरण हैं. इन सबका मुख्य कारण यह है कि इस प्रकार धार्मिक ग्रंथों को लिखने वाले और उसकी व्याख्या करने वाले सभी जन पुरुष थे.

जेंडर संबंध, समाजों और संस्कृतियों में निर्धारित भूमिकाओं, परंपराओं और सामाजिक संबंधों के बारे में है, जो आपस में मिलकर यह तय करते हैं कि 'नारी संबंधी' (Feminine) और 'पुरुष संबंधी' (Masculine) क्या है, और कैसे सत्ता का बंटवारा और उपयोग अलग-अलग मापदंड और तरीके से स्त्रियों और पुरुषों के बीच में किया जाता है. जेंडर खास तौर पर 'नारीत्व' (Famininity) और 'पौरुष' (Masculinity) की सामाजिक संरचना की ओर संकेत करता है, जो समय और स्थान के साथ बदलते

रहते हैं, और जो अर्जित किये गये व्यवहार के माध्यम से संचालित होते हैं न कि सहज व्यवहार पर. इसलिये स्त्री और पुरुष में समानता का संघर्ष और उसे जेंडर समानता के संघर्ष की छाप देना इस मान्यता पर आधारित है कि जेंडर असमानता मूलतः ढांचागत और संस्थागत भेदभाव के कारण पैदा होती है.

### **विकास-में-महिलाएं (Women in Development)**

‘विकास-में-महिलाएं’ नामक कार्य-दिशा 80 के दशक में इसलिये जरूरी थी कि विकास की प्रक्रिया में महिलाओं को नजरअंदाज नहीं किया जा सकता था, लेकिन इससे केवल तदर्थ और कुछ जोड़ने वाले समाधान ही निकल सकते थे. ‘विकास-में-महिलाएं’ नामक कार्य-दिशा का परिणाम असरहीन रहा क्योंकि परिवार/समाज संगठन में गैर-बराबरी के सत्ता संबंधों के सवालों को इसमें शामिल कर देखा नहीं गया. दूसरे शब्दों में विकास विश्लेषण में जेंडर के ढांचे को नजरअंदाज करने से ऐसे कार्यक्रम बनाये गये जिनमें महिलाओं की स्थिति में कोई बदलाव नहीं आया. उदाहरण के लिये वाटरशेड प्रबंधन कार्यक्रमों में बमुश्किल महिला समूहों को शामिल कर उनके नजरिये से देखा गया, क्योंकि मान्यता यह है कि ‘जमीन के मालिक पुरुष है’, जबकि सच्चाई तो यह है कि खेती-बाड़ी में महिलाओं की मुख्य भूमिका है, लेकिन उनके श्रम को कोई भी अहमियत नहीं दी जाती.

‘विकास-में-महिलाएं’ नामक कार्य-दिशा में महिलाओं को घराने में केवल पत्नि और माता के रूप में देखा जाता है, और इसी आधार पर उन्हें विकास में जोड़ा जाता है. इन सभी समस्याओं से जूझने की प्रक्रिया के दौरान विकास साथियों और जेंडर सलाहकारों को स्पष्ट नजर आने लगा कि यह काम इतना आसान नहीं है. समाज में बहुत गहराई तक समाहित पूर्वाग्रहों और सांस्कृतिक रूप से सत्ता के सवालों के चलते जो महिलाओं के बराबरी करने के प्रयासों को निरंतर और अनवरत नकारते रहे हैं, विकास विशेषज्ञों और नीति निर्धारकों ने यह महसूस किया कि विभिन्न स्तर पर पुरुषों और महिलाओं को यह सिखाना होगा कि वे पुरुषों और महिलाओं पर विकास के मापदंडों का अलग-अलग प्रभाव देख सकें, और कि पुरुष अपने आप में और स्वाभाविक रूप से महिलाओं को शामिल नहीं करते. अब यह आवश्यक हो गया है कि किसी भी परियोजना के परिणामों को अलग-अलग करके देखा जाये कि वह महिलाओं और पुरुषों पर किस प्रकार का प्रभाव डाल रहे हैं. दूसरे अर्थों में यह मान लेना सही नहीं होगा कि परिवार की न्यूनतम आवश्यकताएं बराबर-बराबर पूरी हो जायेंगी. यह भी स्पष्ट हो गया है कि विकास में महिलाओं की भागीदारी सुनिश्चित करने के लिये हमें कुछ खास तरीके के रक्षा कवच निर्मित करने होंगे. इसलिये इन मापदंडों को तय करने के लिये जेंडर परिप्रेक्ष्य जरूरी है. निःसंदेह हम में से तमाम जनों ने पाश्चात्य मॉडल से, जेंडर विश्लेषण से बहुत कुछ सीखा है, और विकास परियोजनाओं में महिलाओं के साथ क्या होता है यह समझने के लिये विश्लेषण के बहुत आवश्यक औजार भी हमें मिले हैं. इसके बावजूद हम यह महसूस करते हैं कि इन मॉडलों को रोजमर्रा की सच्चाई के साथ जोड़कर सही संदर्भ में देखने की जरूरत है. ‘विकास-में-

महिलाएं' कार्य-दिशा महिलाओं को केवल हितग्राही समूह के रूप में पहचानता है। इसका अर्थ यह हुआ कि वह विकास के मापदंडों में महिलाओं तक पहुंचने वाले लाभों को ही देखता है। यह कल्याण की अवधारणा के साथ जुड़ा हुआ है जिसमें सेवाएं प्रदान करना प्राथमिक है और ऐसे कार्यक्रमों के माध्यम से किया जाता है जिनमें महिलाओं की दशा-दुर्दशा से जूझने का प्रयास किया जाता है। आनुभविक सबूत हमें यह दर्शाते हैं कि महिलाओं को मिलने वाले लाभों से यह जरूरी नहीं कि वह उनके सशक्तिकरण की दिशा में कोई योगदान देते हों। आई.जी.पी. कुछ अच्छे उदाहरण हैं। नारीवादी विद्वानों ने शोध के आधार पर यह बताया है कि एक ही घराने में समान न्याय की बात करना मात्र मिथ्या है जब तक परिवार में महिलाओं की स्थिति पुरुषों के अधीन ही रहेगी।

### **जेंडर एवं विकास (Gender and Development)**

जेंडर एवं विकास की अवधारणा महिलाओं और पुरुषों के बीच सामाजिक रूप से गठित भेदों को समझने का प्रयास करता है जहां उनके आपसी संबंध, नियमों, परंपराओं और संस्कृति के फलस्वरूप हैं। यह सभी विकास कार्य के लिये आज एक मान्य परिप्रेक्ष्य है। जेंडर एवं विकास अवधारणा के तहत महिलाओं और पुरुष दोनों पर ध्यान केन्द्रित किया जाता है, इस सच्चाई को नज़रअंदाज़ करते हुये कि असमानता और भेदभाव की भावना की सबसे ज़्यादा शिकार महिलाएं ही होती हैं चाहे वह सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक असमानता का मुद्दा क्यों न हो या केवल सामाजिक कल्याण और आर्थिक कुशलता का सवाल ही क्यों न हो, इनमें जेंडर संबंधित समस्याओं और चिंताओं को देखना ज़रूरी है।

### **जेंडर समानता और न्याय की अवधारणा (Concept of Gender Equality And Equity)**

विकास के लक्ष्यों के तहत जेंडर समानता मानवाधिकारों का एक सिद्धांत है। पुरुषों से महिलाओं की समानता का संघर्ष और जेंडर समानता के संघर्ष की इसे छाप देना इस मान्यता पर आधारित है कि ढांचागत एवं संस्थागत भेदभावों के फलस्वरूप ही जेंडर असमानता पैदा होती है। 'कासा' द्वारा जिस तरह जेंडर समानता को वैचारिक रूप से समझा जाता है उसमें महिलाओं और पुरुषों के बोध, हितों, आवश्यकताओं और प्राथमिकताओं को किसी संदर्भ विशेष में समान वज़न दिया जाता है। समानता के गुणात्मक पहलू में विकास की प्राथमिकताओं और महिलाओं और पुरुषों के लिये उसके फल को निर्धारित करने के लिये समान प्रभाव प्राप्त करने की बात कही जाती है।

समान प्रभाव पर ध्यान देने के आगे की बात यदि कही जाये तो जेंडर न्याय की अवधारणा में समानता के फल की महत्ता को उजागर किया जाता है। असमानता को दूर करने और स्वायत्तता को विकसित करने में समूहों के साथ अलग-अलग व्यवहार किया जाना ज़रूरी है। इसके साथ ही महिलाओं और पुरुषों के बीच लाभों और ज़िम्मेदारियों को बांटने में न्याय और निष्पक्षता नज़र आनी चाहिये। जेंडर

समानता की मौलिक मांग है कि पुरुषों और महिलाओं के बीच के सत्ता संतुलन को फिर से संगठित किया जाये खासकर आर्थिक संसाधनों, कानूनी अधिकारों, राजनीतिक भागीदारी और व्यक्ति संबंधों में. जेंडर न्याय, महिलाओं की उन विशेष आवश्यकताओं को मान्यता देता है जो केवल उनके लिये ही हैं और वास्तविक न्याय की ओर इंगित करता है.

## **जेंडर न्याय और संपोषित मानव विकास**

(Gender Equity & Sustainable Human Development)

संपोषित मानव विकास एक ऐसा विकास है जो न केवल आर्थिक वृद्धि लाता है वरन् उसके लाभों को समान रूप से वितरित करता है, जो पर्यावरण को पुनर्विकसित करता है न कि उसका विनाश, जो आम जनों को सशक्त बनाता है न कि उन्हें हाशिये पर ले जाकर खड़ा कर देता है. वह गरीबों को प्राथमिकता देता है, उनके चयन और अवसरों के दायरे को बढ़ाता है, और उन सभी फैसलों में उनकी भागीदारी सुनिश्चित करता है जो उनके जीवन को प्रभावित करते हैं. यह ऐसा विकास है जो गरीबों के पक्ष में, पर्यावरण के पक्ष में, रोजगार के पक्ष में, और महिलाओं के पक्ष में हैं.

मानव पूंजी की सशक्त भूमिका को ध्यान में लेकर मानव विकास कार्य-दिशा को चलना होगा. और साथ ही यह भी स्पष्ट करना होगा कि लक्ष्य और साधन क्या हैं. मानव जाति को उत्पादन और भौतिक समृद्धि के मात्र साधन के रूप में देखने से बचना होगा. इसमें भौतिक समृद्धि को 'कारण'-के-विश्लेषण के अंत के रूप में देखना होगा जिसमें वस्तुओं और औजारों को खास तरीके से जोड़-तोड़ कर देखना होगा. जो कार्यदिशा महिलाओं और पुरुषों को केवल 'मानव पूंजी' के रूप में देखती है उसमें यह खतरे निहित हैं. मानव विकास की कार्य-दिशा के मूल में लोगों को केवल 'मानव पूंजी' के रूप में देखने की गलती को नकारने में है.

विश्व व्यापकता/सार्वभौमिकता के सोच में यह निहित है कि हम इस तरह की चिंता को सभी मानव जाति के लिये समान रूप से प्रकट करें चाहें वे किसी जाति, धर्म, रंग व लिंग के क्यों न हों. यह लोगों के केवल व्यक्ति होने को अहमियत देती है, मानव जाति को लोगों के रूप में पहचानना, न कि उन्हें उत्पादन के साधन के रूप में देखना.

संपोषकता और न्याय का एक-दूसरे के साथ बहुत गहरा संबंध है. संपोषकता हो ही नहीं सकती जब दुनिया की आधी जनसंख्या आजीविका के साधनों से वंचित रखी जाये. महिलाओं के अधिकार अविभाजित और कभी न अलग किये जाने वाले मानवाधिकार हैं जिनमें उनके व्यक्तिगत, आर्थिक, राजनीतिक और वे सभी अधिकार शामिल हैं जो उन्हें संपूर्ण मानव होने के नाते मिले हैं. इसलिये यह विकास का एक बहुत महत्वपूर्ण मुद्दा है.

महिलाओं के मानवाधिकारों का लगातार हनन कोई आकस्मिक घटना नहीं या तदर्थ असर वाली बात हो, न ही परमेश्वर के कामों का परिणाम हो, या प्राकृतिक द्वारा रचित व्यवस्था हो. यह एक ऐसे ढांचे का सुनियोजित परिणाम है जो लोगों के पहले पूंजी के हितों को रखता है, और जो धन कमाने को ही अपने में अंतिम लक्ष्य के रूप में देखता है न कि लक्ष्य की प्राप्ति के लिये एक साधन के रूप में. इस प्रकार की ढांचागत व्यवस्था अमीरों और गरीबों के बीच सत्ता के संबंधों को निर्धारित करती है.

इसके परिणाम स्वरूप एक ऐसी मूल्य-आधारित व्यवस्था बनती है जिसमें अमीरों और बलवानों के जीवन और अधिकारों को अन्यो की तुलना में अधिक प्राथमिकता दी जाती है. जीवन के इस असमान मूल्यांकन का उदाहरण हम सामाजिक संसाधनों के असमान विनियोजन में देखते हैं जिसमें शिक्षा एवं स्वास्थ्य भी सम्मिलित हैं, और गरीबों और कमजोर वर्गों के वातावरण में पर्यावरण को नष्ट करने वाले कूड़ा-करकट को फेंकने में.

### **जेंडर न्याय (Gender Justice)**

जेंडर के बारे में चेतना में विभिन्न लिंग भूमिकाओं और जेंडर भूमिकाओं के बीच के अंतर को समझना जरूरी है, और यह भी समझना कि जेंडर भूमिकाओं को सामाजिक और ऐतिहासिक रूप से जान-बूझकर रचा गया है, और इन्हें बदला जा सकता है. जेंडर परिप्रेक्ष्य और जेंडर चेतना का मूल आधार जेंडर समानता और जेंडर न्याय के सिद्धांत हैं.

एक विश्लेषणात्मक अवधारणा के रूप में जेंडर का सबसे बड़ा मूल्य यह है कि वह सामाजिक और सांस्कृतिक प्रक्रियाओं और हस्तक्षेपों के प्रति हमारा ध्यान दिलाता है, जिसमें महिलाओं और पुरुषों पर अलग-अलग असर डालने वाले और इन दोनों के बीच के संबंधों को समझाता है. यह महिलाओं को अलग-थलग कर नहीं देखता. यह महिलाओं और पुरुषों के बीच के फर्क को और महिलाओं के विभिन्न समूहों के बीच के फर्क को स्पष्ट दर्शाता है जो कि वर्ग, नृजातीय, उम्र, क्षमता और रंगभेद पर आधारित हैं. जेंडर न्याय की उपलब्धता के लिये यह जरूरी है कि वे जेंडर समानता और जेंडर सिद्धांतों दोनों को आधार बनाकर नीति और सामाजिक काम तय करेंगे.

### **‘कासा’ में जेंडर चिंता का विकास (Evolution of Gender Concerns - CASA)**

जेंडर पर आधारित समतावादी समाज की संरचना में ‘कासा’ द्वारा सचेतन प्रयास क्रम-विकास की एक प्रक्रिया रहे, और इस ऐतिहासिक प्रक्रिया को समय के साथ देखा और समझा जा सकता है. इस संदर्भ में प्राथमिक समझ इस तथ्य पर आधारित है कि हमारे भारतीय समाज में महिलाओं और पुरुषों को समान दर्जा नहीं दिया जाता. इस सच्चाई के चलते महिलाओं के साथ अधिमन्य पक्षपात करना होगा ताकि समाज में उनकी दशा सुधारी जा सके. प्रारंभिक वर्षों में ‘कासा’ ने एम.सी.एच. और ‘काम के लिये भोजन’



(एफ.एफ.डब्ल्यू.) आदि कार्यक्रम एक वाहक संस्था के रूप में संचालित किये, जहां सेवाएं प्रदान करने के स्वरूप में महिलाओं की भागीदारी सुनिश्चित की गई.

पूरे विश्व की महिलाओं की तरह भारत में महिलाएं एक तिरस्कृत समूह हैं, चाहे वे किसी भी जाति व धर्म की क्यों न हों. आर्थिक रूप से वे दरिद्र हैं. न तो अपने शरीर पर और न ही संसाधनों पर उनका कोई नियंत्रण है. सामाजिक रूप से वे हाशिये पर ढकेली गई हैं. 'दलित महिलाएं भी दलितों के बीच में सबसे ज्यादा दलित हैं'. 'कासा' द्वारा विकास की दिशा में जितने भी हस्तक्षेप किये गये उनमें कमजोर वर्गों पर विशेष ध्यान दिया गया, जिनमें महिलाएं सबसे ज्यादा कमजोर हैं.

80 के दशक में हर गांव में महिलाओं को महिला मंडल के माध्यम से संगठित किया गया. उनकी क्षमता का विकास करना एक महत्वपूर्ण गतिविधि थी, जो आवश्यकता आधारित रही. ग्रामीण स्तर पर, वे ऐसे स्थानीय संसाधनों को जुटा सकीं जो सामुदायिक संपत्ति माने जाते हैं जैसे कि बिजली, पीने का पानी, गांव को जोड़ने वाली सड़कें आदि. इससे आम तौर पर जीवन का स्तर तो बेहतर हुआ ही लेकिन उनकी दशा में कोई खास परिवर्तन नहीं आया. व्यावहारिक आवश्यकताओं की तो पूर्ति हुई लेकिन रणनीतिगत मसलों को सुलझाया नहीं गया. उदाहरण के लिये महिलाओं के प्रति पक्षपातपूर्ण रवैया, जेंडर आधारित हिंसा, संसाधनों पर मालिकाना हक व नियंत्रण की कमी, और निर्णय लेने की प्रक्रिया में उनकी भागीदारी की कमी. 90 के दशक में विशेष प्रयास कर महिला मंडलों को सामूहिक रूप से विकसित किया गया. इसके लिये गांव के अंदर और आसपास के गांवों में गठजोड़ बनाये गये. कई गांवों के महिला मंडलों को जोड़कर महिला मंच का गठन किया गया, जो आगे चलकर क्षेत्रीय व प्रांतीय स्तर पर संघ बने. यह प्राथमिक स्तर के समूह रहे, जो कार्यशील समूहों में तब्दील हुये जैसे कि स्व-सहायता समूह और आर्थिक समूह.

अप्रैल 2003 के अंत में कोई 2340 महिला मंडल स्थापित हो चुके थे, और महिलाओं के संघ स्तरीय 102 समूह बने, 15 क्षेत्रीय स्तरीय संघ के अलावा 2 राज्य स्तरीय संघ बने. स्व-सहायता समूह न केवल आर्थिक स्वावलंबन के समूहों की तरह कार्यरत हैं वरन् महिलाओं के जीवन को प्रभावित करने वाले मुद्दों पर भी काम करते हैं. दूसरे अर्थों में वे मुद्दा आधारित कामों को स्थानीय स्तर के संघर्षों की ओर ले जाने में कारगर रहे हैं. पंचायती राज संस्थानों के माध्यम से महिलाएं ज़मीनी स्तर पर लोकतांत्रिक प्रक्रिया में शामिल हो सकीं. चुनी गई महिला मुखियाओं के लिये विशेष प्रशिक्षण का आयोजन किया गया. महिलाओं की समस्याओं के समाधान के लिये महिला समूहों ने सरकारी विभागों व संस्थानों से संपर्क किया. अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस जैसे विशेष दिनों और महिला के खिलाफ हिंसा के खात्मे आदि के लिये विशेष पर्व मनाकर एक-दूसरे के साथ एकजुटता दर्शाना और जेंडर मुद्दे पर आम जनता में जागरूकता लाने का काम किया जाता है. पिछले कई वर्षों में 'कासा' द्वारा विभिन्न क्षमताओं को विकसित करने के द्वारा महिलाओं को समाज में अपनी दशा और स्तर पर सौदेबाजी करने के लिये तैयार किया गया है. स्थानीय मुद्दों पर भी वे

जन-आधारित वकालत करने के लिये तैयार हुई हैं जैसे कि एक्वा कल्चर, मद्य-निषेध, पर्यावरण प्रदूषण आदि. समान विचारधारा की संस्थाओं और अन्य गठजोड़ों के साथ वे रणनीतिगत एकता और संगठन बनाती हैं. जुलूस, रैली, धरना, अभियान, आमसभा आदि के माध्यम से वे अपनी सामूहिक शक्ति का प्रदर्शन करती है.

इस नई दृष्टि के माध्यम से 'कासा' को उम्मीद है कि वह अधिकारों के परिप्रेक्ष्य की दिशा में आगे बढ़ेगा. 'जन-अधिकार आधारित नजरिये की मांग है कि वह गरीबी और हाशिये पर ढकेले जाने के विश्लेषण को समुदायों और परिवार समूहों से आगे ले जाकर व्यक्तिगत स्तर पर महिलाओं, पुरुषों, लड़कों और लड़कियों के साथ-साथ सबसे ज्यादा कमजोर और तिरस्कृत वर्गों के संदर्भ में देखें.'

### पाठ-3 : भारत में जेंडर (GENDER IN INDIA)

गर्भ से कब्र तक के सफर में, चाहें बालिका के रूप में, या किशोरी के रूप में, या पत्नी या मां बनकर या हर संभव सामाजिक औदे पर एक महिला बहुमुखी भूमिका अदा करती है, और तरह-तरह की जिम्मेदारियां और काम को अंजाम देती है. चाहें अपने सौंदर्य और पवित्रता के लिये एक महिला का कितना भी गुणगान क्यों न किया जाता हो, उसको उतना ही कोसा जाता और तिरस्कृत किया जाता है. अगर वह गलती करे तो उसे कुलटा कहा जाता है, अगर बच्चे पैदा न कर सके तो बांझ कहलाती है, अगर पति मर जाता है तो विधवा के नाम से जानी जाती है. संस्कारों और परंपराओं की धरोहर के रूप में उसे इतना अनुकूलित कर दिया गया है कि वह खामोशी से सारे दुःख और दर्द झेलती है जैसे कि खामोशी की संस्कृति का प्रतीक हो.

जेंडर को हमेशा एक पाश्चात्य अवधारणा समझा गया है. इसलिये इसे भारत में अक्सर नज़रअंदाज किया जाता है. बहुत पुराने समय से महिला को एक देवी माता के रूप में पूजा गया है और उसका गुणगान किया गया है. शास्त्रीगण, प्रशासक, पितृसत्ताधारी और हर पुरुष अपने ऊपर नारी की सुरक्षा का दायित्व लेकर अपने सम्मान को बचाने के प्रति समर्पित रहा है. भारत उन देशों में भी अग्रणीय रहा है जहां महिलाओं को वोट देने का अधिकार दिया गया है. पूरे विश्व में भारतीय संविधान एक बहुत ही प्रगतिशील दस्तावेज रहा है जिसके अंतर्गत महिला और पुरुष को समान अधिकार दिये गये हैं. यह एक विडंबना ही है कि इसके बावजूद हम देखते हैं कि भारतीय महिला दुःख और दर्द, पीड़ा और वेदना, दमन और शोषण के पर्याय के रूप में एक जिंदा लाश की तरह जीने को मजबूर है.

#### भारतीय महिला की वर्तमान दशा (The State of Indian Women Today)

- हमारे देश में हर 1000 पुरुषों पर मात्र 927 महिलाएं लिंगानुपात में पायी जाती हैं. इस अनुपात में जो महिलाएं कम हैं वे या तो जन्म लेने के पहले ही गर्भपात की शिकार हो गईं या वयस्क होने के पहले ही मौत की गोद में सो गईं. इनमें से अधिकांश मौतें ऐसी बीमारियों से हुईं जिनका ईलाज संभव है.
- अधिकांश महिलाएं अपना जीवन भोजन के अभाव में जीती हैं - या तो वे एनीमा की शिकार हैं या कुपोषण की. बालिकाएं और महिलाएं अपने ही परिवार में पोषण आधारित भेदभाव का शिकार होती हैं, और उन्हें ज़रूरत से कम भोजन मिलता है.
- औसतन एक भारतीय महिला 22 वर्ष की होने के पहले ही अपने पहले बच्चे को जन्म देती है, और अपनी जनन क्षमता और प्रजनन स्वास्थ्य पर कोई नियंत्रण नहीं रखती है.
- 65.5 प्रतिशत पुरुषों के मुकाबले केवल 37.7 प्रतिशत महिलाएं साक्षर हैं, और बालकों की तुलना में बहुत कम बालिकाएं स्कूल जाती हैं. यदि बालिकाएं स्कूल में प्रवेश पाती भी हैं तो बालकों के मुकाबले बहुत कम बालिकाएं पूरे दस वर्ष की शिक्षा पूरी कर पाती हैं. जितनी भी बालिकाएं स्कूल छोड़ देती हैं उनमें अधिकांश घरों और खेतों में काम करती हैं जो प्रायः उनके पैतृक या ब्याहता परिवारों की संपत्ति हैं.

- महिलाओं के कामों का या तो कम मूल्यांकन किया जाता है या उन्हें मान्यता ही नहीं मिलती. पुरुषों के मुकाबले महिलाएं न केवल ज्यादा घंटे काम करती हैं, वरन् परिवार और समुदाय में काम की ज्यादा जिम्मेदारी उठाती हैं, जिसे न तो कोई मान्यता मिलती है और न ही उसके लिये उन्हें मेहनताना मिलता है.
- वेतन प्राप्त कामगारों में पुरुषों के मुकाबले कहीं कम महिलाएं हैं. बेरोजगार पुरुषों के मुकाबले भी बेरोजगार महिलाओं की संख्या कहीं अधिक है.
- समान काम के लिये पुरुषों के मुकाबले महिलाओं को बहुत कम वेतन दिया जाता है. एक अनुमान के अनुसार महिलाओं का वेतन दर पुरुषों के वेतन दर से औसतन 75 प्रतिशत ही है, और पारिवारिक आय का केवल एक चौथाई हिस्सा है. किसी भी प्रांत में खेती में महिलाओं और पुरुषों को समान वेतन नहीं मिलता.
- आम तौर पर महिलाएं अनौपचारिक क्षेत्र में ही कार्यरत हैं जहां न केवल वेतन कम है वरन् वे श्रम कानूनों के तहत भी सुरक्षित नहीं हैं. संगठनों में भी महिलाओं को आम तौर पर निम्न स्तर के काम दिये जाते हैं जहां वेतन कम है. महिला कामगार या तो छुट्टा काम या उप-ठेका की शर्तों पर काम करती हैं जहां काम की दरें हमेशा शोषण पर आधारित हैं.
- महिलाओं को अभिशासन और निर्णायक जगहों पर सही प्रतिनिधित्व नहीं मिलता. वर्तमान में संसद में 8 प्रतिशत से भी कम, मंत्रिमंडल में 6 प्रतिशत से भी कम, उच्च न्यायालय और सर्वोच्च न्यायालय में 4 प्रतिशत से कम महिलाएं पायी जाती हैं. 3 प्रतिशत से भी कम प्रशासक और प्रबंधक महिलाएं हैं.
- संवैधानिक गारंटी के बावजूद ज़मीन और संपत्ति अधिकारों में महिलाओं के साथ कानूनी भेदभाव किया जाता है. अधिकांश महिलाएं अपने नाम पर संपत्ति नहीं रख पातीं, और न ही अपनी पैतृक संपत्ति में कोई हिस्सा पाती हैं.
- अपने पूरे जीवन भर महिलाएं परिवार के भीतर और बाहर हिंसा की शिकार होती हैं. पुलिस अधिकारी यह मानते हैं कि महिलाओं के खिलाफ किये गये अपराधों में से अधिकांश तो रिकार्ड में ही नहीं आते. महिला समूहों द्वारा एकत्रित किये गये आंकड़ों से यह पता चलता है कि हमारे देश में हर 26 मिनट पर एक महिला यौन शोषण का शिकार होती है. हर 34वें मिनट पर एक बलात्कार होता है. हर 42वें मिनट पर यौन संबंधित प्रताड़ना की घटना घटित होती है. हर 43वें मिनट पर एक महिला को अगुवा किया जाता है. हर 93वें मिनट पर एक महिला की हत्या की जाती है. इनमें से अधिकांश घटनाओं में अपराधी पुरुष या तो महिला के परिवार का है या उसका परिचित.

## पाठ-4 : जेंडर हिंसा (GENDER VIOLENCE)

“निजी व सार्वजनिक क्षेत्रों में हिंसा और भेदभाव के कोई भी काम जो महिलाओं और पुरुषों के बीच के असमान सत्ता संबंधों के फलस्वरूपों, चाहे वे बल प्रयोग के रूप में आधारित हों या मनमाने और निरंकुश तरीके से अधिकारों का वंचन हो, आजादी पर अंकुश लगाने, शारीरिक व मानसिक यातना, यौन शोषण, उत्पीड़न, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक एवं धार्मिक कारणों से भय और धमकी, जिसके फलस्वरूप या तो मानवाधिकारों और मानव गरिमा का उल्लंघन हो या उल्लंघन होने की संभावना हो, खासकर महिलाओं के ऊपर, और वह भी हाशिये पर ढकेले गये महिलाओं पर.” (सागा- 2003)

पूरे विश्व में जेंडर हिंसा सबसे ज्यादा अमाननीय मानवाधिकार मुद्दा है, हालांकि यह सबसे ज्वलंत व व्याप्त समस्या के रूप में देखा जाता है. विभिन्न सामाजिक व सांस्कृतिक संदर्भों में इसके अलग-अलग स्वरूप हो सकते हैं, लेकिन महिलाओं पर इसके प्रभाव, इसकी जटिलता और इसके अंजाम हर जगह एक समान हैं. जेंडर हिंसा एक ऐसी परिस्थिति को निर्मित करने में कारगर है जो महिलाओं के व्यापक समूहों को हताशा, अमानवीकरण, भय, वशीकरण, आतंक और अपमान की दशा में जीने को मजबूर करते हैं. और यह वर्ग, जाति, धर्म और नृजातीय सीमाओं को लांघकर ऐसा करती है. हिंसा से जूझने के लिये महिलाओं को सशक्त बनाने की जरूरत है.

जेंडर हिंसा का सबसे ज्यादा जाहिर अभिव्यक्ति यौन हिंसा और बलात्कार में पायी जाती है. आम परिस्थितियों में भारतीय समाज ऐसे धार्मिक मूल्यों और सामाजिक मान्यताओं में विश्वास करती है जिसके तहत समाज में इस प्रकार की घटनाओं को घटित नहीं होना चाहिये. लेकिन न केवल बलात्कार, वरन् सामूहिक बलात्कार, वह भी पुलिस एवं वन अधिकारियों द्वारा, आम घटनाएं हैं. ‘कानून व्यवस्था के संरक्षक’ ही ऐसे अपराध करते हैं, जिनमें से अधिकांश की रपट भी नहीं लिखायी जाती. हमारी परंपरा और संस्कृति में अगर कोई भी महिला अपनी इज्जत लुटने की शिकायत करती है तो उसे एक सामाजिक बहिष्कार का सामना करना पड़ता है और उसे कलंकित माना जाता है. पीड़ित महिला को ही समाज दोषी करार देता है न कि अपराधी पुरुष को. बलात्कार, यौन शोषण और हिंसा की शिकार महिला को तमाम तरह की समस्याओं का सामना करना पड़ता है जैसे कि उसके प्रति उदासीनता, जड़ता, विद्वेष और पूर्वाग्रह आदि. हालांकि महिलाओं के साथ अन्याय पर तमाम कानून बने हैं, फिर भी कानून व्यवस्था उसके खिलाफ काम करती है. यहां तक कि पुलिस एवं बचाव पक्ष के वकीलों द्वारा अक्सर यह आरोप लगाया जाता है कि ‘बिना आग के धुआं उठ ही नहीं सकता’, ‘उसने इसको आमंत्रित किया होगा’, ‘किसने कहा था कि वह अकेले बाहर जाये?’ आदि-आदि. शिकायत दर्ज कराने के बाद बलात्कार की शिकार महिला को अक्सर

बलात्कार जैसी परिस्थिति से एक बार फिर परेशान किया जाता है इसके पहले कि अदालत में इस तथ्य को स्थापित किया जाये. लड़कियों पर गंदी फबतियां कसना, सड़क, बस, ट्रेन आदि में महिलाओं को नोचना-कचोटना आदि शहरी जीवन का एक अंग बनकर रह गये हैं. ऐसी हरकतों से बालिकाओं और महिलाओं के आने-जाने पर पाबंदी लगा दी जाती है. मीडिया खासकर फिल्में इस प्रकार लड़कियों से छेड़छाड़ करने वालों को हीरो बनाकर प्रोत्साहन देते हैं.

तमाम कानून इस समस्या का कोई समाधान नहीं. केवल जागरूक जनता की कार्यवाही ही समाज में परिवर्तन ला सकती है. महिला और पुरुष दोनों ही सशक्तिकरण के माध्यम से बदलाव लाने का काम कर सकते हैं. बहुआयामी कार्यक्रमों के माध्यम से न केवल महिलाओं की चेतना को जगाया जा सकता है वरन् उनको सक्षम बनाकर उनके खिलाफ हर प्रकार की हिंसा का मुकाबला करने के लिये तैयार किया जा सकता है चाहे वह परोक्ष या अपरोक्ष हिंसा हो. भारी संख्या में उन्हें सामूहिक रूप से एकजुट करने की प्रक्रिया से तमाम तरह के अत्याचारों और शोषण के उदाहरणों को एक मंच पर उनके द्वारा रखा जा सकता है. ऐसी परिस्थिति में वे न केवल कानून व्यवस्था के माध्यम से वरन् सामूहिक संघर्ष के माध्यम से महिलाओं के खिलाफ हिंसा के मुद्दों से जूझ सकती हैं. उनकी एकजुटता और सामूहिक संघर्ष उन्हें जेंडर हिंसा को समाप्त करने में कारगर सिद्ध हो सकते हैं. ऐसी परिस्थिति में 'कासा' द्वारा एक सुसाधक और क्षमता निर्माणकर्ता की भूमिका अदा की जाती है.

### **जेंडर हिंसा से जूझने की रणनीति (Strategy to Combat Gender Violence)**

- कानून लागू करने वाली व्यवस्था में बैठे लोगों को जेंडर मूल्यों पर संवेदनशील बनाना जैसे कि पुलिस, डाक्टर, वकील और न्यायधीश आदि.
- महिलाओं के खिलाफ हिंसा पर सामूहिक कदम उठाने को प्रोत्साहन देना.
- अपने व्यक्तिगत जीवन में जेंडर हिंसा के खिलाफ महिलाओं को खड़े होने की शक्ति देना, और साथ ही परंपराओं और रुढ़ियों के खिलाफ लड़ने की क्षमता देना जो महिलाओं के खिलाफ हिंसा को बढ़ावा देती है.

## पाठ-5 : जेंडर एवं विपदाएं (GENDER & DISASTERS)

महिलाओं पर विपदाओं के बहुआयामी प्रभावों को विशेष रूप से जेंडर के संदर्भ में समझने की ज़रूरत है। विपदा के फलस्वरूप एक प्रभाव जो अक्सर देखने को मिलता है वह यह है कि महिलाओं का पूंजी में हिस्सा और उत्पादक गतिविधियों में उनकी हिस्सेदारी कम हो जाती है, चाहे वह औपचारिक और अनौपचारिक क्षेत्रों में क्यों न हों। न केवल उन्हें सीधे-सीधे क्षति पहुंचती है या वे उत्पादक हानि उठाती हैं जैसे कि आवास एवं उत्पादन के साधनों की क्षति, लेकिन इसके साथ ही उन्हें अल्पकालीन दौर में आपातकालीन कामों को भी करना होता है जिसके लिये उन्हें किसी भी प्रकार का वेतन नहीं मिलता। इसके साथ ही उन्हें प्रजनन संबंधी कामों में भी अधिक जिम्मेदारियां निभानी होती हैं जो उनके द्वारा लिये जा रहे बेगार काम का ही हिस्सा होते हैं जैसे कि अपने बच्चों की देख-रेख करना, ऐसे समय जब स्कूल भवनों को विपदा पीड़ितों के लिये शरण स्थान के रूप में उपयोग किया जाता है। ऐसे प्रजनन कार्यों को आम तौर पर कमाऊ पेशे की तुलना में निम्न दर्जा दिया जाता है, क्योंकि इसमें महिलाओं पर अधिक शारीरिक दबाव पड़ता है। ऐसे काम उनसे लगातार लिये जाते हैं, जिसमें न तो साप्ताहिक छुट्टी और न ही किसी प्रकार का अवकाश मिलता है। इससे महिलाओं की गतिशीलता पर न केवल पाबंदी लगती है वरन् कभी-कभी तो यह उनके नागरिक अधिकारों को भी सीमित कर देती है। परिवार का चाहे कोई भी मुखिया क्यों न हो घरेलू बजट में महिलाओं की भागीदारी पुरुषों से कम महत्व नहीं रखती है। हालांकि एक महिला को शायद वेतन आधारित काम न मिला हो, फिर भी वह कई प्रकार के अनौपचारिक क्षेत्र में धंधों के ज़रिये परिवार की आय में इजाफा कर सकती है। चाहे वह घर के पिछवाड़े में कुछ खेती-बाड़ी या छोटा-मोटा धंधा करके या छोटा घरेलू व्यवसाय करके ही क्यों न अपनी प्रजनन संबंधित जिम्मेदारियों के साथ-साथ उत्पादन का काम भी पूरा करती हो। इस प्रकार की गतिविधियों (जिनमें उत्पादक और प्रजनन दोनों ही शामिल हैं) को सरकारी राष्ट्रीय खातों में नहीं जोड़ा जाता है। यदि उनकी आय को भी इसमें शामिल किया जाये तो हम देखेंगे कि एक परिवार के पोषण में पुरुष और महिला बराबर से योगदान देते हैं। हालांकि महिलाओं पर विपदाओं के विशिष्ट प्रभाव को हमें नुकसान का मूल्यांकन करने के दौरान आड़े मापदंड पर आंकना होगा (जिसमें उनके वर्ग विशेष व भौगोलिक दायरे में इसे देखने की आवश्यकता है) हमने यह तय किया है कि हम इसे दो स्तरों पर आंकने का काम करेंगे। पहले तो हम हर वर्ग विशेष में (चाहे वह सामाजिक, आर्थिक अथवा पर्यावरण आधारित क्यों न हो) एक अलग से भाग रखेंगे जिसमें यह समीक्षा की जायेगी कि महिलाओं पर इन विपदाओं का विशिष्ट प्रभाव क्या पड़ा। दूसरे स्तर पर हम यह जानने का प्रयास करेंगे कि प्राथमिक मूल्यांकन में महिलाओं पर इस विपदा का संपूर्ण प्रभाव क्या पड़ा और कैसे पुनर्निर्माण की परियोजना को उनके नुकसान की भरपायी के प्रति सटीक व संवेदनशील बनाया जा सके। यहां यह समझने की ज़रूरत है कि इस आड़ी समीक्षा में भी यह संभव नहीं कि हम देश के व्यापक आर्थिक प्रभाव के निष्कर्ष से इनकी तुलना कर सकें, क्योंकि राष्ट्रीय आंकड़ों में महिलाओं के प्रभावों की समीक्षा के सही मापदंड कभी शामिल ही नहीं किये जाते हैं। इसके

साथ ही यह भी जरूरी है कि दोहरे आंकड़ों की समस्याओं को भी हमें नज़रअंदाज करना होगा जिसमें महिलाओं पर होने वाले प्रभावों को दूसरे वर्ग विशेष की समीक्षा में इकट्ठा करके देखा जाता है. जिसमें इस प्रकार के नुकसान व क्षति को पहले से ही ध्यान में रखा गया था.

हाल ही में घटित 'सुनामी' नाम की विपदा में हमने अनुभव किया कि महिलाओं और बच्चों पर की जाने वाली हिंसा, आम जनों की पीड़ा और वेदना से कहीं अधिक पायी जाती है, जो इसके पहले कभी नहीं देखी गई. जरूर है कि अंधी मर्दानगी के दावेदार और असामाजिक तत्व महिलाओं और बच्चों की दयनीय परिस्थिति का फायदा उठाते हैं जो ऐसी विपदाओं के दौर में सबसे अधिक शारीरिक व मनोवैज्ञानिक वेदनाओं को सहते हैं. राहत शिविरो में जहां लोग एक समुदाय के रूप में रहते हैं इस प्रकार की बुराईयों को समुदाय के ताने-बाने की मजबूती के आधार पर दूर किया जा सकता है. हालांकि ऐसी परिस्थिति में जहां पुरुष भी समान भावनात्मक दबाव में जीते हैं वे ऐसी गतिविधियों का सहारा लेते हैं जिस पर एक बहुत बड़ा प्रश्न चिन्ह लगा हुआ है. समापन में कुछ महत्वपूर्ण घटनाओं का जिक्र यहां किया जाना चाहिये जो ऐसे समय में घटित होती हैं :-

- आंध्रप्रदेश में तटीय लहरों में उफान और बाढ़ जैसी प्राकृतिक विपदाओं में जब अधिक संख्या में लोग मर गये और महिलाएं गुम हो गई, तो पुरुषों ने नई पत्नियां रख लीं. इसी प्रकार उड़ीसा में खूनी चक्रवात के दौरान भीषण गरीबी की परिस्थिति में युवतियों को बिना उनकी जानकारी के बेच दिया गया.
- जातिगत संघर्ष और साम्प्रदायिक दंगों के दौरान कमज़ोर वर्गों की महिलाओं जैसे कि दलितों और अल्पसंख्यकों की महिलाएं सामूहिक बलात्कार और यौन हिंसा की शिकार हुईं, जिनमें ऊंची जाति और वर्गों के पुरुषों ने यह काम किया. यह तौर-तरीका ऐतिहासिक रूप से दूसरों पर काबिज़ होने का पुराना हथकंडा है. ऐसी परिस्थितियों के लिये एक सुरक्षा नीति बनाना जरूरी है.
- युद्ध जैसी परिस्थितियों में महिलाओं की दुर्दशा सबसे अधिक सोचनीय विषय है जो काफी विवादास्पद भी है. इस प्रकार की जेंडर हिंसा से जूझने के लिये महिलाओं में अंतर्देशीय एकजुटता और समर्थन ही इसका एक मात्र जवाब हो सकते हैं.
- 'सुनामी' के कहर से बचे हुये लोगों में मूलतः जो शामिल हैं उनमें 'सुनामी' विधवाएं, 'सुनामी' अनाथ, बालक और बालिकाएं, महिलाओं का बहिष्कार और बाल वेश्यावृत्ति आदि व्याप्त है.

ऊपर दर्शायी गई परिस्थितियों में महिलाओं और बच्चों पर विशेष रूप से ध्यान देने और निगरानी की आवश्यकता है. सदमे के दौरान परामर्श देना और मनोवैज्ञानिक व सामाजिक सहयोग प्रदान करना वह भी व्यापक स्तर पर ऐसी परिस्थितियों के लिये न केवल एक प्राथमिकता है वरन् पीड़ितों में तनाव को दूर करने और हिंसा के अपराधियों को सही दिशा दिखाने में एक जरूरी कदम है.



बच्चों के दुरुपयोग का सबसे खतरनाक पहलू यह है कि उन्हें बालकपन के अधिकार से वंचित रखा जाये. बच्चों को उद्योगों में खतरनाक कामों में भी नौकरी पर लगा लिया जाता है, उन्हें भौंडे यौन साहित्य और शारीरिक प्रताड़ना व हिंसा जैसी यातनाएं सहनी पड़ती हैं. इसके अलावा उन्हें गैर-कानूनी वेश्यावृत्ति में भी इस्तेमाल किया जाता है. इसमें बालिका सबसे ज्यादा शिकार बनती है. पूरे समुदाय को बचपन के महत्व के विषय में शिक्षित करने की आवश्यकता है. बच्चों को गुणात्मक शिक्षा दी जानी चाहिये और स्वयंसेवी संगठनों को एक-दूसरे के साथ मिलकर सामूहिक कार्यक्रम बनाना चाहिये ताकि बाल अधिकारों की सुरक्षा की जा सके और सभी साझेदारों को शामिल कर एक सर्वांगीण विकास की प्रक्रिया को आगे बढ़ाना चाहिये जिसमें न केवल गरीब व शोषित वर्ग नियोजक, बिचौलिये और राजनीतिक नेता भी शामिल हों.

विपदा में जेंडर आधारित कार्यशैली में निम्नलिखित को शामिल किया जाना चाहिये :-

1. समुदाय आधारित विपदा से जूझने की तैयारी और परियोजना बनाने में महिलाओं की शारीरिक, मनोवैज्ञानिक, सामाजिक और आर्थिक कमजोरियों को ध्यान में रखना चाहिये.

2. राहत व पुनर्वास के हर दौर में महिलाओं और महिला समूहों के साथ संवाद बनाये रखना चाहिये ताकि महिलाओं के मुद्दों और समस्याओं को ध्यान में रखा जाये.

## पाठ-6 : महिलाओं को कानूनी हक मिलना

### (LEGAL ENTITLEMENT FOR WOMEN)

---

#### संयुक्त राष्ट्र में जेंडर समानता (Gender Equality in the United Nations)

- 1949 : लोगों का व्यापार और दूसरों का वेश्यावृत्ति के माध्यम से शोषण रोकने हेतु समझौता.
- 1950 : समान मूल्य के काम करने के लिये पुरुष और महिला कामगारों को समान वेतन.
- 1952 : महिलाओं के राजनीतिक अधिकारों का समझौता.
- 1979 : CEDAW- महिलाओं के खिलाफ भेदभाव को दूर करने के लिये अभियान.

#### - महिलाओं को प्रभावित करने वाले संयुक्त राष्ट्र के समझौते

हालांकि 1948 में ही मानवाधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र के घोषणा पत्र के माध्यम से महिलाओं और पुरुषों में समानता के सिद्धांत को मान्यता दी गई, फिर भी उस समय इसे पूरे तौर पर कबूल नहीं किया गया, और आज महिलाओं को अपने अधिकारों के लिये संघर्ष करने का अधिकार 50 वर्ष बाद मिला है.

#### - महिलाओं पर संयुक्त राष्ट्र का दशक

सन् 1975 में संयुक्त राष्ट्र ने यह वर्ष महिलाओं के वर्ष के रूप में घोषित किया. इस वर्ष को 'महिलाओं का वर्ष घोषित करते हुये इस बात पर बल दिया गया कि महिलाओं के सामाजिक, राजनीतिक और आर्थिक विकास को सुनिश्चित कर उनके सशक्तकरण की दिशा में ठोस कदम उठाये जायें'. सन् 1975 में महिलाओं पर पहला विश्व सम्मेलन आयोजित किया गया और इसके बाद सन् 1976 से 1985 तक महिलाओं का दशक घोषित किया गया. इस दशक के मूल उद्देश्य समानता, विकास और शांति रखे गये. सन् 1980 में डेनमार्क देश के कोपेनहेगन शहर में महिलाओं का दूसरा विश्व सम्मेलन आयोजित किया गया. इस दौरान महिलाओं के दशक के पहले 5 वर्षों की समीक्षा की गई. इसके अलावा 3 अन्य मुख्य विषयों को इसमें शामिल किया गया - शिक्षा, स्वास्थ्य और रोजगार, जो महिलाओं के दशक के उद्देश्यों के दायरे में रखे गये. सन् 1985 में कीनिया देश के नेरोबी शहर में महिलाओं का तीसरा विश्व सम्मेलन आयोजित हुआ. इस सम्मेलन में महिलाओं के विकास के लिये तीन भावी रणनीतियां तय की गई - समानता, विकास और शांति. सरकारों को यह याद दिलाया गया कि महिलाओं की असमानता की समस्या को दूर करने के लिये ठोस कदम उठाने की आवश्यकता है. सन् 1995 में चीन देश के बीजिंग शहर में महिलाओं का चौथा विश्व सम्मेलन आयोजित हुआ. बीजिंग घोषणा पत्र और सामूहिक संघर्ष मंच तैयार कर महिलाओं से संबंधित 12 कार्य क्षेत्रों को चिन्हित किया गया.

**- महिलाओं के प्रति अन्य अंतर्राष्ट्रीय आस्थाएं :**

संयुक्त राष्ट्र के इन सम्मेलनों के अलावा कई अन्य घोषणा पत्र और योजनाएं तैयार की गईं जिनमें प्रमुख रूप से सन् 1995 में कामन वेल्थ देशों द्वारा जेंडर और विकास पर एक कार्य योजना बनाई गई और सार्क देशों के कार्यक्रम में विशेषकर बंगला देश में प्रभावित महिलाओं के विकास के लिये कार्यक्रम बनाये गये. सन् 1992 में रियो डि जेनेरो में धरती सम्मेलन के दौरान पर्यावरण और विकास पर कार्य योजना तैयार की गई, सन् 1993 में मानवाधिकारों पर वियतनाम घोषणा पत्र, सन् 1994 में कायरो शहर में जनसंख्या और विकास कार्य योजना बनायी गई, और सन् 1995 में कोपेनहेगन शहर में विश्व सोशल सम्मेलन में जो कार्य योजना बनाई गई इन सभी में जिसमें इस बात को महत्व दिया गया कि विभिन्न क्षेत्रों में विकास के लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये महिलाओं की आजादी सुनिश्चित करना अति आवश्यक है.

**- भारतीय सरकार और समझौते :**

भारत सरकार ने भी तमाम ऐसे समझौतों पर हस्ताक्षर किये हैं जिनमें 10 जुलाई 1979 को आई.सी.सी.पी.आर. और आई.सी.ई.एस.सी.आर. जैसी संधियों को भारत सरकार ने अनुमोदित किया है. 8 अगस्त 1993 को भारत सरकार ने सीडाव संधि का भी अनुमोदन किया है हालांकि भारत सरकार ने आई.सी.सी.पी.आर. से संबंधित वैकल्पिक संलेखों पर अभी तक हस्ताक्षर नहीं किया है और न ही महिलाओं से संबंधित ऐसे समझौते पर उन्होंने हस्ताक्षर किये हैं जिनमें किसी व्यक्ति विशेष, गैर-सरकारी संगठन या महिला समूह द्वारा ऐसी संधि के किसी विशेष अनुच्छेद के उल्लंघन पर शिकायत दर्ज की हो और उस पर उन्हें कार्यवाही करना जरूरी हो.

- भारत सरकार ने सीडाव के अनुच्छेद 5 (क) और अनुच्छेद 16 (1) के प्रावधानों का पालन करने से साफ इंकार कर दिया है क्योंकि उनका मानना है कि यह प्रावधान भारत के उस सिद्धांत से मेल नहीं खाते जिनमें वह किसी समुदाय विशेष की सहमति के बिना व्यक्तिगत मामलों में हस्तक्षेप नहीं कर सकते. भारत सरकार ने यह भी घोषणा की है कि वे अनुच्छेद 16 (2) को भी मान्यता नहीं दे सकते जिसमें किसी भी विवाह का पंजीयन करना अनिवार्य है. हालांकि विवाह का अनिवार्य पंजीयन किये बिना द्वि-विवाह और बहु-विवाह जैसे मुद्दों पर संघर्ष करना बहुत कठिन है. अंत में भारत सरकार ने अनुच्छेद 29, पैरा-1 पर भी कुछ पाबंदी लगाते हुये इसके प्रावधानों को मानने से इंकार कर दिया है जिसके अंतर्गत महिला समझौते को लागू करने और परिभाषित करने पर दो देशों के बीच सहमति न बनने पर इंटरनेशनल कोर्ट आफ जस्टिस को फैसला सुनाने का अधिकार दिया गया है.

- भारत सरकार ने आई.सी.सी.पी.आर. के अनुच्छेद 1, (जिसके तहत नागरिकों को आत्म निर्णय का अधिकार मिला है), और अनुच्छेद 9 (जिसके तहत मनमानी गिरफ्तारी और कैद पर पाबंदी लगी है,

और साथ ही गैर-कानूनी गिरफ्तारी और कैद के पीड़ित जनों को मुआवजा पाने का अधिकार मिला है) को भी मानने से इंकार कर दिया है क्योंकि यह भारतीय संविधान और कानून व्यवस्था के खिलाफ जाता है. इसके अलावा आई.सी.सी.पी.आर. के अनुच्छेद 13 (जिसके तहत विदेशियों को मनमानी तरीके से देश से निकाले जाने पर पाबंदी लगी है) का भी विरोध किया है क्योंकि इससे भारत देश में विदेशियों से संबंधित कानूनों को लागू करने के अधिकार पर पाबंदी लगी है.

भारत सरकार ने यह भी घोषणा की है कि वह आई.सी.ई.एस.सी.आर. के अनुच्छेद 1 का पालन नहीं कर सकता जिसके तहत नागरिकों को आत्म निर्णय का अधिकार मिला है. इसके साथ ही वह इस समझौते के अनुच्छेद 4 और 7 (स), और 8 का उस हद तक पालन कर सकता है जहां तक कि वह भारत के संविधान के प्रावधानों से मेल खाता हो. इन अनुच्छेदों में काम करने के न्याय संगत व अनुकूल दशा के अधिकारों का वर्णन है और साथ ही मजदूर संगठन गठित कर हड़ताल करने के अधिकार का भी वर्णन है.

**- राष्ट्रीय संस्थाएं (Instruments National)**

- राष्ट्रीय महिला आयोग
- राज्य महिला आयोग
- महिला हिंसा कानून/अधिनियम 2005

## भाग-2 (SECTION - II)

### पाठ-7 : जेंडर नीति अपनाना (ADOPTION OF A GENDER POLICY)

‘कासा’ की जेंडर नीति को इस दस्तावेज के शुरु में ही स्पष्ट रूप से दर्शाया गया है. यह नीति जेंडर समानता पर संगठन की आस्था प्रकट करती है. इसका मूल उद्देश्य है कि सभी भागीदारों को इस काबिल बनाया जाये कि उनके द्वारा किये गये हस्तक्षेप महिलाओं और पुरुषों दोनों के जीवन के स्तर को ऊपर उठाया जा सके और आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक और राजनीतिक अधिकारों में असरदार समानता विकसित की जा सके. ताकि महिलाओं और पुरुषों में समान स्तर की इज्जत और अस्मिता, चयनित करने के समान अवसर व विकल्प मिलें, और साथ ही चयन की प्रक्रिया के अंतिम अंजाम को ढालने की समान शक्ति भी मिल सके.

#### सिद्धांत (The Principle)

- ‘कासा’ का यह प्रयास रहेगा कि संगठन के भीतर जेंडर समानता लायी जा सके. जेंडर न्याय को कार्यक्रमों में केन्द्र बिंदु बनाने के अलावा वह यह करेगा.
- सारे संगठन में ‘कासा’ अपने काम को एक ऐसी साझा-समझ पर आधारित करेगा कि गरीबी और वेदना पर काबू पाने के लिये सर्वांगीण समानता एक महत्वपूर्ण बिंदु है.
- महिलाओं और पुरुषों के बीच ‘कासा’ उन विशेष विचारों और मान्यताओं के आधार पर काम करेगा जिससे जेंडर आधारित समानता और न्याय पनपते हैं.
- ‘कासा’ के सभी कार्यक्रमों और कार्यशैली के माध्यम से महिलाओं और बालिकाओं के सशक्तिकरण की प्रक्रिया को मजबूती प्रदान की जायेगी, और ऐसे कार्यक्रमों को प्राथमिकता दी जायेगी जिनके जरिये महिलाओं के सामाजिक स्तर को ऊंचा किया जा सके.
- ‘कासा’ की आंतरिक कार्यशैली, तौर-तरीकों में असरदार समानता लाने के प्रति उसकी आस्था प्रकट होगी.
- महिलाओं के लिये अधिकार-आधारित विमुक्ति को सुनिश्चित करने के लिये ‘कासा’ किसी भी तरीके से समझौता नहीं करेगा.

#### नीति का अंगीकार (Policy Adoption) :

जेंडर पर ‘कासा’ की नीति को संगठन के पूरे ताने-बाने में समाहित होना है, प्रबंधन मंडल से शुरु कर सभी स्तर की कार्यकारिणी और कार्यक्रम के दायरे में भी. यह जेंडर नीति उसके हरेक भागीदार पर लागू होगी, वह भी बिना किसी पूर्वाग्रह, भेदभाव और समझौते के.

## जेंडर समानता लाने के लिये रणनीतियां (Strategies for Achieving Gender Equality)

महिलाओं और पुरुषों से संबंधित विभिन्न मुद्दों, अनुभवों, क्षमताओं और आवश्यकताओं के बारे में एक सटीक समझ के आधार पर ही इसकी सभी गतिविधियों में विश्लेषण करने, योजना बनाने, और उसके क्रियान्वयन और मूल्यांकन की दिशा तय की जायेगी.

पुरुषों और महिलाओं दोनों के साथ 'कासा' काम करेगा, कभी अलग-अलग और कभी उनको साथ जोड़कर ताकि उसकी मान्यताओं और व्यवहार पर लंबे समय के लिये असर पड़ सके. और 'कासा' यह भी सुनिश्चित करेगा कि पुरुषों और महिलाओं के ऐसे समूह जिनको वह सहयोग प्रदान करता है वह वास्तविक समानता और न्याय को प्रोत्साहन दें.

वास्तविक समानता के प्रति उनकी आस्था के आधार पर इसी प्रकार साझेदारी और गठबंधनों की समीक्षा की जायेगी.

अपने काम के सभी क्षेत्रों में महिलाओं की पूरी भागीदारी और सशक्तिकरण को 'कासा' सुनिश्चित करेगा. और सभी पहलुओं को ध्यान में रखते हुये महिलाओं के अधिकारों को मानवाधिकारों के रूप में विकसित करेगा खासकर महिलाओं पर हिंसा और दुर्व्यवहार के क्षेत्र में.

'कासा' ऐसी नीतियों, प्रथाओं, विचारों और मान्यताओं से जूझने का प्रयास करेगा जो जेंडर आधारित असमानता पनपाते हैं और महिलाओं और बालिकाओं को सम्मानजनक जीवन जीने से, सार्वजनिक जीवन में भागीदारी निभाने, मौलिक सेवाओं, और सुरक्षा से वंचित रखते हैं. कभी-कभी तो यह पुरुषों और बालकों पर भी इसी प्रकार का प्रभाव डालते हैं.

'कासा' द्वारा चलाये जा रहे विभिन्न अभियान, जन-वकालत के काम, संचार-संदेश, और ऐसे प्रतीक जो इनको सहयोग दें आदि में गरीबी और वेदना दूर करने में जेंडर समानता की महत्ता पर जोर दिया जायेगा.

'कासा' अपने सभी सूचना एवं संचार माध्यमों से जेंडर समानता के प्रति अपनी आस्था को प्रचारित करेगा, और विकास एवं मानवीय कामों के सभी पहलुओं में महिलाओं की आवश्यक भूमिका को भी प्रचारित करेगा.

'कासा' अपनी सभी गतिविधियों में वास्तविक समानता के प्रति अपनी आस्था को प्रकट करेगा, वह भी टीम व व्यक्तियों के लिये सटीक लक्ष्य निर्धारित कर. इसके लिये 'कासा' द्वारा वास्तविक निष्पक्ष नीति की पूर्ति के लिये पर्याप्त कर्मचारी व संसाधन उपलब्ध करायेगा.

'कासा' द्वारा कर्मचारियों एवं साझेदारों को चिन्हित करने, उनको भर्ती करने एवं उनका विकास करने के लिये जेंडर चेतना और समझदारी को एक महत्वपूर्ण मापदंड मानेगा.

## महिला सशक्तिकरण के प्रति अपनी आस्था को बल देना :

(Strengthening Commitment to Women's Empowerment)

सशक्तिकरण को आम तौर पर आर्थिक सशक्तिकरण के रूप में ही परिभाषित किया जाता है जहां महिलाओं के लिये आमदनी कमाने के अवसरों को पैदा किया जाये, या तो सीधे हस्तक्षेप कर या बाजार की शक्तियों के साथ जोड़कर. स्वयं के सशक्तिकरण की अवधारणा को कार्यक्रमों और उप-कार्यक्रमों की प्रक्रिया में जड़-मूल से जोड़ना अभी भी नहीं किया जाता. स्वयं सशक्तिकरण को परिभाषित करते हुये हम यह मानते हैं कि यह एक ऐसी प्रक्रिया है जिसमें महिलाओं को इस काबिल बनाया जाये कि वे स्वतंत्र रूप से ऐसी समाज प्रवर्तक बनें कि अपने स्वयं के विकास, अपना स्वयं का एजेंडा तय कर, चयन की प्रक्रिया पर जागरूक होकर अपना अधिकार जतायें, और अपने स्वयं के जीवन पर अपना कब्जा दर्शायें.

रणनीतियां तय करने के दौरान यह ध्यान देना होगा कि हर कार्यक्रम के प्रारंभिक दौर में केवल महिलाओं से संबंधित कुछ मुद्दों को शामिल कर लेने से ही महिला सशक्तिकरण संभव नहीं, वरन् उससे भी आगे जाने की आवश्यकता है. सशक्तिकरण के संबंध में आज भी एक ऐसी धारणा बनी हुई है कि हम बाहर से हस्तक्षेप कर लोगों के लिये 'कुछ करके' या 'कुछ हासिल करके' इस प्रक्रिया को आगे बढ़ा सकते हैं. लेकिन आवश्यकता इस बात की है कि हम यह मानें कि सशक्तिकरण के लिये एक ऐसा माहौल बनायें जिसमें महिलायें अपनी सक्रिय भागीदारी निभाते हुये विभिन्न कार्यक्रमों के माध्यम से एक ऐसे 'अदृश्य एजेंडा' का अभिन्न अंग बन सकें, जिसमें हम तमाम गतिविधियों को सहयोग प्रदान करें जैसे कि संगठन बनाना, जन-वकालत करना, सार्वजनिक गतिविधियों में लामबंद करते हुये निर्णय लेने की प्रक्रिया में उनकी भागीदारी सुनिश्चित करना.

विकास में महिलाओं को अलग-थलग रखने और उन्हें हाशिये पर ढकेलने के पीछे एक महत्वपूर्ण मापदंड यह है कि विकास संसाधनों तक उनकी पहुंच नहीं और विकास कार्यक्रमों में वे अदृश्य रहती हैं. एक ओर तो 'मुख्य धारा में शामिल करने' के प्रस्ताव में यह जरूरी है कि सभी कार्यक्रमों और हस्तक्षेपों में महिला सशक्तिकरण के लिये एक विशेष जगह तैयार की जाये. वहीं दूसरी ओर सच्चाई तो यह है कि बड़े-बड़े कार्यक्रमों में महिलाओं के लिये जो भी संसाधन रखे गये हैं उन्हें क्रियान्वयन के दौरान कहीं और खर्च कर दिया जाता है. इसके कई कारण हैं, लेकिन इसके मूल में उनका निम्न सामाजिक स्तर और कमजोर वर्ग की वास्तविकता ही मूल कारण है. अनुभव के आधार पर यह साबित हो चुका है कि जहां पर संसाधन महिलाओं के माध्यम से ही उपयोग किये जाते हैं, फिर भी उनके परिणाम नगणीय होते हैं क्योंकि उप-कार्यक्रमों के व्यापक ढांचे पर न तो वह प्रभाव डाल पाते हैं और न ही महिलाओं के स्तर में कोई मौलिक परिवर्तन ला पाते हैं.

## जेंडर न्याय के प्रति अपनी आस्था को बल देना

(Strengthening Commitment to Gender Justice)

यह सुनिश्चित करना कि संगठन के अंदर हर व्यक्ति जेंडर, समानता और निष्पक्षता के सभी आयामों और प्रभावों को सही तौर से समझ सके, और उसे सक्षम बनाया जा सके कि वह जेंडर, समानता के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिये सक्रिय योगदान दे सके।

### रणनीतियां (Strategies)

- संगठन के हर सदस्य को इस काबिल बनाना कि वह जेंडर की अवधारणा की मौलिक समझ रख सके और जेंडर को मुख्य धारा में जोड़ने के तार्किक आधार को भी समझ सके.
- हर व्यक्ति के लिये ऐसे अवसर पैदा करना कि वह अपने व्यक्तिगत संदर्भ में जेंडर को मुख्य धारा में लाने की प्रक्रिया और उनके प्रभावों को समझ सके और उनका निरीक्षण करे.
- हर व्यक्ति को ऐसा सहयोग प्रदान करना कि वह जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने और दूसरी परिवर्तन प्रक्रियाओं से संबंधित अपने व्यक्तिगत जीवन में उन विरोधाभासों और टकराव को चिन्हित कर उनसे जूझ सके.
- उच्च प्रबंधन द्वारा जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने के प्रति अपनी आस्था को प्रकट करने के लिये क्रियाशील होना.
- संगठन के सभी मंचों में महिलाओं की आवाज और विचारों को सुनने के लिये विशेष अवसर व स्थान पैदा करना.



## पाठ-8 : जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने की अवधारणा

### (GENDER MAINSTREAMING : THE CONCEPT)

---

जेंडर शब्द का उपयोग यह समझाने के लिये किया जाता है कि विभिन्न समाजों में पुरुषों और महिलाओं के बीच अपेक्षित व्यवहार और गुणों पर आधारित संबंध क्या और कैसे हैं। इन अपेक्षाओं के आधार पर ही एक व्यक्ति की सामाजिक पहचान बनती है। इन अपेक्षाओं के मूल में ऐसी सोच है कि खास तरह के गुण, व्यवहार, चरित्र, आवश्यकताएं और भूमिकाएं पुरुषों के लिये 'स्वाभाविक' हैं, और अन्य तरह के गुण और भूमिकाएं महिलाओं के लिये 'स्वाभाविक' हैं।

जेंडर शब्द का संबंध जीव विज्ञान से कतई नहीं है। जैसे कि बालिकाएं और बालकों का जन्म तो लिंग आधारित होता है लेकिन इसके आधार पर ही उनका दिखावा, पहनावा, बोल-चाल का तरीका, व्यवहार, सोचने और प्रतिक्रिया करने का तरीका तय नहीं होता। उनकी जेंडर आधारित मर्दानगी और नारीत्व की पहचान सामाजिकरण की प्रक्रिया के माध्यम से तय होती है, जो उन्हें विभिन्न सामाजिक भूमिकाओं को अदा करने के लिये तैयार करती हैं, जो समाज की अपेक्षाओं पर आधारित होती हैं। यह सामाजिक भूमिकाएं और अपेक्षाएं विभिन्न संस्कृतियों और ऐतिहासिक दौरों में अलग-अलग तय की जाती हैं। वे बदल सकती हैं और बदलती भी हैं।

भारत में (जैसा कि बाकी संसार में भी पाया जाता है) जेंडर आधारित संबंध पितृसत्तात्मक हैं। इसका मतलब यह हुआ कि वे एक ऐसे सामाजिक ढांचे का अंग हैं जहां पर ऊंच-नीच की व्यवस्था पर आधारित महिलाओं का स्तर पुरुषों के नीचे और उनके आधीन है। महिलाओं की आधीनता परिवार और समुदाय में महिलाओं और पुरुषों के बीच असमानता और उनके अंतर में झलकती है। इसके अलावा लोगों के बीच के सभी सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक और राजनीतिक संबंधों और आदान-प्रदानों में भी यह परिलक्षित होती है।

पितृसत्तात्मक सामाजिक ढांचे और संस्थाएं उन मूल्यों की व्यवस्था और सांस्कृतिक नियम-कानूनों से पोषित व मजबूत होती हैं जो महिलाओं को हीन मानने की विचारधारा को प्रचारित करते हैं। हर संस्कृति में आपको ऐसी प्रथाओं के उदाहरण मिलेंगे जिनमें महिलाओं को हीनता की दृष्टि से देखा और परखा जाता है।

पितृसत्ता कई तौर-तरीकों से महिलाओं को कमजोर बनाती है। सबसे पहले तो वह उनको यह विश्वास दिलाती है कि वे पुरुषों के मुकाबले कमजोर व हीन हैं। फिर उनसे यह मांग करती है कि वे कुछ घिसे-पिटे और परंपरागत भूमिकाओं और व्यवहार तक अपने को सीमित रखें जिन्हें 'उचित' ठहराया गया हो। इसके अलावा महिलाओं को अपने शरीर, जीवन और श्रम पर किसी भी प्रकार के अधिकार से वंचित रखा जाता

है. उन्हें संसाधनों पर अधिकार और कब्जे से वंचित व सीमित रखा जाता है. और आखरी हथियार के रूप में उन्हें ऐसे निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में भाग लेने के अवसरों से वंचित व सीमित रखा जाता है जो उनके स्वयं के जीवन को प्रभावित करते हैं.

महिलाओं की परिस्थिति में परिवर्तन आने से ही जेंडर निष्पक्षता नहीं पैदा होती है. इसके लिये यह जरूरी है कि उन ढांचों और व्यवस्थाओं में मूल-चूल परिवर्तन लाया जाये जो महिलाओं को आधीन रखने और जेंडर असमानता की जड़ में है. यह मूल-चूल परिवर्तन बाहर से लाये गये हस्तक्षेपों के माध्यम से नहीं लाया जा सकता. इसके लिये महिलाओं को स्वयं सक्रिय होकर समाज प्रवर्तक बनना होगा.

इसलिये जेंडर निष्पक्षता की मौलिक मांग है कि महिलाओं का सशक्तिकरण हो. यह एक ऐसी प्रक्रिया है जो सामाजिक और राजनीतिक क्षेत्र में अधिक-से-अधिक भागीदारी की ओर ले जाता है, निर्णय लेने की प्रक्रिया में महिलाओं को अधिक शक्तिशाली बनाता है, और मौलिक सामाजिक परिवर्तन लाने के लिये उन्हें जागरूक होकर संघर्ष करने को प्रेरित करता है.

इस प्रकार की सशक्तिकरण की प्रक्रिया किसी वर्ग व विशेष समूह आधारित नहीं होती. यह महिलाओं की बहुमुखी भूमिकाओं और हितों से अलग हटकर होती है, और उनके बीच के अंतर-संबंधों से जूझने का प्रयास करती है. इसके माध्यम से महिलाएं अपने जीवन पर अधिक नियंत्रण रखने में सफल होती हैं. इसलिये सशक्तिकरण की प्रक्रिया के कई पहलू हैं.

- महिलाओं को कमजोर बनाने की प्रक्रियाओं और उनके कारणों पर आलोचनात्मक समझ पैदा करना.
- अपनी नजर में स्वाभिमान और स्वयं के प्रतीक को विकसित करना.
- प्राकृतिक, वित्तीय और बौद्धिक संसाधनों पर अधिक-से-अधिक नियंत्रण पाना.
- ऐसा ज्ञान, जानकारी, कला व आत्म विश्वास पाना जिसके आधार पर सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक ढांचों और प्रक्रियाओं पर पर सही सोच व समझ पाकर हस्तक्षेप करने की क्षमता पाना.
- परिवार और समुदाय के भीतर व बाहर निर्णय लेने की प्रक्रिया में सक्रिय भागीदारी निभाते हुये उस पर नियंत्रण पाना.
- ऐसी नई भूमिकाओं और क्षेत्रों में दाखिल होना जिन्हें पहले केवल पुरुष प्रधान और पुरुष विशेष दायरा माना जाता था.
- जेंडर असमानता पैदा करने वाले अन्यायपूर्ण व गैर-बराबरी के सिद्धांत पर आधारित है विश्वास, प्रथाएं, ढांचें व संस्थाओं पर प्रश्न चिन्ह लगाते हुये चुनौती देना और उनमें बदलाव लाने के लिये महिलाओं का एकजुट होना.

महिलाओं के सशक्तिकरण की प्रक्रिया ऐसी मौलिक मान्यताओं को चुनौती देती है जो अनंतकाल से चले आ रहे सामाजिक संस्थाओं, व्यवस्थाओं और मूल्यों का संचालन करती हैं। इसलिये यह स्वाभाविक है कि महिला सशक्तिकरण का प्रतिरोध उन वर्तमान सत्ता के ढांचों द्वारा किया जाये जो आज तक जेंडर असमानता के आधार पर पनपते रहे हैं। इसलिये इस प्रतिरोध के चलते महिला सशक्तिकरण की प्रक्रिया को आगे ले जाने में महिलाओं के समूहों को संगठित होकर मुकाबला करने की आवश्यकता है न कि व्यक्तिगत स्तर पर।

पिछले 40 वर्षों में विकास के सभी प्रयासों में प्रायः प्रायः महिलाओं की अधीनता के सवाल और उसके मूल कारणों से कभी नहीं जूझा गया। और इसलिये जेंडर असमानता पर असरदार प्रभाव लाने में यह विकास की प्रक्रिया असफल रही है। महिलाओं के विकास के लिये मुख्य धारा में जोड़ने के तमाम नज़रिये भी महिलाओं की जीवन की पूरी वास्तविकता के विश्लेषण पर आधारित नहीं रहे। वे केवल महिलाओं की ऐसी भूमिकाओं पर ध्यान केन्द्रित करते रहे जैसे कि मां और पत्नी आदि, या फिर उनके आर्थिक योगदान पर आधारित भूमिका पर। महिलाओं के विकास को एक ऐसे मुद्दे के रूप में देखा गया जिसमें विभिन्न परियोजनाओं में 'उनको भाग लेने के लिये' प्रेरित किया जाये जिनमें पहले वे भाग नहीं ले पाती थीं। वह भी दूसरों के द्वारा निर्धारित शर्तों पर न कि उनके द्वारा।

इसके बाद इस बात पर जोर दिया जाने लगा कि केवल - महिलाओं के लिये अलग से तैयार की गई परियोजनाओं के माध्यम से महिलाओं पर केन्द्रित विकास किया जाये। हालांकि इनमें कई परियोजनाएं अभिनव परिवर्तन लाने वाली और उत्प्रेरक रही हैं, फिर भी या तो बहुत छोटी, अलग-थलग और बहुत कम साधन-संसाधन पर आधारित अभिनय प्रयास रहे हैं जिनका प्रभाव बहुत कम और दीर्घकालिक रहा है। जहां भी मुख्य धारा में शामिल किये जाने की बड़ी-बड़ी परियोजनाओं में महिलाओं से संबंधित मुद्दों और तत्वों को शामिल किया गया, वहां भी यह पाया गया है कि ऐसी परियोजनाओं के उद्देश्य और प्राथमिकताएं महिलाओं की आवश्यकताओं और समस्याओं को बमुश्किल प्रभावित करती थीं या उनकी वास्तविकताओं से प्रेरित होती थीं।

आज यह तय हो चुका है कि जेंडर असमानता न तो महिलाओं के समागम की समस्या के फलस्वरूप है और न ही विकास में उनके समागम की कमी के कारण या उनकी कलाओं, क्षमताओं और संसाधनों की कमी के कारण। इस समस्या का मौलिक कारण सामाजिक ढांचों, संस्थानों, मूल्यों और उन मान्यताओं में है जो महिलाओं की अधीनता को पैदा करते हैं और पनपाते हैं। मुद्दा केवल यह नहीं है कि विभिन्न प्रक्रियाओं में महिलाओं को नाम मात्र के लिये जोड़ लिया जाये। आवश्यकता इस बात की है कि इन प्रक्रियाओं को फिर से संवारा जाये ताकि यह महिलाओं की भागीदारी के लिये पर्याप्त स्थान तैयार कर सकें ताकि वे न केवल विकास के एजेंडा के क्रियान्वयन में वरन् उस एजेंडा को तय करने में भी असरदार भूमिका निभा सकें।

विश्व की जनसंख्या का अधिक हिस्सा महिला और गरीब ही मिलकर बनते हैं। गरीब महिलाओं के परिप्रेक्ष्य और अनुभव समाज में मूल-चूल परिवर्तन लाने का एक मुख्य स्रोत बन सकते हैं और विकास को समझने में हमें दिशा दे सकते हैं। इसलिये जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने की रणनीति वर्तमान में विकास के क्षेत्र में विश्व स्तरीय संकट से जूझने और उसे पलटने में कारगर सिद्ध हो सकती है।

जेंडर को मुख्य धारा में लाना अपने आप में अंतिम लक्ष्य नहीं लेकिन लक्ष्य की प्राप्ति में एक साध्य सिद्ध हो सकता है। जेंडर समानता को विकसित करने में यह एक महत्वपूर्ण रणनीति है।

### **जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने की प्रक्रिया :**

(Gender Mainstreaming : The Process)

‘कासा’ जैसे संगठन जो व्यक्तियों और समाजों में मौलिक परिवर्तन लाने में विश्वास करते हैं, पहले तो अधिकार-आधारित कार्यदिशा और जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने की दिशा में अग्रसर हुये। ‘कासा’ का यह अटूट विश्वास है कि जेंडर को मुख्य धारा में लाना परिवर्तन की प्रक्रिया से जोड़ना होगा क्योंकि यह इसका अभिन्न अंग है। जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करना कुछ ढांचों, तौर-तरीकों और प्रक्रियाओं का एक गठजोड़ है जिसे वर्तमान संगठनात्मक ढांचे के अंतर्गत इस प्रकार रखा जाता है जिससे कि संगठन के कामों के सभी पहलुओं में जेंडर को मुख्य धारा में शामिल किये जाने के लिये शुरुआती प्रयास, योजना बनाना, उनकी निगरानी और मूल्यांकन करना जरूरी है। इसका असली अर्थ यह होता है कि जेंडर संबंधित चिंताओं और मुद्दों को सभी नीतियों, कार्यक्रमों, प्रशासनिक और वित्तीय गतिविधियों के साथ संगठनात्मक कार्य प्रणाली में भी समाहित किया जाये ताकि एक व्यापक संगठनात्मक बदलाव लाने में इसका योगदान स्पष्ट दिखे।

“जेंडर परिप्रेक्ष्य को मुख्य धारा में लाना एक ऐसी प्रक्रिया है जिससे महिलाओं और पुरुषों पर किसी भी योजनाबद्ध काम को पड़ने वाले प्रभाव की समीक्षा की जाती है, जिसमें सभी क्षेत्रों और सभी स्तर के काम को शामिल किया जाता है जिसमें विभिन्न कानून, नीतियां और कार्यक्रम शामिल हैं। यह एक ऐसी रणनीति है जिसमें सभी राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक क्षेत्रों में लागू नीतियों और कार्यक्रमों के स्वरूप, क्रियान्वयन, निगरानी और मूल्यांकन में महिलाओं और साथ ही पुरुषों की चिंताओं और अनुभवों को एक अभिन्न पहलू बनाता है, जिसके फलस्वरूप महिलाओं और पुरुषों को समान लाभ मिले और असमानता न पनपे। इसका अंतिम लक्ष्य जेंडर समानता लाना है।”

जेंडर को मुख्य धारा में समाहित करने की प्रक्रिया निम्नलिखित मुद्दों और क्षेत्रों को संबोधित करती है:-

- दर्शन, मिशन, लक्ष्य एवं जेंडर परिप्रेक्ष्य.

- महिला और पुरुष का संयोजन/बनावट.
- निर्णय लेने की प्रक्रिया और इसके तौर-तरीके.
- राजनीति एवं कार्य प्रणाली.
- महिलाओं की भूमिका और अधिकारों के संबंध में संगठन में वर्तमान मान्यताएं व व्यवहार.

## **इन लक्ष्यों की प्राप्ति के लिये आवश्यक शर्तें** (Conditions Required to Achieve this Goal)

### **वचनबद्धता (Commitment)**

- जेंडर को मुख्य धारा में सफल रूप से समाहित करने के लिये सशक्त नेतृत्व की प्रतिबद्धता और वरिष्ठ प्रबंधन द्वारा दिशा एवं समर्थन ज़रूरी है.
- जेंडर समानता की नीति को व्यापक मानव संसाधन नीति का अभिन्न अंग बनाना होगा. जिसे विकसित करने के लिये संगठन के भीतर व्यापक साझेदारी पर आधारित एक समझदारी और स्वामित्व की भावना पैदा करनी होगी.
- कार्य योजनाओं और रणनीतियों के माध्यम से नीतियों का विस्तार करना होगा जो सभी संगठनात्मक स्तर पर जेंडर समानता को मुख्य धारा में लाने के लक्ष्यों, जिम्मेदारियों और जवाबदेही को स्पष्ट रूप से वर्णित करते हों.
- नगरीय समाज के साथ रणनीतिगत साझेदारी का निर्माण करना होगा जिसमें महिला संगठन और अन्य पट्टीदार शामिल हों. इसमें समानता के लिये मुख्य धारा में समाहित करने की प्रक्रिया के प्रति संगठन की प्रतिबद्धता को स्पष्ट रूप से प्रदर्शित किया जा सकता है.

### **क्षमता (Competence)**

- संगठन में सभी स्तर पर कर्मचारियों की क्षमता-निर्माण पर निवेश करने से जेंडर समानता की नीतियों और कार्यक्रमों को समर्थन देने की आवश्यकता है. इसमें प्रशिक्षण एवं अन्य अनुभवों और प्रयोगों से आदान-प्रदान की प्रक्रिया पर भारी निवेश करना होगा ताकि सभी कर्मचारियों को आवश्यक जानकारी व कला प्राप्त हो सके जिससे वे जेंडर विश्लेषण के उचित औजारों के साथ अपने काम को अंजाम दे सकें.
- संगठन के मानव संसाधन विभाग को यह सुनिश्चित करना होगा कि संगठन में कर्मचारी नियुक्ति की नीति (चाहे वह पुरुषों व महिलाओं को भरती करने की हो), जेंडर क्षमता और जेंडर समानता की आवश्यकता को पूरी तौर पर दर्शाये.

- संगठन के सभी क्षेत्रों से ऐसे महिलाओं और पुरुषों का एक जेंडर टास्क फोर्स गठित करना चाहिये जो जेंडर के प्रति संवेदनशील हो. ऐसे समूहों को जेंडर समानता के लिये संगठन में बदलाव लाने के प्रयासों और कार्यक्रमों में संगठन के प्रभाव को बढ़ाने के लिये एक ऐसी भूमिका अदा कर सके जो आलोचनात्मक, उत्प्रेरक, सलाहकार व निगरानी रखने वाला हो. संगठन की विभिन्न कार्य योजनाओं और बजटों में यह प्रतिबिंबित होना चाहिये.
- जेंडर को मुख्य धारा में समाहित करने की प्रगति पर जेंडर टास्क फोर्स निगरानी रखेगी और समय-समय पर उसकी समीक्षा करेगी. जेंडर को मुख्य धारा में समाहित करने की प्रक्रिया की स्थिति के बारे में प्रबंधन के साथ समय-समय पर संवाद कर उसकी समीक्षा की जानी चाहिये. वरिष्ठ प्रबंधन की मदद से जेंडर टास्क फोर्स के काम के लिये एक उचित और सहयोगी प्रक्रिया बनाने में विशेष प्रयास किये जायेंगे.
- सभी कारगर कार्यक्रम क्षेत्रों में जेंडर परिप्रेक्ष्य को मुख्य धारा में शामिल करने की प्रक्रिया में संगठन के भीतर गठबंधन बनाने और संगठन के बाहर साझेदारी बनाने और सहयोगी संबंध बनाने से इस प्रक्रिया के सफल प्रयासों को चिन्हित करने और आपस में उनके अनुभवों को आदान-प्रदान करने में मदद मिलती है.

### **अनुपालन (Compliance)**

- संगठनों के लिये यह आवश्यक है कि वे ऐसे मापदंड और उपकरण विकसित करें या उन्हें और धारदार बनायें जिससे वे आज तक के परिणामों की समीक्षा कर सकें और जेंडर समानता की नीतियों और कार्य योजनाओं में दर्शाये गये लक्ष्यों की प्रगति को माप सकें.
- यह आवश्यक है कि इस पर लगातार निगरानी रखी जाये एवं उच्चतम स्तर तक इस पर रपट भेजी जाये.
- संगठनों के लिये यह आवश्यक है कि वे इस संबंध में सटीक जवाबदेही के तौर-तरीके तय करें ताकि जेंडर समानता की नीतियों का सही क्रियान्वयन किया जा सके. काम करने की क्षमता की समीक्षा इस बात पर निर्भर हो कि इन नीतियों के क्रियान्वयन की जवाबदेही सभी स्तर पर है, जिसमें प्रबंधन शामिल हैं, और यह कि यह जवाबदारी केवल नाभीय केन्द्रों तक ही सीमित नहीं.

### **वर्तमान मानव संसाधन नीति के अंतर्गत प्रबंध (Provisions Under Existing HR Policy)**

विशेष प्रयासों के माध्यम से यह सुनिश्चित किया गया है कि संगठन के ताने-बाने में महिलाओं को उचित स्थान दिया जाये. उदाहरण के लिये मातृत्व/पेटरनिटी और पैतृत्व/पेटरनिटी अवकाश. स्थानीय स्तर पर सामंजस्य बनाकर अवकाश के समयकाल को अक्सर लचीला बनाया जाता है. इसमें काम के संबंध में यात्रा पर जाने के दौरान शिशु के लिये एक सेवक की व्यवस्था भी शामिल है.

- **मातृत्व एवं पैतृत्व अवकाश :**

एक कर्मचारी के जीवन में बच्चा पैदा होना एक महत्वपूर्ण घटना है. गर्भ धारण के अंतिम दिनों में और शिशु पैदा होने के तत्काल बाद की शुरुआती देख-रेख बहुत महत्वपूर्ण है जिसके आधार पर ही माता एवं बच्चे का दीर्घकालिक स्वास्थ्य और खुशहाली निर्भर करता है. 'कासा' अपनी उस भूमिका को समझता है जिसके माध्यम से माता और बच्चे को पर्याप्त देख-रेख देने के लिये मातृत्व और पितृत्व अवकाश की सुविधा दी गई है. इस प्रकार के अवकाश का प्रावधान रखकर 'कासा' अपनी उस मान्यता को भी दर्शाता है कि बच्चे की देख-रेख और उसका लालन-पालन दोनों माता-पिता की समान जिम्मेदारी है.

- **मातृत्व अवकाश (Maternity Leave)**

'एक महिला कर्मचारी 3 माह के मातृत्व अवकाश की हकदार होगी जो वह अपनी इच्छानुसार किसी भी दिन से या प्रसूति के दिन से ले सकती है, इनमें से जो भी पहले आता हो. मातृत्व अवकाश के लिये आवेदन के साथ किसी पंजीकृत स्वास्थ्य कार्यकर्ता का प्रमाण पत्र संलग्न करना ज़रूरी है. लघुकारी परिस्थिति के चलते यदि आवश्यक हो तो अन्यथा 'कासा' में पूरे सेवाकाल के दौरान एक कर्मचारी को यह अवकाश दो से अधिक अवसरों पर नहीं दिया जायेगा.'

- **पैतृत्व अवकाश (Paternity Leave)**

'प्रत्येक विवाहित पुरुष पूर्णकालिक कर्मचारी जिसने लगातार एक वर्ष की सेवा पूरी कर ली हो वह कैलेंडर दिवसों के लिये पैतृत्व अवकाश का हकदार होगा. यह अवकाश उसी दिन प्रारंभ होगा जब उसकी पत्नी शिशु को जन्म देती है.'

## पाठ-9 : 'कासा' की वचनबद्धता (CASA'S COMMITMENT)

---

'कासा' के संदर्भ में जो समान जेंडर अवसरों के प्रति एक समर्पित संगठन है, महिला व पुरुष कर्मचारी लगातार एक-दूसरे के साथ काम करते हुये आदान-प्रदान की परिस्थिति में रहते हैं. इसलिये दुर्व्यवहार के अवसर बढ़ जाते हैं जो अंततोगत्वा तमाम पूर्व धारणाओं और आशंकाओं को जन्म देता है.

केवल निवारक दंडात्मक कार्यवाहियों के आधार पर ही लोगों को सही स्थान व दिशा में नहीं रखा जा सकता. इसके लिये यह जरूरी है कि हरेक कर्मचारी अपने साथी कर्मचारियों (चाहें वे किसी भी लिंग के क्यों न हों) की गरिमा को बनाये रखने के लिये पूरी नैतिक आस्था से व्यवहार के प्रति प्रतीज्ञा लें, और साथ ही काम के स्थान में काम पर ही और काम के अलावा किसी और बात पर केन्द्रित होने के लिये व्यक्तिगत ईमानदारी दर्शायें. महिलाओं के यौन शोषण को रोकने के लिये और हमारे संविधान के तहत इज्जत से जीने के लिये सुनिश्चित किये गये मानवाधिकार के मद्देनजर यह जरूरी है कि काम की जगहों पर कर्मचारियों और साथ ही अन्य जिम्मेदार व्यक्तियों और संस्थानों द्वारा एक मार्गदर्शिका का पालन किया जाये.

### **'कासा' प्रबंधन के लिये प्रस्तावित कुछ कदम**

(Steps Suggested For CASA Administration)

- इस संबंध में महिला कर्मचारियों के अधिकारों के प्रति जागरूकता पैदा करना.
- काम की जगह पर किसी भी प्रकार के यौन शोषण पर पाबंदी लगाने के नियम के संबंध में उचित जगहों पर इस आशय की घोषणा प्रकाशित व आर्बांटाट की जाये.
- मानव संसाधन नीति दर्शाने वाली नियम पुस्तिका में ऐसे नियम व कानून को बनाना और उचित अनुशासनात्मक कार्यवाही को दर्शाना.
- काम, आराम, स्वास्थ्य एवं साफ-सफाई से संबंधित उचित काम की दशाओं को उपलब्ध कराना और आगे यह सुनिश्चित करना कि काम के स्थान पर किसी भी महिला के प्रति प्रतिकूल माहौल मौजूद नहीं, और यह कि कोई भी महिला कर्मचारी को यह यकीन करने के पर्याप्त कारण उपलब्ध न हों कि अपने रोजगार से संबंधित व प्रतिकूल परिस्थितियों में अपने को पाये.

ऊपर दर्शायी गई सतर्कता के बावजूद 'कासा' को अपनी रोजगार नियुक्ति नीति में यह सुनिश्चित करना होगा कि वह हर कर्मचारी के वैवाहिक जीवन के स्तर की विस्तार से जानकारी रखे और यह सुनिश्चित करे कि यह वैवाहिक जीवन किसी भी अवहेलना व भर्त्सना से परे है और जो सामान्य जीवन से अलग हटकर है जैसे कि द्वि-विवाह, बहु-विवाह आदि.



इसके अलावा खंडित परिवारों के सदस्यों की हितों की रक्षा के लिये और पारिवारिक मूल्यों को बढ़ावा देने के लिये संगठन के भीतर एक परामर्श समिति का गठन किया जाना चाहिये जिसमें बाहर से भी सहयोग लिया जाये. इसके साथ ही प्रशासनिक व्यवस्था में एक सटीक निगरानी व्यवस्था का समागम किया जाना चाहिये. हालांकि इस संबंध में 'कासा' इस देश के कानून का पालन करेगा.

### **प्रक्रियाएं (Processes)**

- प्रबंधन मंडल, कार्यकारिणी समिति और कर्मचारियों के लिये संगठन में व्यापक स्तर पर परिप्रेक्ष्य निर्माण की प्रक्रिया को अपनाया जायेगा.
- परिवर्तन लाने की रणनीतियों के अभिन्न अंग के रूप में जेंडर को मुख्य धारा में लाने की प्रक्रिया को सुनिश्चित करते हुये एक जेंडर टास्क फोर्स का गठन किया जायेगा.
- बैठकों, अधिकृत दस्तावेजों और पत्राचार में 'सम्मिलित' भाषा को सुनिश्चित किया जायेगा.
- समितियों, कार्य समूहों में नामांकन के दौरान जेंडर संतुलन को सुनिश्चित किया जायेगा, वह भी केवल गिनती के आधार पर नहीं वरन् काबिलियत के आधार पर.
- अप शब्दों, मजाकों और टिप्पणियों को सक्रिय रूप से हतोत्साहित कर उसे नकारा जायेगा.
- जेंडर टास्क फोर्स को सहयोग प्रदान किया जायेगा और जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने जैसी गतिविधियों के लिये पर्याप्त संसाधन उपलब्ध कराये जायेगे.
- जेंडर को मुख्य धारा में शामिल किये जाने की प्रक्रिया की प्रगति को कारगर रूप से मानीटर किया जायेगा, जिसमें समय-समय पर समीक्षा और उसके निष्कर्षों पर आधारित रपट को पेश किया जायेगा.
- इस काम को पूरा करने के लिये समय-सीमा तय की जायेगी.
- यह सुनिश्चित किया जायेगा कि 'कासा' समर्पित सभी कार्यक्रमों के माध्यम से नारी सशक्तिकरण और जेंडर निष्पक्षता के दीर्घकालिक लक्ष्यों की पूर्ति के लिये योगदान मिलेगा.

### **रणनीतियां (Strategies)**

- कार्यक्रम संबंधी कर्मचारियों का क्षमता निर्माण ताकि वे जेंडर संवेदनशील एवं जेंडर-समतावादी कार्यक्रमों की योजना व प्रबंधन को कारगर तरीके से क्रियान्वित कर सकें.
- कार्यक्रम संबंधी सभी दस्तावेजों में जेंडर समानता के मूल्य स्पष्ट रूप से झलकें. इसमें अवधारणा संबंधित आलेख, कार्यक्रम को सहयोग प्रदान करने वाले दस्तावेज, उप-कार्यक्रम दस्तावेज शामिल हैं. जेंडर विश्लेषण एक ऐसी प्रणाली है जिसमें महिलाओं और पुरुषों के विभिन्न नजरिये से एक परिस्थिति पर

समझदारी पैदा की जाती है, इसके पहले कि यह तय किया जाये कि किन जरूरतों को उद्बोधित करना है और इसके पहले कि विभिन्न विकल्पों को आंका जा सके.

- निगरानी और मूल्यांकन प्रक्रिया को भी जेंडर आधारित बनाना होगा.
- सभी साझेदारों के बीच जेंडर समानता पर आधारित परिप्रेक्ष्य को विकसित करने की प्रक्रिया को 'कासा' द्वारा आगे बढ़ाना होगा ताकि वे अपने कार्यक्रम की गतिविधियों में जेंडर समानता के उद्देश्यों को लागू कर सकें.
- संगठन के भीतर जेंडर से संबंधित विशेषज्ञों का एक समूह विकसित करना होगा. यह एक टास्क फोर्स के रूप में काम कर सकते हैं, जो समय-समय पर मिलकर आपस में विचारों का आदान-प्रदान करें और विभिन्न इकाईयों के बीच रणनीति बनाने का काम करें.
- महिला सशक्तिकरण और जेंडर समानता लाने की दिशा में तमाम गतिविधियों के लिये पर्याप्त संसाधन उपलब्ध कराने होंगे.

### **प्रक्रिया (Processes)**

- परियोजना संबंधित कर्मचारियों को हर स्तर पर सुनियोजित प्रशिक्षण देना होगा ताकि उन्हें जेंडर विश्लेषण और जेंडर आधारित परियोजना बनाने की प्रक्रिया की मौलिक अवधारणा और तौर-तरीकों से तैयार किया जा सके.
- विभिन्न महिला समूहों और गैर-सरकारी संगठनों के साथ आदान-प्रदान की प्रक्रिया के माध्यम से महिला सशक्तिकरण के अनुभवों और वर्तमान अभिगमों के प्रति चेताया जा सके.
- विभिन्न वर्गों के लिये आयोजित कार्यशालाओं में वर्तमान अभिगमों और कार्यक्रमों की आलोचनात्मक विश्लेषण कर जेंडर के तौर-तरीकों को इस्तेमाल करने के द्वारा.
- जेंडर संबंधित मुद्दों पर स्पष्ट अवधारणा पैदा करने के लिये विभिन्न वर्गों की कार्यशालाओं को आयोजित करना.
- जेंडर आधारित निगरानी और मूल्यांकन के मापदंडों को विकसित करने के लिये विभिन्न वर्गों की कार्यशाला आयोजित कर.
- सभी परियोजना और कार्यक्रमों में जेंडर समानता और महिला सशक्तिकरण से संबंधित स्पष्ट एवं मापने वाले लक्ष्यों और उनके संभावित परिणामों को तय करना, जिसमें गतिविधियों को पूरा करने के बजाय उनसे होने वाले प्रभावों पर ज्यादा जोर देना.

- कार्यक्रमों के विभिन्न विभागों एवं परियोजना दलों द्वारा जेंडर-संचेतना पर आधारित निगरानी और मूल्यांकन के लिये विभिन्न औजारों की सूची विकसित करना.
- मूल्यांकन और प्रभाव की समीक्षा करने वाले अध्ययनों के मापदंडों को तय करने में जेंडर आधारित प्रभाव की समीक्षा शामिल करना ज़रूरी है, और 'कासा' के सर्वांगीण पी.एम.ई. व्यवस्था का इसे अभिन्न अंग भी बनाना होगा.
- परियोजना के बजट में जेंडर आधारित प्रभाव की समीक्षा के लिये राशि सुनिश्चित करना.
- सभी प्रबंधन समितियों में महिलाओं के समान प्रतिनिधित्व का नियम बनाना.
- महिला सशक्तिकरण के सफल अनुभवों पर दस्तावेज तैयार कर उनका वितरण करना.
- मुख्यधारा में शामिल किये जाने की गतिविधियों के संचालन व क्रियान्वयन में जेंडर संबंधित सुसाधकों, मुखियाओं को सामूहिक रूप से इसके लिये जिम्मेदारी देना.

### **संगठन में जेंडर को निहित करना (Engendering the Organization)**

एक समतावादी, लचीले और सशक्त करने वाले संगठन का निर्माण करना जिसमें महिला व पुरुष दोनों ही इस काबिल बनाये जायें कि वे विकास के दर्शन को सुस्पष्ट करने में अपना योगदान दे सकें और इस दर्शन को वास्तविक बनाने के लिये काम कर सकें.

### **रणनीतियां (Strategies)**

- कर्मचारियों में जेंडर आधारित संतुलन सुनिश्चित करना (यह कोई गिनती आधारित खेल नहीं पर क्षमता आधारित नीति है).
- सभी प्रक्रियाओं और व्यवस्थाओं को तर्क संगत बनाना ताकि वे जेंडर आधारित समानता पैदा करने में कारगर सिद्ध हो सकें.
- सामूहिक रूप से काम करने के लिये व्यवस्था निर्माण करना.
- महिलाओं और पुरुषों के परिवार और पालक की जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिये सहयोग देना.
- जवाबदेही सुनिश्चित करना खुला वातावरण निर्मित करना.

### **प्रक्रियाएं (Processes)**

- जेंडर संतुलन बनाने के लिये हर स्तर पर नई नियुक्ति करना.

- नियुक्ति करने की प्रणाली की समीक्षा कर उसे पुनर्गठित करना ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि महिलाएं न तो इस प्रक्रिया में हाशिये पर खड़ी कर दी जायें या बाहर ढकेल दी जायें. इसके लिये विज्ञापन देने में, काम का विवरण देने में, साक्षात्कार की प्रक्रिया बनाने में, समीक्षा करने के मापदंड तैयार करने में और चयन का मापदंड तय करने में इसे सुनिश्चित किया जाये.
- जहां तक संभव हो उन स्थानों को रिक्त रखना जब तक कि उसे भरने के लिये कोई सक्षम महिला न मिल जाये.
- महिलाओं और पुरुषों द्वारा संगठन छोड़ने के कारणों का अध्ययन करना.
- काम की समीक्षा और निगरानी के लिये तैयार किये गये मापदंडों की जेंडर आधार पर समीक्षा करना. इसमें यह सुनिश्चित करना कि महिलाओं और पुरुषों की विभिन्न अनुबोध व प्राथमिकताएं दिखाई देती हैं.
- सभी प्रबंधन व कार्य प्रणाली संबंधित नियम-पुस्तिकाओं की जेंडर आधारित समीक्षा करना, और यह सुनिश्चित करना कि जेंडर पूर्वाग्रहों पर आधारित भाषा और कार्यप्रणाली को उससे निकाल दिया जाये और जेंडर संबंधित मुद्दों को अहमियत दी जाये.
- संगठन के भीतर जेंडर साधकों के काम की समीक्षा के लिये मापदंड बनाना जिसमें जेंडर मुद्दों पर क्षमता निर्माण और गठजोड़ बनाना शामिल किया जाये. यह उनकी अन्य व्यवसायिक जिम्मेदारियों के अलावा.
- सभी कर्मचारियों के काम की समीक्षा के मापदंडों में जेंडर समानता के प्रति किये जाने वाले कामों को शामिल किया गया है.
- भेदभाव संबंधित शिकायतों जिसमें यौन शोषण और उत्पीड़न शामिल हो आदि पर एक ऐसा पारदर्शक तरीका तैयार किया जाये जिसमें सुनवाई कर त्वरित कार्यवाही शामिल हो.
- मातृत्व और पैतृत्व अवकाश संबंधी नियमों की समीक्षा कर उन्हें तर्क संगत और उदार बनाना.
- जेंडर संवेदना से प्रेरित नवीन नीतियों को विकसित करने के लिये आयोजित कार्यशालाओं और परिचर्चाओं में कर्मचारियों के पतियों व पत्नियों को शामिल करना.

### **काम की जगह पर यौन शोषण व उत्पीड़न - 'कासा' के लिये एक विशेष चिंता का विषय :**

(Sexual Harassment in Place of Work - Casa's Concerns)

- यह एक आम बात है कि पुरुषों द्वारा खास मकसद से ही अपने हाव-भाव और बातचीत को रखा जाता है जिससे कमजोर जनों को जान-बूझकर आघात पहुंचाया जाये खासकर उनके व्यक्तित्व व विशेषता

पर, और ऐसा असहाय महिला को निशाना बनाकर किया जाता है. इसमें काम की जगह में कोई भी अंतर नहीं देखा गया है चाहे वह सार्वजनिक या निजी क्षेत्र हो, धर्मनिरपेक्ष या धार्मिक हो, और न ही ऐसा व्यवहार उम्र के फर्क को जानता है. गैर-सरकारी संगठनों में भी यह व्यवहार पाया जाता है.

यौन शोषण व उत्पीड़न में तमाम ऐसे यौन संबंधी व्यवहार पाये जाते हैं जो या तो सीधे-सीधे या फिर निहित रूप से स्वागत योग्य नहीं हैं. इसमें निम्नलिखित शामिल हैं :-

- शारीरिक रूप से संपर्क साधना या प्रयास करना.
- यौन आधारित सहयोग व कृत्य की मांग करना या अनुरोध करना.
- यौन प्रेरित टिप्पणी करना.
- यौन संबंधी अश्लील साहित्य, फिल्म या तस्वीर दिखाना.
- अन्य और किसी प्रकार का गैर-ज़रूरी शारीरिक, मौखिक व गैर-मौखिक व्यवहार जो यौन प्रकृति का हो.

किसी पीड़ित के प्रति इस तरह के काम किये जाने से उसे भीषण ग्लानि का अनुभव होता है जिसके फलस्वरूप ऐसे व्यक्ति के शारीरिक व मानसिक स्वास्थ्य पर दूरगामी और भयानक परिणाम पड़ते हैं. यह ज़रूरी नहीं कि केवल मानवाधिकारों की सुरक्षा कानून 1993 का पालन करते हुये और संविधान के तहत किसी भी व्यक्ति के मानवाधिकारों की सुरक्षा करते हुये (जिसमें जीने के अधिकार, आज़ादी, समानता और मानव गरिमा का अधिकार शामिल है) या ऐसे अंतर्राष्ट्रीय समझौतों के मद्देनज़र जिन्हें भारत की अदालतों में लागू करने के लिये मुकदमा दायर किया जा सकता है बल्कि व्यक्तिगत और संगठनात्मक वचनबद्धता के चलते भी दूसरे लिंग के व्यक्ति के सम्मान को भी हमें पूरी निष्ठा के साथ सुनिश्चित करना होगा.

मानव संसाधन नीति के तहत एक समिति द्वारा किसी भी रूप में यौन शोषण और उत्पीड़न की जांच कराना ज़रूरी है. न्याय के मुद्दे के मद्देनज़र पीड़ित व्यक्ति (चाहे व पुरुष व महिला हों) को भी अवसर प्रदान किये जायेंगे कि वे अपना पक्ष रखें.

### **निष्कर्ष (Conclusion)**

किसी भी तरीके की नीति निर्धारण एक ऐसी मांग के पहले उठती है जो उन व्यवस्थाओं में स्वस्थ परिवर्तन लाने की मजबूत आधारशीला रखने का प्रयास करती है जो रुढ़िवादिता और परिपाटी को मजबूत करते हैं. जेंडर से संबंधित मुद्दों के संदर्भ में यह हमेशा से एक ज़रूरी परिवर्तन था, ऐसा डरावना परिवर्तन जिसे हमेशा सभी क्षेत्रों में एक कड़े प्रतिरोध का सामना करना पड़ा. इस प्रकार की नीति को अपनाने के लिये एक मजबूत इच्छा शक्ति की आवश्यकता है, जो खासकर संगठन के कर्ताओं और उन सभी कारक तत्वों

में, और साथ ही उस संगठन के सभी घटकों से. चूंकि यह जान-बूझकर किया जाने वाला हस्तक्षेप है, इसलिये इसकी सबसे बड़ी मांग यह है कि निर्धारित परिणाम प्राप्त करने के लिये बहुत ही सुनियोजित तरीके से अभिगम की दिशा संचालित की जाये.

हम इस बात पर बल देना चाहेंगे कि जेंडर का महिला विकास से कुछ लेना-देना नहीं, परंतु इसका असली अर्थ यह है कि जीवन के हर क्षेत्र व पहलू में महिलाओं को पुरुषों का बराबर का साझेदार समझना है. इसलिये यह और भी ज़रूरी हो गया है कि 'कासा' के हर पुरुष कर्मचारी को इससे अवगत कराया जाये. इसके अलावा सभी साझेदारों, घटकों, समुदाय सहित, जहां पुरुषों को समाज में महिलाओं के बराबर के साझेदार के दर्जे की सराहना करनी होगी. ऐसे प्रयासों को संगठन के साथ-साथ 'कासा' के सभी घटकों के बीच सघन तरीके से चलाया जायेगा. जेंडर समानता और निष्पक्षता 'कासा' के अस्तित्व और कार्य के मूल में है. महिलाओं और बालिकाओं का सशक्तिकरण हमारी मिशन का मौलिक आधार माना जाता है. हर व्यक्ति एक समझदारी और ऐसे आचार-व्यवहार रवैये को प्रदर्शित करता है जिससे जेंडर समानता और पक्षपात को बढ़ावा मिलता है. जेंडर कामों के लिये पर्याप्त संसाधन उपलब्ध कराये गये हैं.

सभी स्तर पर 'कासा' के कार्यक्रमों के ढांचे में जेंडर, न्याय, जेंडर समानता और पक्षपात की अवधारणा को समाहित किया गया है. नीति और आस्था को सुस्पष्ट करने के लिये ईमानदारी से प्रयास किये गये हैं. संगठन के भीतर जेंडर को मुख्य धारा में समाहित करने के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिये कदम-दर-कदम काम किया गया है.

इस प्रक्रिया को संस्था में समाहित करने के लिये सामंजस्य बैठते हुये आईये हम कदम उठायें, और इसके अनुभवों के आधार पर परिवर्तन के उतार-चढ़ाव को सटीक व सार्थक बनाने के लिये इसमें फेरबदल व संशोधन करें.

## परिशिष्ट (Annexure)

---

### जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने के लिये अपनायी गई अब तक की प्रक्रिया

(Gender Mainstreaming - The Process So Far)

- वर्तमान में 4 सदस्य जेंडर टास्क फोर्स का विस्तार कर पूरे भारत से 6-7 कर्मचारियों को शामिल किया है, जो निम्नलिखित हैं :

**अ. सुश्री इंद्राणी माइकल**

**ब. श्री सत्यजीत दास**

**स. श्री पंकज कुमार**

**द. सुश्री मृधु राय**

**य. श्री अकिलेश केकरे**

**र. सुश्री अनिता कुकरेती**

**ल. सुश्री जॉयसिया थोरट**

**व. सुश्री शेईला जोनेस**

विशेष ध्यान देकर सभी कार्यक्रमों के क्षेत्रों से प्रतिनिधित्व सुनिश्चित किया गया. सुश्री शीला जोन्स इस टीम की मुखिया हैं.

- इस टास्क फोर्स के सदस्यों की समझ को विकसित करने के लिये विशेष प्रयास किये गये. उदाहरण के लिये टास्क फोर्स के चार सदस्यों को 'जेंडर को मुख्य धारा में शामिल करने की प्रक्रिया' पर एक विशेष प्रशिक्षण दिलाया गया जो बंगलोर में स्थित संस्था विस्थार (Visthar) द्वारा आयोजित किया गया.
- आई.डब्ल्यू.आई.डी. के प्रयास :- 'कासा' द्वारा पूरे संगठन में जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने की प्रक्रिया में चेन्नई के विमेन इन डेवहलपमेंट को एक सहयात्री के रूप में चिन्हित किया गया. इस संस्था और 'कासा' के बीच यह समझदारी बनी कि आई.डब्ल्यू.आई.डी. एक सुसाधक के रूप में 'कासा' का सहयोग करेगी, और 'कासा' के टास्क फोर्स संगठन के भीतर इस प्रक्रिया को लागू करने के लिये जिम्मेदारी होगी.

### आई.डब्ल्यू.आई.डी. के बारे में कुछ जानकारी : (A Word About IWID)

गैर-सरकारी संगठनों और व्यापक समाज में महिलाओं और हाशिये पर ढकेले गये लोगों के विकास के लिये आई.डब्ल्यू.आई.डी. भारत के विभिन्न क्षेत्रों में कार्यरत महिला कार्यकर्ताओं का एक समूह है. सन्

1989 में गठित आई.डब्ल्यू.आई.डी. भारत में महिला आंदोलनों की आवश्यकता पर आधारित रहा, ताकि वे महिलाओं को व्यक्तिगत व सामूहिक रूप से सशक्त करने के लिये अवधारणा आधारित जानकारी उपलब्ध करा सके.

- आई.डब्ल्यू.आई.डी. द्वारा सुसाधक के रूप में दो संगोष्ठियां आयोजित की गईं. इनमें से एक जेंडर टास्क फोर्स के लिये और दूसरी 'कासा' के वरिष्ठ प्रबंधकों, मंडल सदस्यों, महानिदेशक, और वित्तीय, आपात काल और विभिन्न कार्यक्रम के मुखियाओं के लिये. इनमें ज़ोन के मुखिया भी शामिल किये गये.

### **पहली संगोष्ठी के उद्देश्य कुछ इस प्रकार थे :-**

- जेंडर एवं जेंडर को मुख्य धारा में शामिल किये जाने की समझदारी और परिप्रेक्ष्य को बल देना.
- 'कासा' में जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने की प्रक्रिया को चिन्हित कर उसका स्थान तय करना. जेंडर मुद्दों को संगठन में शामिल करना.
- संगठन के भीतर जेंडर को मुख्य धारा में शामिल किये जाने की रणनीति विकसित करना.

### **दूसरी संगोष्ठी के उद्देश्य कुछ इस प्रकार है :-**

- जेंडर एवं जेंडर को मुख्य धारा में शामिल किये जाने की समझदारी और परिप्रेक्ष्य को बल देना.
- 'कासा' में जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने की प्रक्रिया को चिन्हित कर उसका स्थान तय करना. जेंडर मुद्दों को संगठन में शामिल करना.
- संगठन के भीतर जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने की जेंडर टास्क फोर्स योजना की जानकारी उपलब्ध कराना और उसे धारदार बनाना.

इन दोनों संगोष्ठियों में विचारों और अनुभवों के आदान-प्रदान की प्रणाली निहित थी. इसके अलावा संगठन का एक सामाजिक नक्शा तैयार किया गया, जिसे 'कासा' के परिप्रेक्ष्य दस्तावेज़ के माध्यम से देखा गया. इसमें जेंडर की निगाह से संगठन की शक्ति का ज़मीनी विश्लेषण किया गया.

### **इसके माध्यम से निम्नलिखित समझदारी पैदा की गई :-**

- 'कासा' में जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने की प्रक्रिया उसके सुधारक व प्रवर्तक प्रक्रियाओं का अभिन्न अंग है.
- 'कासा' की इच्छा है कि वह आंतरिक ढांचागत, संगठनात्मक और संस्थागत कार्यदिशा के समागम की प्रक्रिया का पालन करे.
- जेंडर समानता और जेंडर न्याय इसका अंतिम लक्ष्य होगा.



जेंडर टास्क फोर्स द्वारा एक रोड-मेप विकसित किया गया जिस पर प्रबंधन के साथ चर्चा की गई. यह तय हुआ कि इस रोड-मेप के आधार पर सभी प्रयास कर आगे कदम बढ़ाया जायेगा.

### **‘कासा’ में जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने का रोड-मेप :**

(Road Map for Gender Mainstreaming in CASA)

#### **इसमें तीन स्तरीय रणनीति बनायी गई :-**

1. जेंडर को मुख्य धारा में शामिल किये जाने की प्रक्रिया.
2. संगठन को जेंडर आधारित बनाना.
3. कार्यक्रम को जेंडर आधारित बनाना.

‘कासा’ में जेंडर को मुख्यधारा में शामिल किये जाने की प्रक्रिया पर बनाये गये एक व्यवहारिक, समय निर्धारित और वास्तविक कार्य योजना को नीचे दर्शाया गया है.

कदम	कार्य योजना (कैसे)	जिम्मेदार कर्मचारी (कौन)	समय-सीमा (कब)
1. जेंडर को मुख्य धारा में लाना	प्रबंधन सदस्यों, वरिष्ठ प्रबंधक और जेंडर टास्क फोर्स का अनुकूलन.	विस्तार, आई.डब्ल्यू.आई.डी. एवं अन्य	अगस्त अंत 2006
	जोनल समिति सदस्यों का जोनल समिति बैठकों (4 जोन) में जेंडर को मुख्य धारा में लाने के लिये परिप्रेक्ष्य निर्माण.	जोनल टास्क फोर्स के सदस्यों एवं बाहरी सुसाधक	सितंबर 2006-मार्च 2007
	'कासा' के प्रबंधन मंडल द्वारा जेंडर नीति को अपनाना.	'कासा' नेतृत्व	नवंबर 2006
	मध्य क्रम के प्रबंधन कर्मचारियों का जेंडर मुख्यधारा में लाने का प्रयास. -दिवसीय कर्मशाला एवं एक राष्ट्रीय स्तरीय प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण.	जेंडर टास्क फोर्स एवं बाहरी सुसाधक.	दिसंबर 2006 से मार्च 2007
	जोनल कर्मचारियों के लिये दो दिवसीय प्रशिक्षण आयोजित कर जेंडर मुख्यधारा में लाना.	राष्ट्रीय स्तर पर प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण कार्यक्रम के प्रशिक्षकों द्वारा.	जनवरी 2007 से
	जेंडर टास्क फोर्स हर 6 माह में बैठक कर समीक्षा कर इस कार्य योजना व कला का नवीनीकरण करेगी.	जी.टी.एफ. का नेतृत्व, सुसाधक, आई.डब्ल्यू.आई.डी. एवं अन्य.	फरवरी 2007 (पश्चिमी जोन) अगस्त 2007 (पूर्वी जोन)
2. संगठन का जेंडरीकरण	मानव संसाधन नीति का जेंडरीकरण (भरती, कर्मचारियों की नियुक्ति, व्यवस्थाओं और कार्य प्रणाली, नियमावली, जेंडर प्रेमी काम का माहौल आदि).	माईड शेयर, जी.डी.एफ., वरिष्ठ प्रबंधन.	सितंबर 2006 से मार्च 2007 तक
	जेंडर जागरूकता के आधार पर काम करने की समीक्षा के लिये एक ढांचा तैयार करना.	विभागीय प्रमुख, जी.टी.एफ.	नवंबर 2006

कदम	कार्य योजना (कैसे)	जिम्मेदार कर्मचारी (कौन)	समय-सीमा (कब)
	जेंडर नीति की वेबसाइट तैयार करना एवं जी.टी.एफ. सदस्यों के बीच ई-कांफ्रेंसिंग कराना.	संचार विभाग एवं जी.टी.एफ.	दिसंबर 2006
	जन-संगठनों, साझेदारों, गठबंधनों और कलीसिया के लिये परिप्रेक्ष्य एवं क्षमता निर्माण का काम. (4 से 7 दिन के दो या तीन कार्यक्रम आयोजित करना)	राष्ट्रीय स्तर के प्रशिक्षकों के लिये प्रशिक्षण कार्यक्रम के प्रशिक्षकों द्वारा.	जनवरी 2007 से
	जेंडर हिंसा एवं यौन उत्पीड़न के लिये एक शिकायत प्राप्त करने की इकाई स्थापित कर इन समस्याओं के समाधान की प्रक्रिया को मजबूत करना.	मानव संसाधन विभाग एवं जी.टी.एफ.	अप्रैल 2007
3. कार्यक्रमों का जेंडरीकरण	जेंडर पर बजट बनाना.	वित्तीय विभाग एवं जी.टी.एफ. द्वारा	अक्टूबर 2006.
	जन-संगठनों, साझेदारों, गठबंधनों और कलीसिया के लिये परिप्रेक्ष्य एवं क्षमता निर्माण के माध्यम से जेंडर की अवधारणा, विश्लेषण एवं पी.एम.आई. में योगदान देना.	राष्ट्रीय स्तर के प्रशिक्षकों के लिये प्रशिक्षण कार्यक्रम के प्रशिक्षण गण, जी.टी.एफ. एवं बाहरी सुसाधक.	जनवरी 2007 से (9 माह के भीतर)
	जेंडर के प्रभाव की समीक्षा - विशेष संसाधन उपलब्ध कराना.	वित्तीय विभाग एवं वरिष्ठ प्रबंधन.	मई 2007 से
	जेंडर जागरूकता पर व्यापक सामग्री तैयार करना, प्रभाव की सूची एवं पी.एम.ई. के मापदंड आदि.	संबंधित परियोजना के मुखिया एवं जी.टी.एफ. (इसमें बाहरी सुसाधकों को शामिल किया जा सकता है)	नवंबर 2007