

# चिंगारी

## का पाठ्यक्रम

सत्र योजना, गतिविधियाँ, मुख्य बातें और  
फैसिलिटेटर के लिए नोट्स



नेहारिका महाजन, बिरजा नंदन मिश्रा, श्रुति गुप्ता,  
वान्या सुनेजा, दीपिका सलूजा और सपना केडिया

जनवरी 2026

## चिंगारी का पाठ्यक्रम

सत्र योजना, गतिविधियाँ, मुख्य बातें और फ़ैसिलिटेटर के लिए नोट्स

### आई. सी. आर. डब्ल्यू. के बारे में

आई. सी. आर. डब्ल्यू. एक विकेंद्रीकृत वैश्विक नेटवर्क है, जिसमें तीन स्वायत्त क्षेत्रीय इकाइयाँ शामिल हैं—आई. सी. आर. डब्ल्यू. अफ्रीका, आई. सी. आर. डब्ल्यू. अमेरिका और आई. सी. आर. डब्ल्यू. एशिया। लगभग 50 वर्षों से, आई. सी. आर. डब्ल्यू. ने क्रियान्वयन—उन्मुख शोध और समाधान के माध्यम से लैंगिक समानता, समावेशन और साझा समृद्धि के वैश्विक एजेंडा को आकार दिया है। हमारे वैश्विक विशेषज्ञ महत्वपूर्ण और अभिनव अंतर्दृष्टियाँ विकसित करते हैं तथा आर्थिक अवसर और सुरक्षा, स्वास्थ्य और प्रजनन अधिकार, लैंगिक मानदंड और जलवायु कार्रवाई जैसे विषयों पर लैंगिक परिवर्तनकारी रणनीतियाँ तैयार करते हैं। हमारी दृष्टि एक ऐसे न्यायसंगत, सतत और समृद्ध विश्व का निर्माण करना है, जहाँ महिलाएँ, लड़कियाँ और संरचनात्मक रूप से वंचित समुदाय नेतृत्व करें और प्रगति करें।

### WGH इंडिया के बारे में

WGH इंडिया, वैश्विक Women in Global Health (WGH) आंदोलन का हिस्सा है, जिसका उद्देश्य भारत में स्वास्थ्य क्षेत्र के नेतृत्व में जेंडर समता को आगे बढ़ाना है। WGH इंडिया का प्रयास है कि स्वास्थ्य क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं के अनुभवों और ज्ञान को सामने लाया जाए — खासकर अग्रिम पंक्ति (फ्रंटलाइन) की स्वास्थ्य कर्मियों और हाशिए पर मौजूद व संवेदनशील समूहों की महिलाओं के अनुभवों को। यह काम संवाद, शोध और वकालत (एडवोकेसी) के माध्यम से किया जाता है।

साथ ही, WGH इंडिया एक ऐसा आंदोलन खड़ा करना चाहता है जो भारत के स्वास्थ्य क्षेत्र में महिलाओं के नेतृत्व को आगे बढ़ाने की मांग करे। वर्तमान में, WGH इंडिया के 245 से अधिक सदस्य हैं, जिनमें नर्स, दाइयाँ, डॉक्टर, पब्लिक हेल्थ पेशेवर, स्वास्थ्य नीति-निर्माता, शोधकर्ता और निजी क्षेत्र में काम करने वाले स्वास्थ्य कर्मी शामिल हैं।

### लेखक

नेहारिका महाजन, बिरजा नंदन मिश्रा, श्रुति गुप्ता, वान्या सुनेजा, दीपिका सलूजा और सपना केडिया

### हिंदी अनुवाद

अकबर रिजवी

### सुझाया गया संदर्भ (Citation)

महाजन, एन., मिश्रा, बी., गुप्ता, एस., सुनेजा, वी., सलूजा, डी. और केडिया, एस. 2026. चिंगारी करिकुलम: सत्र योजनाएँ, गतिविधियाँ, मुख्य संदेश और फ़ैसिलिटेटर के लिए नोट्स। नई दिल्ली: इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन वीमेन और वीमेन इन ग्लोबल हेल्थ इंडिया।

### प्रकाशन अधिकार

यह करिकुलम चिंगारी प्रोजेक्ट के तहत तैयार किया गया है, जिसे ICRW और WGH इंडिया द्वारा मिलकर किया गया है, और जिसे गेट्स फाउंडेशन का सहयोग प्राप्त है। इस करिकुलम की सामग्री का उपयोग केवल गैर-व्यावसायिक उद्देश्यों के लिए किया जा सकता है, और इसका उपयोग करते समय उचित संदर्भ (एट्रिब्यूशन) देना आवश्यक है।



# चिंगारी

## का पाठ्यक्रम

सत्र योजना, गतिविधियाँ, मुख्य बातें और  
फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

# आभार

सबसे पहले, हम चिंगारी फेलोज के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं। उनकी उदारता, साहस, साथ और भागीदारी के बिना यह संसाधन पुस्तक संभव नहीं थी। उनके जीवन के अनुभव, उनके सवाल, उनके संदेह, उनकी गहरी समझ और संघर्षों से हासिल की गई दृढ़ता ही इन पन्नों में सांस लेती है। यही सब इस काम की कल्पना को भी आकार देते हैं और उसकी असली बनावट भी रचते हैं।

हम उन संगठनों के भी उतने ही आभारी हैं जिन्होंने चिंगारी कार्यक्रम में भाग लिया। अपने साथियों को नामित करके और इस प्रक्रिया में अपना समय और मन लगाकर उन्होंने इस यात्रा को संभव बनाया। खास तौर पर साथियों, सहकर्मियों और पर्यवेक्षकों के लिए बनाए गए कार्यशालाओं के जरिए उनका जुड़ाव इस सामूहिक सीख को और गहरा करता है, जिससे यह संसाधन पुस्तक बनी है।

हम मीनू वढेरा के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं, जिन्होंने चिंगारी फेलोज के साथ नारीवादी नेतृत्व पर एक समृद्ध, संवेदनशील और दिल को छू लेने वाला सत्र लिया। इस यात्रा की शुरुआत इससे अधिक उजली और प्रेरक नहीं हो सकती थी। कार्यक्रम की दहलीज पर खड़े उस सत्र ने एक दिशा दी, कल्पनाओं को जगाया, और बहुत ही सहज लेकिन गहरे तरीके से उन सवालों, मूल्यों और सोच को आकार दिया, जो आगे चलकर इस पुस्तक की आत्मा और लेखन में उतरते गए।

हम अरजू शाकिर और क्रांति खोड़े के प्रति भी दिल से आभार जताते हैं, जिनका योगदान बतौर संसाधन व्यक्तियों के रूप में इस कार्यक्रम को और समृद्ध बनाता है। उनकी तेज राजनीतिक समझ और जमीन से जुड़ी, फिर भी व्यापक सोच ने हमें नारीवादी नेतृत्व को नए और गहरे तरीकों से देखने में मदद की। उनका अनुभव और दृष्टि इस पुस्तक में हर जगह महसूस होती है।

हम दीप्ता भोग के भी अत्यंत आभारी हैं, जिन्होंने अपने लंबे अनुभव, गंभीर विश्लेषण और गहन ज्ञान को हमारे साथ साझा किया। उनके साथ के जुड़ाव ने आईसीआरडब्ल्यू टीम को मजबूत किया, हमें और सख्ती से सोचने के लिए प्रेरित किया, और हमारे काम को नारीवादी आंदोलनों और नेतृत्व की व्यापक यात्रा और इतिहास से जोड़कर रखा।

हम संदीपा फांडा के प्रति गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं, जिनका निरंतर सहयोग और देखभाल, खासकर परियोजना प्रबंधन में, इस पूरी यात्रा में हमारे साथ बनी रही। हम फलक रजा का धन्यवाद करते हैं, जिन्होंने यह सुनिश्चित किया कि कार्यक्रम उच्चतम नैतिक मानकों पर आधारित रहे। मोनिका भल्ला और निशा बारला का भी हम दिल से आभार मानते हैं, जिनके बिना लॉजिस्टिक्स और प्रशासन से जुड़ा काम संभव नहीं हो पाता और प्रत्यक्ष कार्यशालाएँ आयोजित नहीं हो पातीं। अनुराग पॉल का भी धन्यवाद, जिन्होंने कार्यक्रम के संचार और प्रसार को संभाला।



हम सुनीता और साक्षी के भी आभारी हैं, जिन्होंने क्षमता निर्माण सत्रों के दौरान अनुवादक के रूप में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। उनका योगदान केवल भाषा तक सीमित नहीं रहा, बल्कि उसने हमारी टीम को और अधिक समावेशी और सजग तरीके से समझने, सवाल करने और प्रक्रिया को संचालित करने की क्षमता दी।

प्रिय एनी के लिए एक स्नेह भरा धन्यवाद, जिनकी चित्रकारी ने इस कार्यक्रम के ज्ञान संसाधनों में जान और गहराई भर दी। उनके काम के माध्यम से हमारे विचारों को आकार, रंग और रूप मिला, जिसने इस पुस्तक की कल्पना और आत्मा दोनों को समृद्ध किया।

हम रवि वर्मा, प्रणिता अच्युत और पद्मा देओस्थली के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं, जिनके मार्गदर्शन, अंतर्दृष्टि और इस काम पर अटूट विश्वास ने हमें संभाले रखा। रवि के स्नेह, जिज्ञासा और प्रोत्साहन ने हमें अपने विचारों पर भरोसा करना सिखाया। प्रणिता की स्पष्टता, सहज उपस्थिति और निरंतर सहयोग इस पूरी प्रक्रिया में हमारे साथ रहा। पद्मा के प्रति हम विशेष रूप से आभारी हैं, जिन्होंने स्वास्थ्य प्रणालियों को नारीवादी दृष्टि से समझने का अपना गहरा अनुभव उदारता से साझा किया, खास तौर पर एक प्रभावशाली मास्टरक्लास के माध्यम से। उनके विश्वास और हर बार हमारे साथ खड़े रहने की तत्परता ने इस कार्यक्रम की दिशा को मजबूत किया।

हम साथी संगठनों के प्रति भी आभार व्यक्त करते हैं, विशेषकर निरंतर ट्रस्ट, क्रीआ, पार्टनर्स इन लॉ एंड डेवलपमेंट, जुबान बुक्स, जगोरी, सहेली और संगत, जिनके प्रकाशनों, संसाधनों और अभिलेखों ने इस कार्यक्रम को अनगिनत तरीकों से समृद्ध किया। उनके काम ने हमारी सोच को पोषित किया, हमारी योजना को दिशा दी और हमारी अवधारणात्मक यात्राओं को गहराई दी। सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि उन्होंने हमें नारीवादी संघर्षों, ज्ञान निर्माण और सीख की लंबी और ऊर्जावान परंपराओं से जोड़े रखा।

अंत में, हम विमेन इन ग्लोबल हेल्थ की वैश्विक टीम के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं, जिनके विश्वास और सहयोग ने इस काम को संभव बनाया। साथ ही, विमेन इन ग्लोबल हेल्थ के भारत अध्याय का भी धन्यवाद, जिसने इस कार्यक्रम को संवेदनशीलता और समर्पण के साथ थामे रखा।



# विषय सूची

<b>परिचय</b>	<b>7</b>
<b>मॉड्यूल 1: जेंडर, सत्ता और इंटरसेक्शनलिटी को समझना</b>	<b>19</b>
चिंगारी आवासीय कार्यशाला: सामूहिक यात्रा के लिए नारीवादी नींव का निर्माण	20
सत्र 1: पितृसत्ता और कार्यस्थल	37
सत्र 2: कार्यस्थल में सत्ता	46
सत्र 3: हाशियाकरण, इंटरसेक्शनलिटी और समावेशन	59
सत्र 4: चिंगारी मास्टरक्लास – भारत की स्वास्थ्य प्रणालियों को समझना	71
<b>मॉड्यूल 2: नारीवादी नेतृत्व और काम की दुनिया</b>	<b>80</b>
सत्र 5: काम, कार्यस्थल और श्रमिक अधिकारों को नारीवादी दृष्टिकोण से समझना	81
सत्र 6: अपने काम और नेतृत्व में 'नारीवाद' तलाश करना	91
सत्र 7: नारीवादी काम से नारीवादी नेतृत्व तक	96
सत्र 8: चिंगारी मास्टरक्लास – "कॉफी विद चिंगारीज"	107
<b>मॉड्यूल 3: नारीवादी नेतृत्व का क्रियान्वयन</b>	<b>115</b>
सत्र 9: नारीवादी सोशल एक्शन की प्लानिंग	116
सत्र 10: कार्यस्थल पर होने वाली जेंडर और जाति-आधारित हिंसा का समाधान ढूँढना	120
सत्र 11: आवाज को आँकड़ों में, और आँकड़ों को एक्शन में बदलना	128
सत्र 12: देखभाल (चाहे वह व्यक्तिगत हो या सामूहिक) को काम मानना	137
<b>शब्दावली</b>	<b>143</b>
<b>परिशिष्ट</b>	<b>153</b>
परिशिष्ट 1: कार्यस्थल में पितृसत्ता पर सत्र 1 के लिए केस स्टडीज	154
परिशिष्ट 2: भारत में महिला श्रमिकों के अधिकारों का संक्षिप्त इतिहास	157
परिशिष्ट 3: नारीवादी नेतृत्व पर सत्र 7 के लिए केस स्टडीज	167
परिशिष्ट 4: प्रशिक्षण रोल प्ले स्क्रिप्ट: 'काम के जगह का हक किसका?' समय: 10-12 मिनट	172
परिशिष्ट 5: नारीवादी सहभागी एक्शन शोध के चार टूल्स पर विस्तृत गाइड	176

# परिचय

यह पाठ्यक्रम एक मार्गदर्शक दस्तावेज है। यह प्रशिक्षण कार्यक्रम की दिशा और उद्देश्य निर्धारित करता है। सरल शब्दों में कहें तो यह विभिन्न सत्रों के कार्यक्रमों का एजेंडा तय करता है। यह बताता है कि प्रत्येक सत्र में नारीवादी उद्देश्यों के हिसाब से क्या-क्या किया जाना है।

यह पाठ्यक्रम चिंगारी कार्यक्रम का परिणाम है। चिंगारी कार्यक्रम दरअसल एक जेंडर ट्रांसफॉर्मेटिव लीडरशिप (जीटीएल) पहल है, जिसे इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन वीमेन (आईसीआरडब्ल्यू) एशिया ने वीमेन इन ग्लोबल हेल्थ (डब्ल्यूजीएच) के भारत चैप्टर के साथ मिलकर डिजाइन किया है। यह कार्यक्रम भारत के मंझोले (टियर-2) और छोटे (टियर-3) शहरों के समुदाय-आधारित स्वास्थ्य संगठनों में काम करने वाली महिला स्वास्थ्यकर्मियों में नारीवादी नेतृत्व विकसित करने के उद्देश्य से आयोजित किया गया था।

चिंगारी कार्यक्रम में कुल 46 महिला स्वास्थ्यकर्मी शामिल हुई थीं। सभी की पृष्ठभूमि अलग-अलग थी। यह या तो समुदाय आधारित संगठनों (सीबीओ) या फिर गैर-सरकारी संगठनों के लिए काम करती थीं। अपने समुदायों में मदद के लिए सबसे पहले पहुँचने वाली यह महिलाएँ बहुत ही कठिन परिस्थितियों में काम करती हैं। इनकी नौकरियाँ प्रायः अनुबंध आधारित होती हैं और इन्हें बहुत कम वेतन मिलता है। इनके काम को उचित पहचान भी नहीं मिलती। घर और कार्यस्थल, दोनों जगहों पर इनसे बहुत अधिक उम्मीदें रखी जाती हैं, जो निश्चित रूप से जेंडर आधारित होती हैं। फिर भी काम (देखभाल), सहनशक्ति और स्थानीय परिस्थितियों का ज्ञान की वजह से इनमें नेतृत्व की अपार क्षमता है। चिंगारी का उद्देश्य एक ऐसे स्पेस (स्थान) का निर्माण करना था, जहाँ इनकी क्षमता को मान्यता, पोषण और बल मिल सके।

## कार्यक्रम का उद्देश्य था:

- ◆ समुदाय आधारित संगठनों (सीबीओ) की युवा महिला स्वास्थ्यकर्मियों को ऐसे साधनों और संसाधनों से लैस करना, जिससे जेंडर आधारित समता को बढ़ावा मिल सके।
- ◆ एक ऐसा सुरक्षित माहौल (स्पेस) उपलब्ध कराना, जहाँ नारीवादी सिद्धांतों, सत्ता-संबंधों और जेंडर आधारित स्वास्थ्य विषमताओं पर खुलकर विचार किया जा सके।
- ◆ युवा महिलाओं को जिन इंटरसेक्शनल चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, उनकी पहचान करना और उनसे निपटने में उनकी मदद करना।
- ◆ प्रतिभागियों को यकीन दिलाना कि वह बदलाव की वाहक हैं, ताकि नेतृत्व में महिलाओं की भागीदारी और स्वास्थ्य क्षेत्र में जेंडर आधारित समता में वृद्धि हो सके।

यह कार्यक्रम छह महीने तक चला। कार्यक्रम की शुरुआत दिल्ली में आयोजित आवासीय कार्यशाला (अप्रैल 2025) से हुई। इसके बाद, 15-15 दिनों के अंतराल पर जूम के माध्यम से कुल 12 ऑनलाइन सत्रों का आयोजन किया गया।

पाठ्यक्रम का मकसद विभिन्न सत्रों के बीच बेहतर तालमेल स्थापित करना है, ताकि कार्यक्रम में शामिल प्रतिभागी सामूहिक रूप से नारीवादी नेतृत्व निर्माण के व्यापक उद्देश्य को समझ सकें। यह पाठ्यक्रम कोई पत्थर की लकीर नहीं कि इस पर हू-ब-हू अमल जरूरी हो, बल्कि यह एक मार्गदर्शक फ्रेमवर्क या ढाँचा है, जिससे विभिन्न सत्रों में किस विषय या मुद्दे पर कब बात की जाए, किस चीज पर अधिक जोर दिया जाए, पेस कितना हो, और तरीका कौन सा हो-जैसी चीजों पर फैंसिलिटेटर सोच-समझ कर निर्णय ले सकें। मतलब यह कि पाठ्यक्रम फैंसिलिटेटरों की मदद के लिए बनाया गया है। इसका सबसे बड़ा फायदा यह होगा कि सभी सत्रों के बीच तालमेल बना रहेगा और इस तरह कार्यक्रम, बिना किसी बिखराव के, अपने व्यापक उद्देश्य की पूर्ति में सफल होगा।

यह पाठ्यक्रम उन फैंसिलिटेटरों के लिए तैयार किया गया है जो जमीनी स्तर पर महिलाओं के साथ काम करते हैं। परिस्थितियों और सत्र में शामिल लोगों की जरूरत के हिसाब से पाठ्यक्रम की रूपरेखा या डिजाइन में बदलाव किया जा



सकता है। पाठ्यक्रम तैयार करते समय यह मानकर चला गया है कि सीखने-सिखाने के स्थान या लर्निंग स्पेस की प्लानिंग करने और उसे बरकरार रखने, समूह प्रक्रियाओं के हिसाब से काम करने, सामूहिक चिंतन के साधन के रूप में विभिन्न गतिविधियों और चर्चाओं का इस्तेमाल करने, और नारीवादी अवधारणाओं को रोजमर्रा की बातचीत में तब्दील करने में फ़ैसिलिटेटर सामान्यतः सक्रिय रूप से शामिल रहते हैं। पाठ्यक्रम तैयार करते समय यह भी ध्यान में रखा गया है कि फ़ैसिलिटेटरों को संस्थागत सीमाओं, असमान भागीदारी, और जाति, धर्म तथा आर्थिक हकीकतों पर आधारित अलग-अलग सामाजिक स्थितियों में काम करना पड़ता है। साथ ही, इसमें प्रतिभागियों के जीवन के अनुभवों को भी महत्व दिया गया है।

यह पाठ्यक्रम दरअसल उन सत्रों का संयोजन है, जिन्हें चिंगारी कार्यक्रम के अंतर्गत डिजाइन और संचालित किया गया था, जिसमें सीखने-सिखाने के उद्देश्य, सत्रों की संरचना, गतिविधियाँ, डिस्कशन प्रॉम्प्ट और फ़ैसिलिटेशन नोट्स भी शामिल हैं। यह बताता है कि विभिन्न सत्रों को किस तरह एक-दूसरे से क्रमवार जोड़ा गया, अवधारणाओं को किस तरह प्रस्तुत किया गया और विस्तार दिया गया, और किस तरह सीखने-सिखाने की यह प्रक्रिया क्रमशः समृद्ध होती गई।

## पाठ्यक्रम की विषयवस्तु

पाठ्यक्रम को तीन बड़े मॉड्यूल में व्यवस्थित किया गया है। यह तीन मॉड्यूल वास्तव में चिंगारी कार्यक्रम के तीन महत्वपूर्ण चरणों से संबंधित हैं। इन्हें इस तरह डिजाइन किया गया है कि प्रतिभागी, नारीवादी नेतृत्व की वैचारिक रूपरेखा तैयार करने से लेकर इसको अमलीजामा पहनाने तक में, सक्षम हो सकें। यँ तो तीनों मॉड्यूल अलग-अलग हैं, लेकिन तीनों का एक-दूसरे से गहरा रिश्ता है। तीनों एक-दूसरे से जुड़े हुए हैं। इनके बीच अवधारणा, सवाल, और पद्धतियों की आवाजाही बनी रहती है।

पाठ्यक्रम में मॉड्यूल को उसी क्रम में रखा गया है, जिस क्रम में यह चिंगारी कार्यक्रम के दौरान संचालित किए गए थे। इससे यह समझने में आसानी होगी कि समय के साथ कार्यक्रम का एजेंडा किस तरह आगे बढ़ा। ध्यान रहे कि चीजों को इसी क्रम में बरतना जरूरी नहीं है। फ़ैसिलिटेटर चाहें तो संदर्भ, समय, और प्रतिभागियों की जरूरत के हिसाब से सत्रों के क्रम, पेस और संयोजन में बदलाव कर सकते हैं।

**पहला मॉड्यूल मुख्य रूप से जेंडर, सत्ता, पितृसत्ता और इंटरसेक्सनैलिटी जैसे विचारों पर एक साझी भाषा के विकास पर केन्द्रित है।** यह इन विचारों को जीवन के अनुभवों और केस स्टडीज के माध्यम से प्रस्तुत करता है। इस मॉड्यूल के सत्र में प्रतिभागियों को यह बताने की कोशिश की जाती है कि उनके रोजमर्रा के कामकाज और जिन्दगी किस तरह सत्ता की व्यापक संरचना से जुड़ी हैं। इसी से नारीवादी नेतृत्व की वैचारिक जमीन तैयार होती है। यह मॉड्यूल जो विश्लेषणात्मक टूल्स मुहैया कराता है, उनकी प्रतिभागियों को पूरे पाठ्यक्रम के दौरान जरूरत पड़ती है।

**दूसरा मॉड्यूल इन वैचारिक साधनों को कामकाजी दुनिया से जोड़ता है।** यह महिला श्रम-चाहे वह वैतनिक हो या अवैतनिक, चाहे वह दिखता हो या न दिखता हो-का अध्ययन करता है, और यह पता लगाने की कोशिश करता है कि कार्यस्थलों पर, संस्थानों में, या स्वास्थ्य-प्रणालियों में सत्ता संरचना किस तरह से काम करती है। इस मॉड्यूल में नेतृत्व को भी परिभाषित किया गया है। यह मॉड्यूल प्रतिभागियों को अपनी भूमिकाओं-जैसे कि कर्मचारी, पर्यवेक्षक, नेता या सामुदायिक कार्यकर्ता-का नारीवादी नजरिये से विश्लेषण करने में सक्षम बनाता है।

**तीसरा मॉड्यूल अमल और उपाय पर केन्द्रित है।** यह कार्यस्थलों पर जेंडर और जाति के आधार पर होने वाली हिंसा से निपटने, सीधे प्रभावित लोगों से साक्ष्य जुटाने, और देखभाल को अनिवार्य श्रम के रूप में देखने जैसे मुद्दों पर केन्द्रित सत्रों के माध्यम से नारीवादी नेतृत्व के विचार को कार्यरूप प्रदान करता है। यह मॉड्यूल कार्रवाई पर बल देता है। यह मानता है कि नेतृत्व वास्तव में अधिकार, एकजुटता और आपसी जुड़ाव से आकार लेता है और यह निरंतर चलने वाली प्रक्रिया है।



## पाठ्यक्रम की बुनियाद क्या है?

### सीखने-सिखाने का उद्देश्य: आखिर इतना जरूरी क्यों!

पाठ्यक्रम के प्रत्येक मॉड्यूल में सीखने-सिखाने का उद्देश्य बताया गया है। यह तमाम उद्देश्य चिंगारी कार्यक्रम की ही उपज हैं। इनका आधार प्रतिभागियों की जिन्दगी की सच्चाइयाँ हैं, जैसे कि अस्थायी नौकरी, संस्थागत दर्जाबंदी, देखभाल आधारित श्रम, और हाशियाकरण का अनुभव।

फैसिलिटेशन के दौरान सीखने-सिखाने के उद्देश्य वास्तव में एक सुविचारित भूमिका निभाते हैं। यह उद्देश्य ही हैं, जिनसे यह तय होता है कि किसी सत्र में क्या-क्या किया जा सकता है। उद्देश्य से ही यह तय होता है कि सत्र का बुनियादी विषय क्या होगा, उसमें किस तरह के सवालों पर विचार किया जाएगा, और उससे किस तरह का जुड़ाव संभव है। यह उद्देश्य ही हैं जो सत्र के संदर्भ को बरकरार रखते हुए जिज्ञासा के द्वार खुले रखते हैं।

फैसिलिटेशन के दौरान सीखने-सिखाने के उद्देश्य संदर्भ-बिंदु की तरह काम करते हैं। जब चर्चा में भटकाव आने लगता है, तब फैसिलिटेटर इसी आधार पर प्रतिभागियों को बताता है कि चर्चा को किस दिशा में बढ़ाना है, या कौन सी गतिविधि शुरू करनी है, या किस विषय पर थोड़ा रुक कर सोचने की जरूरत है। इस तरह, उद्देश्यों की मदद से प्रक्रिया को किसी विशेष दिशा में सख्ती से मोड़े बिना भी सत्रों के बीच संगति कायम रखी जा सकती है।

सीखने-सिखाने का उद्देश्य कोई ऐसा लक्ष्य नहीं कि इसे सत्र के अंत तक किसी भी हालत में "हासिल" करना ही है। ऐसा मान लेना दरअसल गलत समझ का नतीजा है। समझने में ऐसी गलती न हो, इसीलिए इस पाठ्यक्रम में उद्देश्यों को अलग तरीके से डिजाइन किया गया है। यह उद्देश्य ही हैं जो बताते हैं कि सत्र के दौरान किस विषय पर सामूहिक चिंतन की जरूरत है। यही तय करते हैं कि सत्र में किस तरह के राजनीतिक संबंधों पर बात की जानी है। और यही, यह भी सुनिश्चित करते हैं कि प्रतिभागी अपने-अपने अनुभव और भाषा के माध्यम से ही इसको परिभाषित करें।

उदाहरण के लिए, अगर किसी सत्र में पितृसत्ता को सत्ता की एक प्रणाली के रूप में प्रस्तुत किया जाता है, तो उद्देश्य यह नहीं होता कि सभी एक ही परिभाषा पर सहमत हों। बल्कि उद्देश्य यह होता है कि प्रतिभागी इसके पैटर्न को पहचानें, नये-नये सवाल उठाएँ और उन संबंधों को अपनी-अपनी समझ के हिसाब से सामने लाएँ और नाम दें जो संभवतः अभी तक अनाम और अप्रकट रहे हैं।

सीखने-सिखाने के उद्देश्य और सत्र की रूपरेखा में गहरा संबंध है। सत्र की संरचना, गतिविधियाँ और चर्चा के विषय (डिस्कशन प्रॉम्प्ट)—सभी इन्हीं उद्देश्यों को ध्यान में रखकर तय किए गए हैं। जब इन्हें सत्र के प्रवाह के साथ पढ़ा जाता है, तो फैसिलिटेटर यह देख सकते हैं कि अवधारणा, उदाहरण और अभ्यास किस तरह मिलकर काम करते हैं। साथ में दी जाने वाली चिंगारी संदर्भ पुस्तक (चिंगारी रिसोर्स बुक) इसको व्यापक वैचारिक आधार प्रदान करती है, जिससे पाठ्यक्रम के लिए विषय और विचारों के चयन में आसानी होती है।

हमारी सलाह है कि फैसिलिटेटर सीखने-सिखाने के उद्देश्यों का मुस्तैदी से ध्यान रखें। जब कभी चर्चा जटिल होने लगे, तो इन्हीं को आधार बनाकर आगे बढ़ें। इस तरह, जटिलता दूर करने में जल्दबाजी से बचा सकता है।

### संदर्भ के अनुसार काम करना

चिंगारी कार्यक्रम की शुरुआत ही इस समझ पर आधारित है कि विचार को अनुभव से ही अर्थ मिलता



है। अतः संदर्भ के अनुसार काम करना ही चिंगारी के पाठ्यक्रम और फ़ैसिलिटेशन के केन्द्र में है। संदर्भ को महज प्रतिभागियों के बैकग्राउंड इन्फॉर्मेशन या पृष्ठभूमि के रूप में नहीं देखा जा सकता, क्योंकि इसी से यह तय होता है कि सत्र की रूपरेखा क्या होगी, अवधारणाओं को किस तरह समझाना है, और चर्चा को किस तरह से आगे बढ़ाना है।

संदर्भ का मतलब वह परिस्थितियाँ हैं, जिनमें प्रतिभागी रहते और काम करते हैं। संदर्भ का मतलब प्रतिभागी की वह स्थिति या हैसियत है, जो उनको किसी संस्थान, समुदाय या परिवार में हासिल है। चिंगारी कार्यक्रम में शामिल प्रतिभागियों की पृष्ठभूमि अलग-अलग थी। वह अलग-अलग संस्थानों से आए थे, जहाँ उनकी अलग-अलग भूमिकाएँ थीं। सभी की अस्थिरता और अधिकार का स्तर भी अलग-अलग था। उनकी हैसियत जाति, आयु, वैवाहिक स्थिति, अनुबंध की स्थिति, भाषा, गतिशीलता या मोबिलिटी और पारिवारिक जिम्मेदारियों से मिलकर बनी थी। प्रतिभागी लर्निंग स्पेस में कैसे प्रवेश करते हैं, कैसे एक-दूसरे से जुड़ते हैं, और सत्र में बातचीत किस तरह से आगे बढ़ती है—सभी पर इन कारकों का असर साफ नजर आता था।

इस संदर्भ में चिंगारी फेलो के संदर्भ भी शामिल हैं। चिंगारी फेलो के संदर्भों ने भी पाठ्यक्रम को आकार दिया। सत्र के विषय, उनके क्रम, और गतिविधियों का निर्धारण प्रतिभागियों की जिन्दगी की सच्चाइयों के हिसाब से किया गया था, न कि कोई काल्पनिक मॉड्यूल थोपा गया था। अवधारणाओं को क्रमिक रूप से प्रतिभागियों के सामने रखा गया, विभिन्न सत्रों में बार-बार उनका हवाला दिया गया, और समझाने के लिए रोजमर्रा के कामों का उदाहरण दिया गया। अतः पाठ्यक्रम यह दिखाता है कि किस तरह विभिन्न सत्र एक-दूसरे से जुड़ते हैं, और विचार किस तरह समय के साथ क्रमशः विकसित होते हैं।

उदाहरण के तौर पर, आइए देखें कि यह पाठ्यक्रम कार्यस्थल पर होने वाली हिंसा पर किस तरह से काम करता है। शुरुआती सत्रों में जेंडर और जाति आधारित हिंसा को असमान सत्ता-संबंधों का परिणाम बताया जाता है, इस पर केस स्टडी और सामूहिक विश्लेषण के माध्यम से चर्चा की जाती है, लेकिन कानूनी प्रावधानों का जिक्र नहीं किया जाता। प्रतिभागियों को प्रोत्साहित किया जाता है कि वह कार्यस्थल पर नियंत्रण, उत्पीड़न और बहिष्करण के तरीकों की पहचान करें, जिनका सामना वह रोजाना करते हैं। फिर बाद के मॉड्यूल में इस समझ को आगे बढ़ाते हुए, नारीवादी नेतृत्व पर सत्र रखे जाते हैं, जिनमें कानूनी फ्रेमवर्क, संस्थागत तंत्र, और इस तरह की हिंसा से निपटने के तरीके बताए जाते हैं। इस तरह, जब प्रतिभागियों को कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न से जुड़े कानून या अनुसूचित जाति और जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम के बारे में बताया जाता है, तो यह स्वाभाविक रूप से पहले ही साझा किए जा चुके अनुभवों पर आधारित होता है। पाठ्यक्रम क्रमशः पहचान से रणनीति की तरफ बढ़ता है। इस तरह, प्रतिभागियों के संदर्भों से ही यह तय होता है कि वह अधिकार और ऐसी हिंसा के विरुद्ध प्रतिक्रिया को किस रूप में देखें—समझें।

फ़ैसिलिटेशन की दृष्टि से, संदर्भ के अनुसार काम का मतलब इस बात पर ध्यान देना है कि कमरे के भीतर सत्ता का स्वरूप कैसा है। फ़ैसिलिटेटर के लिए जरूरी है कि वह इस पर ध्यान दे कि कौन सहज तरीके से बोल रहा है, किसको समय की दरकार है, और कौन से उदाहरण चर्चा को आगे बढ़ाते हैं या दूरी पैदा करते हैं। इन्हीं संवादों से संदर्भ उभरकर सामने आता है। चिंगारी कार्यक्रम के दौरान, संस्थागत सच्चाइयाँ प्रायः लर्निंग स्पेस में आ ही जाती थीं। कहने की जरूरत नहीं कि पर्यवेक्षक, अनुबंध, सरकारी तंत्र, और सामुदायिक अपेक्षाओं से जुड़े संदर्भ ही नेतृत्व और कार्रवाई पर होने वाली चर्चाओं को आकार देते थे।

यह पाठ्यक्रम फ़ैसिलिटेटर को सजग बनाता है। यह एक स्पष्ट दिशा-निर्देश है, जिसकी मदद से फ़ैसिलिटेटर अनुभव, जज्बात और विश्लेषण आधारित चर्चा को भटकाव से बचाता है। सत्र की रूपरेखा में ऐसे मार्गदर्शक संकेत हैं, जो फ़ैसिलिटेटर को तुरंत निर्णय लेने में सक्षम बनाते हैं। इससे फ़ैसिलिटेशन संदर्भ के अनुरूप बना रहता है। यह सत्र को उसके व्यापक उद्देश्य की दिशा में ले जाता है।

संदर्भ से पेस और पद्धति भी तय होती है। किसी चर्चा के लिए समय और ठहराव जरूरी होता है तो किसी के लिए गति और गतिविधि। किस चर्चा में क्या जरूरी है, यह तो देख-सुन कर ही तय किया जा सकता है। महज बनी-बनाई योजना के बल पर ऐसा करना संभव नहीं है। लेकिन इसका मतलब एक-एक मतभेद को दूर करना या सभी विवादों को हल करना नहीं है। बल्कि इसका मतलब यह तय करना है कि किस समय सभी का सबसे अधिक ध्यान कहाँ या किस विषय पर होना चाहिए।

पाठ्यक्रम का एक उद्देश्य फ़ैसिलिटेटर की मदद करना है, ताकि वह ऐसे फैसले सोच-समझ कर ले सके। सत्र में किन बातों पर जोर देना है, यह पाठ्यक्रम में दर्ज है, ताकि फ़ैसिलिटेटर को पता चल सके कि चर्चा में कौन सी चीज उभर रही है, इस

तरह वह सत्र को भटकाव से रोक सकता है और चर्चा को विषय-केन्द्रित रख सकता है, और इस तरह व्यक्तिगत अनुभव को सत्ता के व्यापक पैटर्न से जोड़ सकता है। पाठ्यक्रम न तो पत्थर की लकीर है और न ही निर्देश। यह वास्तव में एक समर्थन प्रणाली है, जो हालात को संभालने में फ़ैसिलिटेटर की मदद करता है।

## निरंतर चलने वाली प्रक्रिया के रूप में आत्मचिंतन

चिंगारी कार्यक्रम में आत्मचिंतन या रिफ्लेक्सिविटी हमेशा ही फ़ैसिलिटेशन का हिस्सा रही। प्रत्येक सत्र के बाद, फ़ैसिलिटेटर इस विषय पर चिंतन किया करते थे कि किस तरह चर्चा उनकी अपेक्षा के अनुरूप चली। वह चर्चा के रचनात्मक और बोझिल पक्षों पर चिंतन करते थे, और उन भावनाओं पर भी जो उनके साथ जुड़ी थीं।

संतुष्टि, असंतुष्टि या अनिश्चितता जैसे एहसास को चिंतन के अवसर के रूप में लिया गया। फ़ैसिलिटेटर यह जानने की कोशिश करते थे कि उनकी सोच, फ़ैसिलिटेशन के तरीके और व्यापक संदर्भ ने इन प्रतिक्रियाओं को किस तरह आकार दिया। इस प्रकार के चिंतन ने आगामी सत्रों को प्रभावित किया, और कार्यक्रम के डिजाइन में निरंतर सुधार का मार्ग प्रशस्त किया। पाठ्यक्रम में आत्मचिंतन को पर्याप्त महत्व दिया गया है। यह फ़ैसिलिटेटर को प्रोत्साहित करता है कि वह इस बारे में सोचे कि सत्र की शुरुआत कैसे करनी है और इसे किस तरह बढ़ाना है, और सीखने-सिखाने के दौरान फ़ैसिलिटेशन के तरीके को अपने-आप आकार लेने दे।

## पाठ्यक्रम का विस्तार

यह पाठ्यक्रम नारीवादी नेतृत्व के निर्माण की एक प्रक्रिया का दस्तावेजीकरण है। पाठ्यक्रम में सत्रों को उसी क्रम में रखा गया है, जिस क्रम में यह चिंगारी कार्यक्रम के दौरान आयोजित किए गए थे। यह बताता है कि हमें नारीवादी नेतृत्व निर्माण की दिशा में किस तरह आगे बढ़ना चाहिए। वैसे फ़ैसिलिटेटर चाहे तो संदर्भ के हिसाब से सत्रों के क्रम में बदलाव कर सकता है, पिछले मॉड्यूल पर वापस जा सकता है, दो या अधिक सत्रों को मिला भी सकता है। ऐसा इसलिए कि यह पाठ्यक्रम तो महज बुनियाद है, जिस पर जरूरत के हिसाब से अलग-अलग ढंग के भवन का निर्माण किया जा सकता है। अलग-अलग संदर्भों में हम इसे कैसे अपनाते हैं, इसमें क्या बदलाव करते हैं, और कैसे इसको विस्तार देते हैं—पाठ्यक्रम की असली ताकत इसी पर निर्भर करती है। तैयारी, सजगता और आत्मचिंतन की मदद से फ़ैसिलिटेटर इसका बेहतर इस्तेमाल कर सकता है। और इस तरह, सीखने-सिखाने का एक ऐसा स्पेस या स्थान तैयार कर सकता है, जो प्रतिभागियों को निजी अनुभवों के प्रति संवेदनशील भी रहे और उन अनुभवों को व्यापक सामूहिक सच्चाइयों से जोड़ भी सके।

पाठ्यक्रम की गतिविधियाँ किसी विशेष विषय से बंधी नहीं होतीं। पितृसत्ता पर केन्द्रित सत्र की गतिविधि से नारीवादी नेतृत्व या देखभाल पर चर्चा का द्वार खुल सकता है। देखभाल पर केन्द्रित गतिविधि से सत्ता या संस्थागत संरचना की जानकारी मिल सकती है। फ़ैसिलिटेटर को चाहिए कि वह ऐसे जोड़-घटाव और रचनात्मक तरीके से विभिन्न संभावनाओं की कल्पना करे, ताकि नई जानकारी और समझ पैदा हो। गतिविधियों को अलग-अलग विषयों के हिसाब से ढाला जा सकता है, और प्रतिभागियों की जरूरत के हिसाब से सत्र के ढांचे को नया रूप दिया जा सकता है।

पाठ्यक्रम को पाठ, फ़ैसिलिटेशन, और आत्मचिंतन के माध्यम से समझा और उपयोग के माध्यम से नया रूप दिया जा सकता है। यह जड़ नहीं बल्कि एक गतिशील दस्तावेज है। प्रत्येक पाठक अपनी जरूरत और संदर्भ के हिसाब से इसमें बदलाव करने, नया रूप देने और इसके साथ काम करने के लिए स्वतंत्र है। मतलब यह कि पाठ्यक्रम एक खुला दस्तावेज है, जिसको नये रूप में ढाला और विस्तार दिया जा सकता है।

हमें उम्मीद है कि यह पाठ्यक्रम सोचने की क्षमता को बढ़ाएगा, नये प्रयोग के लिए प्रोत्साहित करेगा, और फ़ैसिलिटेटरों को संदर्भ और सामूहिक भागीदारी के साथ नारीवादी नेतृत्व के विचार को व्यावहारिक रूप देने में मददगार साबित होगा।

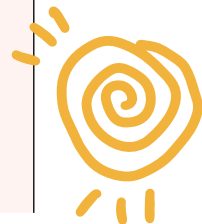




## पाठ्यक्रम की संपूर्ण संरचना

मॉड्यूल	परिचय	सत्र / कार्यशाला / मास्टरक्लास
<p><b>मॉड्यूल 1: जेंडर, सत्ता और इंटरसेक्सनलिटी को समझना</b></p>	<p>मॉड्यूल 1 चिंगारी पाठ्यक्रम की वैचारिक और राजनीतिक जमीन तैयार करता है। यह कार्यक्रम का पहला चरण है जो प्रतिभागियों को साथ लाता है ताकि वह एक साझा भाषा, समान विश्लेषण दृष्टि और सामूहिक समझ विकसित कर सकें, यही उनकी अगले छह महीनों तक चलने वाली यात्रा को दिशा देगा। यह इस बात पर गहन सोच-विचार के लिए प्रोत्साहित करता है कि जेंडर, पितृसत्ता और सत्ता के विभिन्न केन्द्र आपस में जुड़कर महिलाओं, विशेष रूप से स्वास्थ्य और सामुदायिक क्षेत्र में जमीनी स्तर पर काम करनेवाली महिलाओं के जीवन, जिस्म और श्रम को कैसे आकार देते हैं।</p> <p>विचार, कहानी, केस स्टडी, एक्ससाईज, और निर्देशित चिंतन के माध्यम से यह मॉड्यूल ये समझने की कोशिश करता है कि जेंडर बाइनरी कैसे बनती है, महिलाओं के शरीर को कैसे नियंत्रित किया जाता है, और कैसे जेंडर के आधार पर श्रम का विभाजन होता है। यह जानने की कोशिश करता है कि सत्ता व्यक्तिगत, सामाजिक, सांस्थानिक और संरचनात्मक स्तरों पर कैसे काम करती है और सत्ता के यह संबंध जाति, वर्ग, धर्म, यौनिकता और क्षमता के साथ जुड़कर किस तरह विशेषाधिकार और हाशियकरण के अनुभवों को आकार देते हैं।</p> <p>चर्चा में प्रतिभागियों की सहभागिता के माध्यम से यह मॉड्यूल एक आलोचनात्मक नारीवादी दृष्टिकोण विकसित करने की जमीन तैयार करता है। यह सत्ता संरचना में अपनी स्थिति का पता लगाने, इंटरसेक्सनलिटी को सिद्धांत के बजाय जीवन के अनुभव के रूप में देखने, और समावेशन और समानता की निरंतर चलने वाली प्रक्रिया के रूप में कल्पना करने में मदद करता है।</p> <p>मॉड्यूल की शुरुआत एक गहन आवासीय कार्यशाला से होती है, जिसके बाद चार ऑनलाइन सत्र आयोजित किए जाते हैं, जिनमें एक मास्टरक्लास भी शामिल है। इन सभी के माध्यम से प्रतिभागियों को जेंडर, पितृसत्ता, सत्ता और स्वास्थ्य प्रणालियों से जुड़े बुनियादी विचारों से परिचित कराया जाता है और उनकी समझ को समृद्ध किया जाता है। साथ ही, इन विचारों को प्रतिभागियों, विशेष रूप से स्वास्थ्य और सामुदायिक क्षेत्र में जमीनी स्तर पर काम करनेवाली महिलाओं के जीवन के अनुभवों से जोड़ा जाता है।</p>	<p><b>चिंगारी आवासीय कार्यशाला: सामूहिक यात्रा के लिए नारीवादी नींव का निर्माण</b></p> <p>दो दिन की आवासीय कार्यशाला एक ऐसी बुनियादी जगह का काम करती है, जहाँ पर रिश्ते बनते हैं, भरोसा पैदा होता है, और एक साझा मकसद की भावना विकसित होती है। इसमें प्रतिभागियों को कुछ बुनियादी विचारों से परिचित कराया जाता है, जैसे कि दर्जाबंदी की प्रणाली और सामाजिक व्यवस्था के रूप में जेंडर को समझना, सत्ता की संरचना के रूप में पितृसत्ता को देखना, और इंटरसेक्सनलिटी को जिन्दगी की सच्चाई के रूप में स्वीकार करना। इसमें साझा चिंतन और संवाद के माध्यम से प्रतिभागी यह समझने की कोशिश करते हैं कि जेंडर के मानदंड किस तरह से श्रम, गतिशीलता और संसाधनों तक पहुँच को आकार देते हैं। वास्तव में यह कार्यशाला छह महीने तक चलने वाले इस प्रशिक्षण कार्यक्रम की दशा और दिशा तय करती है। इस कार्यशाला में अनुभव से सीखने, साझा विश्लेषण, और आपसी जुड़ाव व सामूहिक नेतृत्व जैसे नारीवादी मूल्यों पर जोर दिया जाता है।</p>

मौजूबूल	परिचय	सत्र / कार्यशाला / मास्टरक्लास
		<p><b>सत्र 1: पितृसत्ता और कार्यस्थल</b></p> <p>यह तीन घंटे का ऑनलाइन सत्र पितृसत्ता को एक ऐसी सत्ता-व्यवस्था के रूप में सामने रखता है, जिसकी जड़ें श्रम, प्रजनन और गतिशीलता से लेकर ज्ञान, कानून और संस्कृति तक फैली हुई हैं। यह सत्र इन विचारों को कार्यस्थल के सोपानी ढाँचे से जोड़ता है और प्रतिभागियों को अपने-अपने संदर्भों के हिसाब से इन सत्ता संरचनाओं की पहचान करने के लिए प्रोत्साहित करता है।</p> <p><b>सत्र 2: कार्यस्थल पर सत्ता</b></p> <p>यह तीन घंटे का ऑनलाइन सत्र पितृसत्ता कोन्द्रित पिछले सत्र के विमर्श को आगे बढ़ाता है। यह प्रतिभागियों की सत्ता की समझ को और विकसित करता है। इस सत्र में बताया जाता है कि कार्यस्थलों पर, विशेष रूप से स्वास्थ्य के क्षेत्र में, सत्ता किस तरह से काम करती है। यह सत्र सत्ता को केवल कुछ व्यक्तियों या पदों तक सीमित मानने के बजाय यह स्थापित करता है कि सत्ता संबंधों पर आधारित होती है और निरंतर बदलती रहती है। यह हमारी रोजमर्रा की बातचीत से लेकर संस्थाओं और विचारों तक, सभी में निहित है।</p> <p><b>सत्र 3: हाशियाकरण, इंटरसेक्शनलिटी और समावेशन</b></p> <p>यह तीन घंटे का ऑनलाइन सत्र, कार्यस्थल पर पितृसत्ता और सत्ता पर कोन्द्रित पिछले दो सत्रों की चर्चा को आगे बढ़ाता है। फर्क बस इतना है कि अब चर्चा के केन्द्र में हाशियाकरण, इंटरसेक्शनलिटी और समावेशन आ जाता है। इस सत्र में प्रतिभागियों को इस तथ्य से परिचित कराया जाता है कि सत्ता की विभिन्न प्रणालियाँ किसी एक केन्द्र से संचालित नहीं होतीं, बल्कि जेंडर, जाति, वर्ग, विकलांगता, यौनिकता, आयु, तथा अन्य सामाजिक स्थानों के अपने-अपने सत्ता केन्द्र होते हैं, जो आपस में जुड़े होते हैं, और सभी संयुक्त रूप से यह तय करते हैं कि किसे देखना है, किसको सुनना है, किसकी सुरक्षा करनी है, और किसका बहिष्कार करना है। यह सत्र इंटरसेक्शनलिटी को विश्लेषणात्मक दृष्टिकोण के रूप में हमारे सामने रखता है, ताकि आपस में गुंथी इन वास्तविकताओं को समझा जा सके। साथ ही, यह समावेशन को एक ऐसा राजनीतिक और नैतिक काम मानता है, जिसका उद्देश्य लोगों को नहीं, ढाँचों को बदलना है।</p>





मॉड्यूल	परिचय	सत्र / कार्यशाला / मास्टरक्लास
<p><b>मॉड्यूल 2: नारीवादी नेतृत्व और काम की दुनिया</b></p>	<p>मॉड्यूल 2 जेंडर, काम और नेतृत्व के बीच संबंधों पर केन्द्रित है। यह महिला श्रम (चाहे वह वैतनिक हो या अवैतनिक, चाहे दिखता हो या न दिखता हो) को व्यापक सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक ढाँचे के भीतर रखता है, और बतलाता है कि कार्यस्थलों और समुदायों में नेतृत्व के लिए नारीवादी नजरिया क्यों जरूरी है।</p> <p>यह मॉड्यूल नारीवादी नेतृत्व के वैचारिक आधार और काम के अलग-अलग संदर्भों में इसके उपयोग, दोनों पर बात करता है। यह महिला श्रमिकों के नये-पुराने संघर्षों पर विचार करता है, जिसमें अवैतनिक देखभाल के काम को मान्यता दिलाने, श्रमिक शरीर के अधिकारों की मांग के अलावा महिला स्वास्थ्यकर्मी, घरेलू कामगार व यौनकर्मी जैसी हाशिये पर रहने वाली महिला श्रमिकों द्वारा गरिमा और सम्मान की मांग से जुड़े आंदोलन भी शामिल हैं।</p> <p>यह मॉड्यूल कार्यस्थल पर मौजूद दर्जाबंदी और भेदभाव को समझने में मदद करता है, और बताता है कि कैसे नारीवादी नेतृत्व के माध्यम से इसमें बदलाव संभव है। सबसे महत्वपूर्ण यह कि इसमें फैंसिलिटेटर्स और प्रतिभागियों के लिए स्पष्ट दिशा-निर्देश और संकेत दिए गए हैं, ताकि वह सोच सकें कि नारीवादी नेतृत्व और कार्यवाई का क्या मतलब है, क्या नहीं, और यह भी कि वह क्या करना चाहते हैं।</p>	<p><b>सत्र / कार्यशाला / मास्टरक्लास</b></p> <p><b>चिंगारी मास्टरक्लास-भारत की स्वास्थ्य प्रणालियों को समझना</b></p> <p>यह ऑनलाइन मास्टरक्लास प्रतिभागियों की संरचना संबंधी समझ को और गहन बनाती है। इसमें भारतीय स्वास्थ्य प्रणाली को स्वास्थ्य सेवा प्रदान करने वाले निष्पक्ष तंत्र के रूप में नहीं, बल्कि राजनीतिक, जेंडर-आधारित, और असमान व्यवस्था के रूप में देखा जाता है। पितृसत्ता, सत्ता और हाशियाकरण पर केन्द्रित पहले के सत्रों में हुई चर्चा को आगे बढ़ाते हुए, यह स्वास्थ्य को नागरिकता, अधिकार, श्रम और राज्य की जवाबदेही जैसे व्यापक और बड़े मुद्दों के दायरे में लाता है।</p> <p>यह सत्र मुख्य रूप से स्वास्थ्य के आवश्यकता-आधारित दृष्टिकोण और अधिकार-आधारित दृष्टिकोण के बीच अंतर पर बल देता है। यह प्रतिभागियों को प्रेरित करता है कि वे स्वास्थ्य को कृपा या कल्याणकारी सेवा के रूप में नहीं, बल्कि अधिकार के रूप में देखें। इस प्रकार, यह सत्र स्वास्थ्य सेवा को गरिमा, न्याय और नारीवादी नेतृत्व से जोड़ता है।</p>
<p><b>सत्र 5: काम, कार्यस्थल और श्रमिक अधिकारों को नारीवादी दृष्टिकोण से समझना</b></p>	<p>यह तीन घंटे का ऑनलाइन सत्र नारीवादी नजरिये से प्रतिभागियों का परिचय काम की दुनिया से करवाता है। इसमें महिलाओं को ऐसे श्रमिक के रूप में सामने रखा गया है, जिनके श्रम को ऐतिहासिक रूप से नजरअंदाज किया जाता रहा है, कम करके आँका जाता रहा है, और हमेशा असुरक्षित रखा जाता रहा है। यह सत्र आज के कार्यस्थलों की असलियत को, विशेष रूप से स्वास्थ्य के क्षेत्र में, भारत में महिलाओं के श्रम संघर्षों के लम्बे इतिहास से जोड़कर देखता है। इतिहास, जीवन के अनुभव और कानूनी ढाँचों को आपस में जोड़कर, यह सत्र नारीवादी नेतृत्व की बुनियाद रखता है। यह दिखाता है कि सच्चा नेतृत्व औपचारिक पदों से नहीं, बल्कि काम की जगह पर गरिमा, पहचान और न्याय के लिए किए जाने वाले सामूहिक संघर्षों से जन्म लेता है।</p>	<p><b>सत्र 5: काम, कार्यस्थल और श्रमिक अधिकारों को नारीवादी दृष्टिकोण से समझना</b></p> <p>यह तीन घंटे का ऑनलाइन सत्र नारीवादी नजरिये से प्रतिभागियों का परिचय काम की दुनिया से करवाता है। इसमें महिलाओं को ऐसे श्रमिक के रूप में सामने रखा गया है, जिनके श्रम को ऐतिहासिक रूप से नजरअंदाज किया जाता रहा है, कम करके आँका जाता रहा है, और हमेशा असुरक्षित रखा जाता रहा है। यह सत्र आज के कार्यस्थलों की असलियत को, विशेष रूप से स्वास्थ्य के क्षेत्र में, भारत में महिलाओं के श्रम संघर्षों के लम्बे इतिहास से जोड़कर देखता है। इतिहास, जीवन के अनुभव और कानूनी ढाँचों को आपस में जोड़कर, यह सत्र नारीवादी नेतृत्व की बुनियाद रखता है। यह दिखाता है कि सच्चा नेतृत्व औपचारिक पदों से नहीं, बल्कि काम की जगह पर गरिमा, पहचान और न्याय के लिए किए जाने वाले सामूहिक संघर्षों से जन्म लेता है।</p>

मॉड्यूल	परिचय	सत्र / कार्यशाला / मास्टरक्लास
	<p>सिद्धांत, केस स्टडी, बातचीत और चिंतनपरक अभ्यासों के माध्यम से यह मॉड्यूल नारीवादी सिद्धांतों को कार्यस्थलों की वास्तविक दुनिया से जोड़ता है। यह प्रतिभागियों को प्रोत्साहित करता है कि वे नेतृत्व को पद-आधारित अधिकार के रूप में नहीं, बल्कि समानता, न्याय, जवाबदेही, और एकजुटता पर आधारित काम के रूप में देखें।</p>	<p><b>सत्र 6: अपने काम और नेतृत्व में 'नारीवाद' तलाश करना</b></p> <p>यह तीन घंटे का ऑनलाइन सत्र प्रतिभागियों के लिए एक ऐसा विचारोत्तेजक और सहभागी माहौल तैयार करता है, जिसमें यह समझना सरल हो जाता है कि व्यावहारिक स्तर पर नारीवादी नेतृत्व और काम का असल में क्या मतलब है। इस सत्र में प्रतिभागियों के जीवन के अनुभवों के माध्यम से यह दिखाया जाता है कि नारीवादी मूल्य रोजमर्रा के फैसलों और रीश्तों को किस तरह आकार देते हैं। इस सत्र में कोई औपचारिक इनपुट नहीं दिया जाता, बल्कि यह पूरी तरह से आपसी बातचीत और सामूहिक समझ पर आधारित है। इसमें नेतृत्व को आपसी जुड़ाव से निर्मित एक लगातार चलने वाली प्रक्रिया के रूप में देखा जाता है, जो देखभाल, जवाबदेही और संदर्भ पर आधारित होती है।</p> <p><b>सत्र 7: नारीवादी काम से नारीवादी नेतृत्व तक</b></p> <p>यह तीन घंटे का ऑनलाइन सत्र संस्थानों, संगठनों और प्रणालियों के भीतर नारीवादी नेतृत्व के रोजमर्रा के अभ्यास पर कोन्द्रित है, विशेष रूप से जहाँ सत्ता का स्वरूप असमान, संसाधन कम, और विकल्प सीमित हैं। पहले के सत्रों में काम, श्रमिकों के अधिकार, सत्ता, और नारीवादी नेतृत्व को एक अभ्यास के रूप में देखने पर चर्चा हुई थी, उसी को आगे बढ़ाते हुए, इस सत्र में प्रतिभागियों को स्वास्थ्य और विकास के क्षेत्र से जुड़ी असली जिन्दगी की मुश्किलों पर विचार करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। नारीवादी नेतृत्व को आदर्श के रूप में देखने या विरोध से मुक्त मानने के बजाय, यह सत्र विरोधाभास, समझौते और जवाबदेही पर बल देता है। प्रतिभागियों को प्रोत्साहित किया जाता है कि वह सिर्फ इस पर विचार न करें कि कौन से विकल्प चुने गए, बल्कि विकल्प क्यों और कैसे चुने गए, और चुने गए विकल्पों का श्रमिकों, समुदायों और खुद उन पर क्या असर पड़ता है, इस पर भी विचार करें।</p>





मॉड्यूल	परिचय	सत्र / कार्यशाला / मास्टरक्लास
<p><b>मॉड्यूल 3: नारीवादी नेतृत्व का क्रियान्वयन</b></p>	<p>यह मॉड्यूल नारीवादी नेतृत्व को सिद्धांत से व्यवहार में लाता है। यह दिखाता है कि मूल्य, रणनीतियाँ और रोजमर्रा की कार्यवाहियों से कार्यस्थलों और समुदायों में कैसे बदलाव आ सकता है। यह मॉड्यूल तीन परस्पर जुड़े क्षेत्रों पर केन्द्रित है—जेंडर और जाति आधारित हिंसा का मुकाबला करना, कार्यवाही के लिए सहभागी साक्ष्य जुटाना, और देखभाल को आवश्यक श्रम के रूप में मान्यता देना।</p> <p>विधिक जागरूकता, डेटा आधारित तरीकों और सुविचारित अभ्यास को एक ही धारण में पिरोते हुए, यह मॉड्यूल दिखाता है कि अलग-अलग संदर्भों में नारीवादी नेतृत्व को कैसे लागू किया जाता है, मजबूत किया जाता है, बनाये रखा जाता है, विस्तार दिया जाता है।</p>	<p><b>चिंगारी मास्टरक्लास: 'कॉफी विद चिंगारीज'</b></p> <p>यह ऑनलाइन मास्टरक्लास दरअसल मॉड्यूल 2 का समापन है। रूपरेखा कुछ इस तरह तैयार की गई है कि माहौल उत्सव जैसा हो, प्रतिभागी ऊर्जा से भरपूर महसूस करें, और सोच-विचार के लिए प्रेरित हों। इस मास्टरक्लास में प्रतिभागियों को उन नारीवादी नेताओं से सीधा संवाद करने का मौका मिलता है, जिनके जीवन-संघर्ष प्रतिभागियों के जीवन अनुभव से मेल खाते हैं। पहले के सत्र जहाँ संरचित इनपुट और गतिविधियों पर आधारित हैं, वहीं इस मास्टरक्लास में कहानियों, बातचीत, हँसी-मजाक, खुलापन और चिंतन-मंथन को सीखने-सिखाने का मुख्य साधन बनाया जाता है। चोट-शो की तरह, इसमें प्रतिभागियों को दो अलग-अलग पीढ़ी के दो नारीवादी नेताओं से जोड़ा जाता है। वह बताते हैं कि कैसे संघर्ष, अनिश्चितताओं, रिश्तों, विरोधभासों और आपसी जुड़ावों के माध्यम से नेतृत्व आकार लेता है, और प्रतिभागी उनकी बातें ध्यान से सुनते हैं।</p>
<p><b>सत्र 9: नारीवादी सोशल एक्शन की प्लानिंग</b></p>	<p>यह तीन घंटों का ऑनलाइन सत्र चिंगारी कार्यक्रम के अंतिम चरण की शुरुआत है। अब प्रतिभागियों को चिंतन और विश्लेषण से सामूहिक कार्यवाही की दिशा में बढ़ने के प्रेरित किया जाता है। नारीवादी काम, नेतृत्व, और काम की दुनिया पर पिछले सत्रों में हुई चर्चा को आगे बढ़ाते हुए, इस सत्र में प्रतिभागियों से कहा जाता है कि वह चिंगारी कार्यक्रम के अंतर्गत नारीवादी सोशल एक्शन प्रोजेक्ट की कल्पना करें, उसको आकार दें और प्लान बनाना शुरू करें। यह सत्र प्रतिभागियों को समूह बनाने और अपने सोशल एक्शन प्रोजेक्ट का ड्राफ्ट तैयार करने के लिए समय और सहयोग प्रदान करता है। फॉसिलिटेशन की मदद से वह अपने प्रोजेक्ट पर आने वाले हफ्तों में भी काम करना जारी रखेंगे।</p>	<p><b>सत्र 10: कार्यस्थल पर होने वाली जेंडर और जाति-आधारित हिंसा का समाधान ढूँढना</b></p> <p>यह तीन घंटों का ऑनलाइन सत्र कार्यस्थल पर (विशेष रूप से स्वास्थ्य क्षेत्र में) जेंडर और जाति के आधार पर होने वाली हिंसा को समझने, पहचानने और उसका सामना करने पर केन्द्रित है। यह सत्र वास्तव में हाशियाकरण, सत्ता, अनौपचारिक काम, श्रमिक शरीर जैसे विषयों पर पहले हुई चर्चाओं पर आधारित है, और इन्हें व्यावहारिक व कौशल-आधारित दृष्टिकोण से और अधिक गहनता प्रदान करता है।</p>

मौजूल	परिचय	सत्र / कार्यशाला / मास्टरक्लास
		<p>इस सत्र में प्रतिभागियों को दो महत्वपूर्ण कानूनी प्रावधानों से परिचित कराया जाता है—कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम (POSH Act, 2013) और अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम। साथ ही उन्हें यह समझाने में भी मदद की जाती है कि कार्यस्थल पर आए दिन पैदा होने वाले ऐसे हालात पर यह कानून कैसे लागू होते हैं।</p> <p><b>सत्र 11: आवाज को आँकड़ों में, और आँकड़ों को एक्शन में बदलना</b></p> <p>यह तीन से चार घंटे का ऑनलाइन सत्र साक्ष्य निर्माण को नारीवादी नेतृत्व की एक रणनीति के रूप में सामने रखता है। यह बताता है कि कैसे ट्रांसेक्ट वॉक, बॉडी मैपिंग, दैनिक गतिविधि घड़ी, और पहुँच व नियंत्रण मैट्रिक्स जैसी सहभागी शोध पद्धतियाँ सामुदायिक स्वामित्व वाले ज्ञान का निर्माण कर सकती हैं। ग्रुप एक्सर्ससिज्ज और चर्चा के माध्यम से, प्रतिभागी यह समझते हैं कि आँकड़ा कैसे सत्ता, नैतिकता और जेंडर ट्रांसफॉर्मेशन से जुड़ता है, और साक्ष्य किस तरह हिमायत, जवाबदेही और सामूहिक कार्रवाई को मजबूती प्रदान कर सकता है।</p> <p><b>सत्र 12: देखभाल (चाहे वह व्यक्तिगत हो या सामूहिक) को काम मानना</b></p> <p>यह तीन घंटे का समापन ऑनलाइन सत्र है, जो विंगारी कार्यक्रम को चिंतन और स्थिरता की ओर ले जाता है, जहाँ यह स्वीकार किया जाता है कि देखभाल भावनात्मक, मानसिक, संबंधपरक और राजनीतिक रूप से काम है। यह मानता है कि असमानता, हिंसा, हाशियाकरण और प्रणालीगत अन्याय से मुकाबला करना केवल बौद्धिक या राजनीतिक श्रम नहीं, बल्कि भावनात्मक रूप से भी बहुत मुश्किल काम है। यह विशेष रूप से महिलाओं और जेंडर के आधार पर हाशियाकृत श्रमिकों पर अतिरिक्त बोझ डालता है। यह देखभाल की समझ को केवल व्यक्तिगत सेल्फ केयर तक ही सीमित नहीं रखता, बल्कि इसको भावनात्मक श्रम, एकजुटता, सामूहिक जिम्मेदारी और सामाजिक सुरक्षा व न्याय के लिए संघर्ष तक विस्तार देता है।</p>



## पाठ्यक्रम का फलौ



### नज़रिया

#### आधार

मॉड्यूल 1: जेंडर, सत्ता और इंटरसेक्सनलिटी को समझना

- जेंडर और पितृसत्ता
- सत्ता और सत्ता का विश्लेषण
- हाशियाकरण और इंटरसेक्सनलिटी
- समावेशन और अधिकार: स्वास्थ्य प्रणालियों के संदर्भ में



### प्रयोग

#### प्रैक्टिस और संभावनाएं

मॉड्यूल 2: नारीवादी नेतृत्व और काम की दुनिया

- काम, काम की दुनिया और श्रमिक अधिकार – एक नारीवादी नजरिये से
- नारीवादी एक्शन के मुख्य पहलू
- नारीवादी एक्शन से नारीवादी नेतृत्व तक

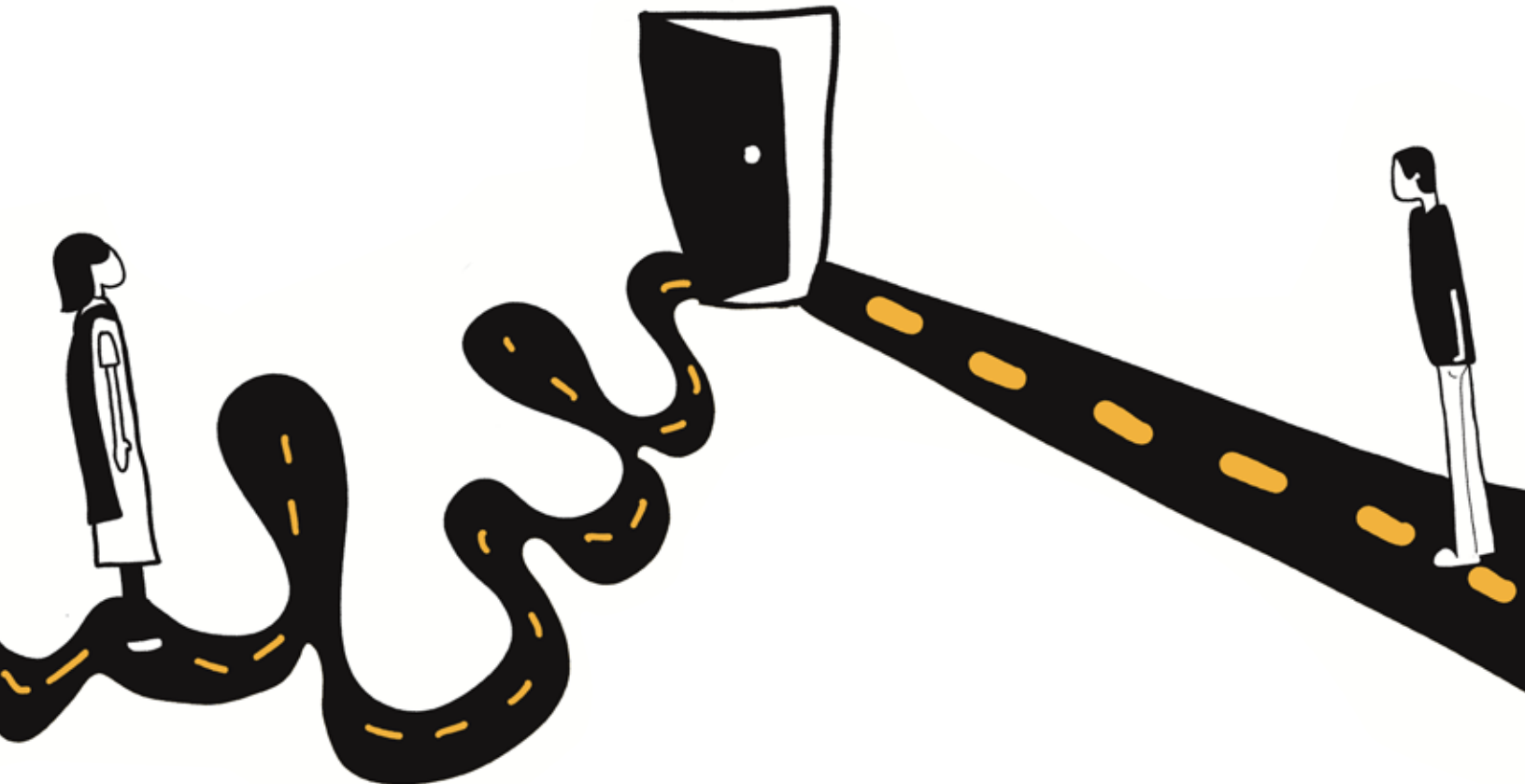


### एक्शन

#### रणनीति और एकजुटता

मॉड्यूल 3: नारीवादी नेतृत्व का क्रियान्वयन

- नारीवादी एक्शन और नारीवादी नेतृत्व के लिए रणनीति बनाना
- जेंडर और जाति आधारित हिंसा को काम की दुनिया में संबोधित करना
- प्रमाण एकत्रित करना
- व्यक्तिगत और सामूहिक देखभाल





मॉड्यूल

1

जेंडर, सत्ता और  
इंटरसेक्सनलिटी को  
समझना



# चिंगारी आवासीय कार्यशाला: सामूहिक यात्रा के लिए नारीवादी नींव का निर्माण



**अवधि: 2 दिन**

**कार्यक्रम स्थल:**

जगह पर्याप्त और खुली-खुली हो, ताकि प्रतिभागी आजादी से घूम-फिर सकें, एक-दूसरे से घुल-मिल सकें, और शाम के सांस्कृतिक कार्यक्रम में हिस्सा ले सकें। वैसे चिंगारी टीम ने यह आवासीय कार्यशाला दिल्ली के यूएसआई रेसिडेंसी में आयोजित की थी, जहाँ पर प्रतिभागियों के लिए कार्यशाला से एक दिन पहले आने और दो रात रुकने की व्यवस्था की गई थी।

**कार्यशाला का स्वरूप:**

आवासीय (द्विभाषी: हिन्दी और अंग्रेजी)

**कार्यशाला की पृष्ठभूमि:**

यह आवासीय कार्यशाला ऑनलाइन सत्र से पहले आयोजित की गई थी। कार्यशाला ने चिंगारी कार्यक्रम के लिए बुनियादी राजनीतिक समझ का निर्माण और प्रतिभागियों के बीच आपसी जुड़ाव का माहौल तैयार किया। इसको प्रतिभागियों में आपसी भरोसा, साझी भाषा, और नारीवादी नजरिया विकसित करने के उद्देश्य से डिजाइन किया गया था, ताकि बाद के ऑनलाइन सत्रों के दौरान वह सहज भाव से पितृसत्ता, सत्ता, हाशियाकरण, स्वास्थ्य प्रणाली जैसी अवधारणाओं को समझ सकें और इनसे जुड़ सकें।

अवधारणाओं को औपचारिक तरीके से बताने के बजाय, अनुभव, देहबोध, भावना और सामूहिक चिंतन जैसे तरीकों पर अमल किया गया। बहुत से विचारों, जिन्हें बाद के ऑनलाइन सत्रों में नाम मिला (जैसे कि प्रणाली के रूप में जेंडर, पितृसत्ता, सत्ता, नारीवादी नेतृत्व आदि), को सबसे पहले कार्यशाला में ही महसूस किया गया, उन पर चर्चा की गई और समझने की कोशिश भी।

## संक्षिप्त परिचय



चिंगारी की आवासीय कार्यशाला दो दिनों तक चली, जिसमें 50 प्रतिभागियों ने सीखने-सिखाने, विचार-विमर्श करने, और आपसी संबंध-निर्माण की सामूहिक प्रक्रिया में भाग लिया। प्रतिभागियों को चिंगारी की मूल भावना, मूल्यों और राजनीतिक प्रतिबद्धताओं के बारे में बताया गया। छह महीने तक चलने वाली नारीवादी नेतृत्व यात्रा का स्वरूप क्या होगा, यह भी इसी कार्यशाला में तय हुआ। और यह भी स्पष्ट हुआ कि प्रशिक्षण के परंपरागत तरीकों से अलग, यह सहभागिता और चिंतन पर आधारित होगी।

खेलों, गीतों, अनुभव केन्द्रित व्यायामों, छोटे-छोटे समूह-कार्यों और चर्चाओं के माध्यम से प्रतिभागियों ने जेंडर, पितृसत्ता, सत्ता, काम, स्वास्थ्य और नेतृत्व जैसे बुनियादी विचारों को जाना-समझा। कार्यशाला के दौरान सुनियोजित ढंग से आनंद और असुविधा, निजी कहानी और संरचनात्मक विश्लेषण के बीच आवाजाही होती रही, जिससे एक साझा आधार तैयार हुआ और इसी के हिसाब से बाद के ऑनलाइन सत्रों की रूपरेखा तैयार की गई।

नारीवादी नेतृत्व को महज सैद्धांतिक विचार या व्यक्तिगत कौशल के रूप में नहीं, बल्कि एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में देखने पर बल दिया गया जो न्याय, जवाबदेही, देखभाल, और सामूहिक कार्रवाई पर आधारित है और जिसे व्यावहारिक जीवन में साकार किया जा सकता है।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



उम्मीद है कि आवासीय कार्यशाला के खत्म होने तक:

### दृष्टिकोण और वैचारिक समझ

- ◆ प्रतिभागियों में चिंगारी, उसके मूल्यों और राजनीतिक विजन से गहरा जुड़ाव पैदा हो चुका होगा, साझा उद्देश्य और अपनापन की भावना उनमें जड़ जमा चुकी होगी।
- ◆ प्रतिभागियों में जेंडर, पितृसत्ता, सत्ता, जेंडर और स्वास्थ्य, तथा नारीवादी नेतृत्व जैसे मुख्य विचारों की शुरुआती समझ विकसित हो चुकी होगी।
- ◆ प्रतिभागी यह समझने लगेंगे कि बड़ी प्रणालियाँ और संरचनाएँ किसी तरह निजी और कार्यस्थल के अनुभवों को आकार देती हैं।

### कौशल और अभ्यास

- ◆ ज्ञान के स्रोत के रूप में जीवन के अनुभवों का उपयोग कर सामूहिक चिंतन और बातचीत करने के अभ्यस्त हो चुके होंगे।
- ◆ सामूहिक रूप से जेंडर, सत्ता और असमानता जैसे विषयों पर चर्चा करने में सहज और सक्षम हो चुके होंगे।
- ◆ सहभागी और समावेशी फ़ैसिलिटेशन प्रक्रियाओं के माध्यम से नारीवादी नेतृत्व को किस प्रकार अमलीजामा पहनाया जा सकता है, जान चुके होंगे।

## अपनाये जाने वाले तरीके



कार्यशाला के दौरान प्रशिक्षण के लिए नारीवादी, सहभागी, और देहबोध से जुड़ी पद्धतियों का उपयोग किया गया, जिनमें निम्नलिखित तरीके शामिल थे:

- ◆ खेल, संगीत और शारीरिक गतिविधि (आंदोलन गीत सहित)
- ◆ व्यक्तिगत चिंतन और कहानी सुनाना (स्टोरी टेलिंग)
- ◆ छोटे-छोटे समूह और कोहॉर्ट-आधारित चर्चा
- ◆ अनुभववात्मक गतिविधियाँ और दृश्य मानचित्रण (विजुअल मैपिंग)
- ◆ सभी प्रतिभागियों द्वारा सामूहिक विचार-विमर्श

कार्यशाला के दौरान पहुँच, देखभाल और समावेशन को प्राथमिकता दी गई, जिसमें इन चीजों का ध्यान रखा गया:

- ◆ एक प्रतिभागी दृष्टिबाधित था, उसको बोलकर चीजें बतायी गईं और फ़ैसिलिटेशन उपलब्ध कराया गया।
- ◆ द्विभाषी सहभागिता (हिन्दी और अंग्रेजी) सुनिश्चित की गई।
- ◆ बोलने और साझा करने में प्रतिभागियों के अलग-अलग सहजता स्तरों का सम्मान किया गया।

फ़ैसिलिटेटर जानबूझकर रफ्तार धीमी कर देते थे, असहजता को सामान्य बात माना जाता था, नतीजे पर पहुँचने में जल्दबाजी नहीं बरती जाती थी। सीखने-सिखाने की प्रक्रिया को निर्देशात्मक रखने के बजाय सामूहिक अर्थ-निर्माण प्रक्रिया के रूप में व्यवस्थित किया गया था।

## कार्यशाला की रूपरेखा और फ़ैसिलिटेशन गाइड



आगे आवासीय कार्यशाला का विस्तृत फ़ैसिलिटेशन प्लान दिया गया है, जिसमें मूल डिजाइन में शामिल प्रॉम्प्ट्स, गतिविधियों और प्रक्रियाओं को ही रखा गया है। इसका उद्देश्य मूल कार्यशाला के हिसाब से चलना है। साथ ही, बाद के चिंगारी सत्रों के हिसाब से इसकी फ़्रेमिंग, प्लो, और फ़ैसिलिटेशन को व्यवस्थित भी किया गया है।

### दिन 0:

आगमन और अनौपचारिक स्वागत

### अवधि:

2 घंटे

### स्थान:

खुली जगह / कॉमन एरिया

### उद्देश्य:

सहजता के साथ प्रतिभागियों को चिंगारी के माहौल में ढालना, उनकी घबराहट को कम करना, और औपचारिक सत्रों से पहले उनके बीच अनौपचारिक जुड़ाव की शुरुआत करना।

### विस्तृत प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागी एक खुली जगह में इकट्ठा होते हैं।
- ◆ वहाँ पर फ़ैसिलिटेटर उनका स्वागत करते हैं, और बताते हैं कि यह अनौपचारिक जगह है जहाँ सभी आराम से बैठ सकते हैं।
- ◆ फिर बिना प्रतिस्पर्धा वाला एक हल्का-फुल्का गेम खेला जाता है (जैसे म्यूजिकल चेयर्स, लॉक-एंड-की)।

### फ़ैसिलिटेटर के लिए जरूरी निर्देश:

- ◆ निर्देश की भाषा सरल रखें और बोलकर बताएँ (यह पहुँच की दृष्टि से जरूरी है)।
- ◆ प्रदर्शन पर जोर देने के बजाय घबराहट कम करने, हँसी-मजाक का माहौल बनाने, और शारीरिक गतिविधियों पर ध्यान केन्द्रित करें।
- ◆ समूह की गतिशीलता या डायनामिक्स पर गौर करें और यह देखें कि अगले दो दिनों के दौरान किन-किन प्रतिभागियों की विशेष जरूरतों पर ध्यान देना पड़ सकता है।



दिन 1: जेंडर, सत्ता और अपनेपन की समझ

## सत्र 1: प्रतिभागियों का स्वागत और संदर्भ का निर्धारण

अवधि: 45 मिनट | स्थान: एक बड़ी और खुली जगह



### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को चिंगारी कार्यक्रम से जोड़ना। ऐसा माहौल बनाना कि वह खुद को सहज और सुरक्षित महसूस करें। साफ-साफ बताना कि कार्यशाला के दौरान उनसे क्या-क्या उम्मीदें हैं, और उन्हें किन सीमाओं का ध्यान रखना है।

### विस्तृत प्रक्रिया:

- ◆ सभी प्रतिभागियों का औपचारिक रूप से स्वागत करना।
- ◆ चिंगारी, आईसीआरडब्ल्यू और डब्ल्यूजीएच इंडिया का परिचय देना।
- ◆ संक्षेप में चिंगारी के शोध के विभिन्न पहलुओं के बारे में बताना।
- ◆ यह बताना कि कार्यशाला के दो दिन का एजेंडा क्या होगा।
- ◆ नियमों को जोर से पढ़कर सुनाना और उन्हें बोर्ड पर साफ-साफ लिखना।

### बुनियादी नियम (लिखना और समझाना):

- ◆ एक समय में एक ही व्यक्ति बोलेगा।
- ◆ बीच में टोकाटाकी नहीं करना है।
- ◆ सत्र के दौरान फोन पर बात नहीं करनी है।
- ◆ अगर किसी को असहज महसूस हो तो बाहर जा सकता है।
- ◆ सभी को समय की पाबंदी का ध्यान रखना है।
- ◆ भागीदारी के लिए प्रोत्साहित करना है, मजबूर नहीं।
- ◆ मर्यादा का पालन करें, जाति, वर्ग, धर्म पर निजी टिप्पणी न करें।
- ◆ दूसरों के जीवन के अनुभवों का खंडन नहीं करना है।
- ◆ निजता: फोटो खींचने से पहले सहमति जरूरी है।
- ◆ वीडियो रिकॉर्डिंग की अनुमति नहीं है।
- ◆ गोपनीयता: अंदर की बात किसी बाहरी को नहीं बतानी है।
- ◆ समावेशिता: भाषा और दिव्यांगता के प्रति संवेदनशील रहें।

### फैसिलिटेटर के लिए जरूरी निर्देश:

- ◆ प्रतिभागियों को बताएँ कि यह नियम दरअसल उन्हीं की सुरक्षा, गरिमा और भलाई के लिए है।
- ◆ यह स्पष्ट कर दें कि असहमति तो चलेगी, लेकिन किसी की बात को खारिज करना नहीं चलेगा।
- ◆ सीखने-सिखाने की नारीवादी प्रक्रिया में गोपनीयता का ध्यान रखना बुनियादी शर्त है।





## सत्र 2: आइस-ब्रेकर (झिझक मिटाना) – एक-दूसरे को जानना-समझना

अवधि: 45 मिनट | स्थान: ऑडिटोरीयम / खुली जगह

### उद्देश्य:

प्रतिभागी अपनी पेशेवर पहचान से परे, एक-दूसरे से जान-पहचान बढ़ा सकें ताकि उनमें एक-दूसरे के प्रति भरोसा और अपनेपन का भाव पैदा हो।

### विस्तृत प्रक्रिया (स्पीड-डेटिंग स्टाइल एक्टिविटी / त्वरित परिचय और संवाद गतिविधि):

- ◆ सभी प्रतिभागी को पहनने के लिए नेम टैग दिया जाता है, जिस पर उनका और उनके राज्य का नाम लिखा होता है।
- ◆ सभी प्रतिभागियों को मंच पर इकट्ठा किया जाता है।
- ◆ संगीत बजाया जाता है और प्रतिभागी मंच पर इधर-उधर घूमने लगते हैं, एक-दूसरे से दुआ-सलाम करते हैं, मुस्कराते हैं, और एक-दूसरे से नजरें मिलते हैं।
- ◆ जब संगीत बंद होता है तो फैंसिलिटेटर प्रॉम्प्ट या टास्क देता है, प्रतिभागियों को फौरन उसके हिसाब से संबंधित व्यक्ति को ढूँढना होता है, उससे हाई-फाइव करना होता है, और बातचीत शुरू करनी होती है।

### पाँच राउंड और सटीक प्रॉम्प्ट:

- ◆ "ऐसे व्यक्ति को ढूँढ़ें, जो आप ही के रंग का कपड़ा पहने हो। उसको अपना परिचय दें और बताएँ कि आज आपने जिस रंग का कपड़ा पहना है, वह रंग आपको क्यों पसंद है।"
- ◆ "किसी ऐसे राज्य का व्यक्ति ढूँढ़ें, जहाँ आप कभी नहीं गए हैं। उन्हें अपने राज्य के बारे में बताएँ और उनसे उनके राज्य के बारे में पूछें।"
- ◆ "किसी ऐसे व्यक्ति को ढूँढ़ें, जिसका नाम भी आपके नाम के पहले अक्षर से शुरू होता है। उसे अपने नाम का मतलब बताएँ और यह भी कि आपका नाम किसने रखा था।"
- ◆ "संगीत बंद होते ही प्रतिभागी अपने दायें और बायें वाले व्यक्ति के साथ ग्रुप बनाएँ। एक-दूसरे को अपना नाम, पसंदीदा खाना, और घूमने की पसंदीदा जगह के बारे में बताएँ।"
- ◆ "अपने बगल वाले व्यक्ति के साथ जोड़ी बनाएँ। उन्हें बताएँ कि आप यहाँ उनको सपोर्ट करने आए हैं। बताएँ कि इन दो दिनों के दौरान आप कैसा सपोर्ट चाहते हैं। बातचीत के बाद एक-दूसरे से हाथ मिलाएँ या गले मिलें।"

### फैंसिलिटेटर के लिए जरूरी निर्देश:

- ◆ प्रतिभागियों को शारीरिक गतिविधि और हँसी-खेल के लिए प्रोत्साहित करें।
- ◆ जिन प्रतिभागियों को भाषा संबंधी दिक्कत हो, उनकी तुरंत मदद करें।
- ◆ आपसी सहयोग और एकजुटता की भावना को बढ़ावा दें।



## सत्र 3: जेंडर क्या है?



अवधि: 1.5 घंटे | प्रारूप: कोहॉर्ट आधारित सत्र या समूह-वार सत्र

### उद्देश्य:

जीवन के अनुभवों से जेंडर को समझना और इसकी संकीर्ण या जैविक परिभाषाओं को चुनौती देना।

### विस्तृत प्रक्रिया:

- ◆ प्रत्येक प्रतिभागी को एक-एक फ्लैश कार्ड दिया जाता है।
- ◆ विचार विषय: "अपने अनुभवों के आधार पर बताएँ कि जेंडर क्या है?"
- ◆ प्रतिभागी अपने-अपने विचार कोहॉर्ट में साझा करते हैं।
- ◆ फ़ैसिलिटेटर उनकी बातों को ध्यान से सुनते हैं और जो विचार उभरकर सामने आता है, उसको नोट करते जाते हैं।

### फ़ैसिलिटेटर के लिए जरूरी निर्देश:

- ◆ परिभाषा तय करने में जल्दबाजी न बरतें।
- ◆ इस बात पर जोर दें कि अनुभव ही ज्ञान का मुख्य स्रोत है।
- ◆ बाद के सत्रों में प्रतिभागियों की बातों पर फिर से विचार करें।
- ◆ जब प्रतिभागी चिंतन कर रहे हों, तब निम्न बातों पर जोर दें।



### 1. जेंडर पर बात का मतलब केवल महिलाओं की बात करना नहीं होता।

- ◆ यह सच है कि जेंडर आधारित असमानता का शिकार अक्सर महिलाएँ ही होती हैं, लेकिन हमें यह नहीं भूलना चाहिए कि जेंडर की व्यवस्था ही यह तय करती है कि हम कैसे व्यवहार करें, कैसे काम करें, कैसे प्यार करें, कैसे कपड़े पहनें, कैसे बोलें, और कैसे जिन्दगी जिएँ।
- ◆ जेंडर पर बात करते समय केवल महिलाओं की बात करने से यह तथ्य छिप जाता है कि जेंडर एक संरचना है, पहचान नहीं।

#### फ़ैसिलिटेटर क्यू:

"अगर जेंडर का मतलब सिर्फ महिला होता, तो पुरुषों के लिए कोई नियम नहीं होता, जबकि हम जानते हैं कि उनके लिए भी नियम हैं।"





2. जेंडर कोई ऐसी चीज नहीं जो सिर्फ समाज, संस्कृति या किताबों में ही मौजूद हो। यह हमारी रोजमर्रा की जिन्दगी के हर पहलू में शामिल है। हम कैसे बैठते हैं, चलते हैं, बोलते हैं, खाना बनाते हैं, कमाते हैं, देखभाल करते हैं, प्यार करते हैं और सपने देखते हैं—सभी में जेंडर का प्रभाव होता है।

- ◆ हममें से ज्यादातर लोग पैदा होते ही जेंडर से जुड़ी चीजें सीखना शुरू कर देते हैं, अक्सर बोलना सीखने से भी पहले से।
- ◆ हम जेंडर का सिर्फ अनुभव ही नहीं करते, इसको निभाते भी हैं, इससे समझौता भी करते हैं, और कभी-कभी विरोध भी।
- ◆ यही तय करता है कि किसे बोलने के लिए प्रोत्साहित किया जाएगा, किससे देखभाल की उम्मीद रखी जाएगी, किस पर विश्वास किया जाएगा, और किसको दोषी ठहराया जाएगा।
- ◆ जेंडर का सभी पर प्रभाव पड़ता है, लेकिन सभी पर इसका प्रभाव एक जैसा नहीं पड़ता—जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, यौनिकता, और स्थान के आधार पर यह कम-ज्यादा हो सकता है।
- ◆ जेंडर चुपचाप और निरंतर क्रियाशील रहता है, अक्सर इतना नॉर्मल हो जाता है कि हम इस पर ध्यान देना ही छोड़ देते हैं।

**फैसिलिटेटर क्यू:**

“जब हम घर या काम से बाहर निकलते हैं तो जेंडर छोड़कर नहीं आते, बल्कि यह हमारे शरीर के साथ-साथ चलता है। सोचिए कि हम इसे अपने साथ अलग-अलग जगहों पर कैसे ले जाते हैं और कैसे अलग-अलग तरीकों से निभाते हैं।”

3. पुरुषों और महिलाओं के बारे में जिन चीजों को हम ‘प्राकृतिक’ मानते हैं, वह वास्तव में सीखी हुई चीजें होती हैं।

इस कॉलम के माध्यम से फर्क को समझा जा सकता है:

अगर जेंडर प्राकृतिक होता	वास्तव में होता क्या है
हर जगह एक जैसा होता	अलग-अलग संस्कृति में यह अलग-अलग होता है
कभी नहीं बदलता	समय के साथ इसमें बदलाव होता रहता है
पुलिसिंग की जरूरत नहीं	पुरस्कार और दंड का चक्र चलता रहता है

**दायाँ कॉलम प्रतिभागियों को खुद भरने दें। फिर इस बात पर जोर दें:**

- ◆ यह दर्शाता है कि जेंडर बनाया और बनाए रखा जाता है, जैविक रूप से तय नहीं होता।
- ◆ समाज हमें सिखाता है कि केवल दो जेंडर होते हैं—स्त्री और पुरुष—और दोनों को तयशुदा तरीके से ही व्यवहार करना चाहिए।
- ◆ यह बाइनरी मर्दानगी को ताकत, नेतृत्व और अधिकार से जोड़ती है, जबकि स्त्रीत्व को देखभाल, आज्ञाकारिता और त्याग से।
- ◆ जो इन खॉंचों में ठीक से फिट नहीं होते—जैसे ताकत दिखाने वाली स्त्री, संवेदनशील पुरुष, ट्रांस और नॉन-बाइनरी लोग—उन्हें अक्सर या तो दंडित किया जाता है या फिर बहिष्कृत कर दिया जाता है।

**फैसिलिटेटर क्यू:** जेंडर बाइनरी का मतलब केवल भिन्नता नहीं है, यह दर्जाबंदी और असमानता को जन्म देता है।





## सत्र 4: दर्जाबंदी की व्यवस्था के रूप में जेंडर (जारी)

अवधि: 1.5 घंटे

### विस्तृत प्रक्रिया:

1. दोपहर के भोजन के बाद ऊर्जा जगाने वाली गतिविधि से शुरू करें।
2. प्रशिक्षण कक्ष में निम्नलिखित विषय पर चार कोने बनाएँ:
  - ◆ गुण
  - ◆ काम और श्रम
  - ◆ अभिव्यक्तियाँ
  - ◆ दिखने की जगहें
  - ◆ हर कोने पर दो-दो चार्ट पेपर रखे जाते हैं: पुरुष और महिला।
3. प्रतिभागी घूमते हैं और चार्ट पेपर पर उन शब्दों को लिखते हैं जिन्हें समाज द्वारा पुरुष और स्त्री से जोड़कर देखा जाता है।
4. जब प्रतिभागी चारों कोने पर रखे चार्ट पेपरों पर लिख लें, तब उन्हें बीच में लाकर रखें, और सभी से इन्हें मन ही मन पढ़ने को कहें।
5. चार्ट पेपर में उभरे पैटर्न पर विचार के लिए समूह चर्चा की जाती है।
6. चर्चा से प्रतिभागियों की समझ कुछ यूँ बननी चाहिए:
  - ◆ जेंडर वास्तव में भूमिकाओं, श्रम, जिम्मेदारियों, गतिशीलता और संसाधनों का एक असमान और सोपानी विभाजन है।
  - ◆ जेंडर केवल थोपी हुई चीज ही नहीं, बल्कि 'करने' का तरीका भी है ('अभिव्यक्ति' के मुद्दे पर जोर देते हुए) क्योंकि हम अपने शरीर को जिस तरह से अभिव्यक्त करते हैं, या जिस तरह कोई काम 'करते' हैं, उसी से हमारी जेंडर आधारित पहचान बनती है।
  - ◆ कभी-कभी हम कुछ विशेष परिस्थितियों में अपने तयशुदा जेंडर के दायरे का 'अतिक्रमण' भी करते हैं।

### फैसिलिटेटर के लिए जरूरी निर्देश:

- ◆ दर्जाबंदी पर विशेष रूप से जोर दें, केवल भिन्नता पर केन्द्रित न रहें:
  - जेंडर बाइनरी सिर्फ यह नहीं बताता कि स्त्री और पुरुष एक-दूसरे से "भिन्न" हैं।
  - यह भिन्नता की रैंकिंग करता है और उनकी दर्जाबंदी करता है, जिसमें मर्दानगी को स्त्रीत्व से अधिक महत्व दिया जाता है।
  - यह मर्दानगी से जुड़े गुणों—ताकत, अधिकार, तर्कशीलता, नियंत्रण—को पुरस्कृत और सम्मानित करता है।
  - यह स्त्रीत्व से जुड़े गुणों—देखभाल, भावुकता, निर्भरता, कोमलता—को अक्सर कम आंकता है, हल्के में लेता है, या फिर अनदेखी कर देता है।
  - यह दर्जाबंदी ही समाज में सत्ता के काम करने का बुनियादी तरीका है।



- ◆ जेंडर की दर्जाबंदी के आधार पर ही भूमिका, जिम्मेदारी, संसाधन और गतिशीलता का विभाजन होता है।
  - जेंडर ही तय करता है कि परिवार, समुदाय और कार्यस्थल पर किससे क्या करने की उम्मीद रखी जानी चाहिए।
  - खाना बनाना, सफाई करना, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल, भावनात्मक श्रम—यह सभी देखभाल के काम ज्यादातर महिलाओं को सौंपे जाते हैं। इनके लिए या तो पैसा नहीं दिया जाता या इन्हें कम आंका जाता है।
  - निर्णय लेने वाली भूमिका, नेतृत्व, और सार्वजनिक रूप से नजर आने वाली जिम्मेदारियाँ ज्यादातर पुरुषों को ही दी जाती हैं।
  - काम का यह बँटवारा क्षमता पर नहीं, बल्कि सामाजिक अपेक्षाओं पर आधारित होता है।
  - **फैसिलिटेटर न्यू:** "प्रतिभागियों को इस तथ्य पर ध्यान देने के लिए प्रेरित करें कि जब काम को स्त्रीत्व से जोड़ा जाता है तो जिम्मेदारी अक्सर बिना पहचान के आती है। स्त्री द्वारा किए गए काम को अक्सर उसकी 'स्वाभाविक' भूमिका का विस्तार माना जाता है, वास्तविक श्रम नहीं। यहाँ तक कि एक ही क्षेत्र में काम करने के बावजूद, महिलाओं को कम वेतन, अस्थायी नौकरी, या देखभाल से जुड़े काम दिए जाने की संभावना अधिक होती है।" (इस विभाजन को और बेहतर ढंग से समझाने के लिए फैसिलिटेटर नीचे दिए डायग्राम का उपयोग कर सकते हैं)
  - पुरुषों को अधिकार, तकनीक या निर्णय लेने से जुड़ी भूमिकाओं में रखे जाने की संभावना अधिक होती है।
  - जेंडर ही यह तय करता है कि शारीरिक, सामाजिक और आर्थिक रूप से कौन आजादी के साथ घूमफिर सकता है।
  - महिलाओं और जेंडर-विविधता वाले लोगों पर अक्सर पाबंदियाँ लगाई जाती हैं कि वे कहाँ जा सकते हैंय कब जा सकते हैंय और किसके साथ जा सकते हैं।
  - पुरुषों की गतिशीलता को सामान्य माना जाता है और उस पर सवाल नहीं उठाया जाता, जबकि महिलाओं की गतिशीलता पर निगरानी रखी जाती है और कारण भी पूछा जाता है।
  - गतिशीलता पर नियंत्रण जेंडर की सत्ता को लागू करने का एक प्रमुख तरीका है।
  - पैसा, जमीन, शिक्षा, तकनीक, समय और नेटवर्क जैसे संसाधन सभी जेंडरों में बराबर-बराबर नहीं बाँटे जाते।
  - महिला कमाती हो या संसाधनों की मालिक हो, फिर भी हो सकता है कि अपनी चीजों पर उसका पूरा नियंत्रण न हो।
  - मर्दानगी को प्रायः स्वामित्व और हकदारी से जोड़ा जाता है, जबकि स्त्रीत्व को निर्भरता से।
  - यह असमान पहुँच पीढ़ी-दर-पीढ़ी जेंडर आधारित गैर-बराबरी को कायम रखती है।
  - मर्दानगी को सामाजिक रूप से नेतृत्व, निर्णय-निर्माण और नियंत्रण से जोड़ा जाता है। यही कारण है कि बोलने, काम करने और नेतृत्व करने के मर्दाना तरीकों को 'पेशेवर' या 'सामान्य' माना जाता है।

**फैसिलिटेटर न्यू:**

पहुँच और नियंत्रण दोनों दो चीजें हैं। नियंत्रण में ही सत्ता निहित होती है।

- कार्यालय, सरकार, अस्पताल जैसे संस्थानों में निम्न गुणों को महत्व दिया जाता है:
  - सहयोग पर प्रभुत्व को महत्व दिया जाता है
  - देखभाल पर निर्णय क्षमता को महत्व दिया जाता है
  - सुनने पर नियंत्रण को महत्व दिया जाता है
- जब लोग जेंडर के नियम-कायदों को तोड़ते हैं, जैसे कि पुरुष देखभाल का काम करते हैं, महिलाएँ नेतृत्व करती हैं, क्वीर और ट्रांस लोग अपनी पहचान के साथ जीते हैं तो व्यवस्था प्रतिक्रिया करती है।
- व्यवस्था की यह प्रतिक्रिया (शर्मिंदगी महसूस कराना, मजाक उड़ाना, हिंसा करना, बहिष्कार करना) दिखाती है कि जेंडर वास्तव में आरोपित है, प्राकृतिक नहीं।
- जब हम नियम-कायदे तोड़ते हैं तब हमें पता चलता है कि यह महज पहचान का नहीं, बल्कि नियंत्रण की व्यवस्था है।

#### फैसिलिटेटर क्यू:

“जेंडर आधारित दर्जाबंदी महज व्यक्तियों तक सीमित नहीं होती, यह व्यवस्था में मौजूद होती है। संस्थाएँ जेंडर के आधार पर नियम ही नहीं बनाती, बल्कि अधिकार के प्रयोग का तरीका भी जेंडर-आधारित होता है। ध्यान दें कि जहाँ सजा दी जाती है, सत्ता वहीं छिपी होती है।”

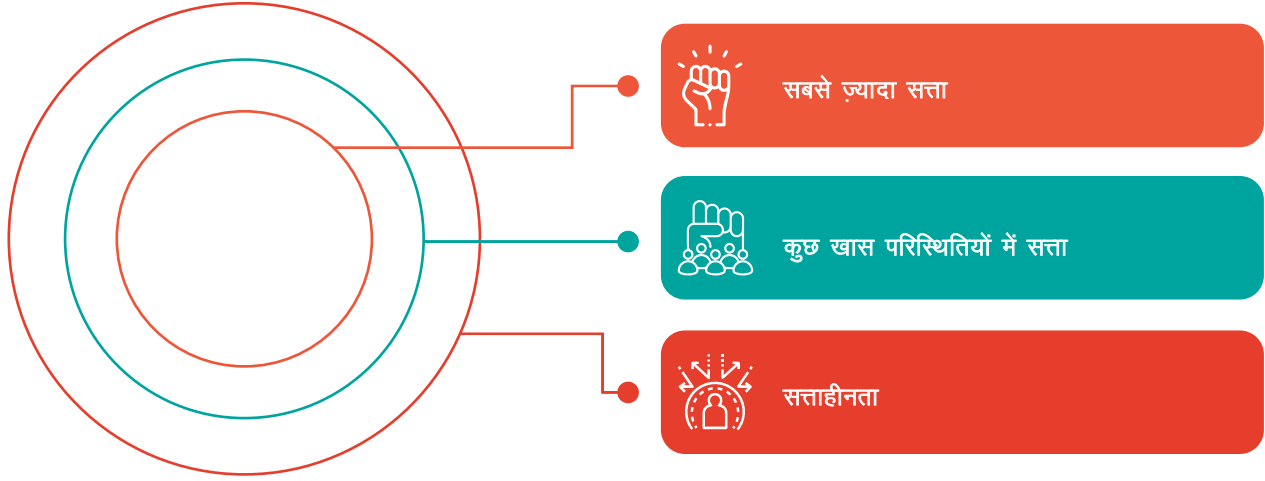
## सत्र 5: पितृसत्ता और सत्ता

अवधि: 1.5 घंटे



### विस्तृत प्रक्रिया (सत्ता वृत्त गतिविधि)

- फैसिलिटेटर फर्श पर रखे चार्ट पेपर पर एक के अंदर एक करके, तीन बड़े-बड़े वृत्त बनाता है, जिनका केन्द्र एक ही होता है लेकिन तीनों के बीच पर्याप्त गैप रखा जाता है।
- फैसिलिटेटर द्वारा व्याख्या (आराम से और अच्छे से समझाना है):
  - “सबसे भीतरी वृत्त उन लोगों का प्रतिनिधित्व करता है जिन्हें समाज में सबसे अधिक सत्ता, सुरक्षा और वैधता हासिल है। उनकी जिन्दगी को ‘सामान्य’, ‘सम्मानजनक’ और ‘वांछनीय’ माना जाता है।”
  - “बीच वाला वृत्त उन लोगों का प्रतिनिधित्व करता है जिनको कुछ विशेष शर्तों के साथ सत्ता हासिल है। यह सत्ता स्थायी नहीं होती। अगर वह सामाजिक नियम-कायदों का पालन नहीं करते हैं तो उनसे यह सत्ता वापस ली जा सकती है।”
  - “सबसे बाहरी वृत्त उन लोगों का प्रतिनिधित्व करती है जिन्हें सुनियोजित तरीके से सत्ता-विहीन रखा जाता है। इनकी पसंद, सुरक्षा और गरिमा लगातार ख़तरे में रहती है।”
  - गतिविधि के दौरान यह वृत्त कैसे बनाना है, इसके लिए नीचे दिया गया डायग्राम देखें।



- ◆ प्रत्येक प्रतिभागी को एक कार्ड दिया जाएगा, जिस पर अलग-अलग लोगों का संक्षिप्त विवरण लिखा होगा। जैसे:
  - एक अविवाहित जोड़ा (स्त्री और पुरुष,)
  - एक विवाहित जोड़ा, बच्चे भी हैं
  - एक महिला जिसके पास अपनी जमीन है
  - एक भूमिहीन स्त्री
  - एक प्रवासी पुरुष फैक्ट्री मजदूर
  - एक सत्ताहीन विधवा
  - एक प्रवासी अविवाहित महिला नर्स जो शहर में अकेली रहती है
  - एक औरत जिसको बच्चा नहीं हो सकता
  - एक विकलांग पुरुष
  - एक विकलांग महिला
  - एक ट्रांस-महिला राजनेता
  - एक अकेली दलित स्त्री जो शहर में अकेली रहती है
- ◆ प्रत्येक प्रतिभागी से कहा जाएगा कि वह अपने कार्ड को ध्यान से पढ़े और तय करे कि उस व्यक्ति को किस वृत्त में रखना चाहिए।
- ◆ **फैसिलिटेटर निर्देश दें:**
  - “अपना कार्ड ध्यान से पढ़ें।”
  - “खुद से पूछें: इस समाज में, इस व्यक्ति के पास कितनी सत्ता है?”
  - “सत्ता का मतलब बहुत कुछ हो सकता है, जैसे कि सुरक्षा, सम्मान, खुदमुख्तारी, गतिशीलता, संसाधनों तक पहुँच, निगरानी से मुक्त होना, आदि।”
  - “अपना कार्ड जिस वृत्त में भी रखें, आपको बताना होगा कि आपने कार्ड के लिए वही वृत्त क्यों चुना।”
- ◆ **फैसिलिटेटर के लिए आवश्यक निर्देश:** प्रतिभागी अगर गलत वृत्त में कार्ड रखे तो उसे तुरंत टोकने से बचें, पहले उसको अपना तर्क रखने दें।
- ◆ प्रतिभागी ने किसी विशेष वृत्त में ही कार्ड क्यों रखा, जब इस बारे में प्रतिभागी बताए तो फैसिलिटेटर ध्यान से सुने और मुख्य-मुख्य बातों को पिलपचार्ट पर लिख ले।

- ◆ **विश्लेषण को गहन बनाने के लिए फ़ैसिलिटेटर पूछ सकता है:**
  - “वह क्या है जिससे इस व्यक्ति को समाज में सत्ता मिलती है?”
  - “किन परिस्थितियों में सत्ता कम हो सकती है या छिन सकती है?”
  - “व्यक्ति ‘स्वीकार्य’ बना रहे, इसके लिए उससे किन नियम-कायदों के पालन की अपेक्षा रखी जाती है?”
  - “अगर वह उन नियम-कायदों को न माने तो क्या होगा?”
- ◆ **सामान्य स्रोत (जिन पर फ़ैसिलिटेटर को ध्यान देना और नोट करना है):** जेंडर (पुरुष/महिला/ट्रांस), जाति, वैवाहिक स्थिति, यौनिकता, क्षमता/अक्षमता, प्रजनन स्थिति, धर्म, वर्ग और भूमि स्वामित्व, आयु, मान-सम्मान आदि।
- ◆ **फ़ैसिलिटेटर क्यू:** “हमलोग सत्ता का नक्शा तैयार कर रहे हैं। जो चीज उभर कर सामने आ रही है, हमें उसी पर ध्यान बनाए रखना है।”
- ◆ जब सभी प्रतिभागी अपने-अपने कार्ड रख दें, तब उनसे पूछें:
  - “जब आप भीतरी वृत्त को देखते हैं, तो क्या नजर आता है?”
  - “किसका जीवन सबसे सुरक्षित और न्यायसंगत लगता है?”
  - “बाहरी वृत्त में ज्यादातर कौन लोग हैं?”
  - “कौन-कौन सी पहचान वृत्तों के बीच आवाजाही करती दिखती है, और क्यों?”
- ◆ पहले प्रतिभागियों को अपनी बात रखने दें, फिर धीरे-धीरे चर्चा को निष्कर्ष की दिशा में मोड़ें।

### चर्चा के दौरान प्रतिभागियों को फ़ैसिलिटेटर बताए:

- ◆ “जो हम देख रहे हैं, वह महज संयोग नहीं है। पितृसत्ता इसी तरीके से सत्ता का बँटवारा करती है।”
- ◆ “जब लोग जेंडर के नियम-कायदों-शादी, विषमलैंगिकता, प्रजनन, मर्दानगीध्त्रीत्व आदि-का पालन करते हैं, तब उन्हें सुरक्षा, सम्मान और वैधता का पुरस्कार मिलता है।”
- ◆ “जब लोग इन नियम-कायदों का उल्लंघन करते हैं या इन्हें मानने से इनकार करते हैं, तब पितृसत्ता उन्हें हिंसा, बहिष्करण, लांछन या असहयोग के माध्यम से दंडित करती है।”
- ◆ **जेंडर के साथ इसका क्या संबंध है, प्रतिभागियों को समझाए:**
  - “ध्यान दें कि स्त्री की सत्ता शर्तों पर आधारित होती है, प्रायः विवाह, मातृत्व, जाति की इज्जत आदि से जुड़ी होती है।”
  - “ध्यान दें कि मर्दानगी सत्ता देती है, लेकिन सिर्फ एक खास तरह की मर्दानगी ही सत्ता देती है।”
  - “ध्यान दें कि ट्रांस, क्वीर, विकलांग, अविवाहित या संतानहीन लोगों को बाहर की ओर धकेला जाता है।”
- ◆ “पितृसत्ता अकेले नहीं, बल्कि जाति, धर्म, वर्ग और एबलिज्म के साथ मिलकर काम करती है।”
- ◆ “इसी को हम ब्राह्मणवादी पितृसत्ता कहते हैं, जिसमें जाति की शुद्धता, स्त्री की यौनिकता पर नियंत्रण और परिवार के नियम-कायदे एक-दूसरे को मजबूत करते हैं।”



- ◆ **“विकलांगों को प्रायः ‘अनुत्पादक,’ ‘विवाह के अयोग्य,’ या ‘अयौनिक या नॉन-सेक्सुअल’ माना जाता है, जिससे पता चलता है कि सत्ता का उत्पादकता और प्रजनन से कितना गहरा रिश्ता है।”**
- ◆ “कवीर और ट्रांस लोग चूँकि जेंडर बाइनरी को चुनौती देते हैं, इसीलिए उन्हें इतनी सख्ती से नियंत्रित किया जाता है।”
- ◆ **महत्वपूर्ण बात:** “सभी सत्ता संरचनाएँ सहमति को पुरस्कृत करती हैं और प्रतिरोध को दंडित करती हैं।”
- ◆ “यह चक्र स्थिर नहीं है। लोग इधर-उधर आ-जा सकते हैं, लेकिन नियम व्यक्ति द्वारा नहीं, व्यवस्था द्वारा तय और नियंत्रित किया जाता है।”
- ◆ “अगले सत्रों में हम देखेंगे कि सत्ता की यह गतिशीलता (पॉवर डायनामिक्स) कार्यस्थलों, संस्थाओं और नेतृत्व में कैसे काम करती है।”
- ◆ “नारीवादी नेतृत्व की शुरुआत इन संरचनाओं को नजदीक से देखने-समझने से ही होती है, और फिर यह तय करने से कि इनके भीतर और इनके खिलाफ कैसे काम करना है।”

## सांस्कृतिक संध्या

अवधि: 2.5 घंटे, उसके बाद रात का भोजन

### उद्देश्य:

आनंद, अभिव्यक्ति, और सामूहिक जुड़ाव को बढ़ावा।

### कुछ जरूरी बातें:

- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि शाम के कार्यक्रम में भाग लेने के लिए पहले से तैयार होकर आएँ। वह अपनी पसंद के हिसाब से नृत्य, गीत-संगीत, कविता पाठ, अभिनय या स्टैंड-अप कॉमेडी में से कुछ भी चुन सकते हैं, लेकिन कार्यक्रम स्थल पर आने से पहले उसकी अच्छे से तैयारी जरूर कर लें।
- ◆ प्रतिभागियों को सामूहिक प्रस्तुति देने और अपने राज्यक्षेत्र के लोगों के साथ साझेदारी के लिए भी प्रोत्साहित किया जा सकता है।
- ◆ फ़ैसिलिटेशन टीम इस कार्यक्रम का संचालन करे, और अपनी तरफ से भी एक सांस्कृतिक प्रस्तुति तैयार करे।
- ◆ संगीत और ऑडियो सिस्टम जैसी जरूरी चीजों की व्यवस्था पहले से ही करके रखना बेहतर होगा।
- ◆ प्रतिभागियों को, रोजमर्रा के दबावों से मुक्त होकर, खुद को खुलकर अभिव्यक्त करने के लिए प्रोत्साहित करें। सांस्कृतिक संध्या का उद्देश्य ही यही है कि प्रतिभागी एक-दूसरे से मिले-जुलें, जान-पहचान बढ़ाएँ और उनमें एक-दूसरे के प्रति अपनापन का भाव पैदा हो।



दिन 2: काम, स्वास्थ्य और नारीवादी नेतृत्व

## सत्र 6: जेंडर आधारित असमता और कार्यस्थल (स्वास्थ्य क्षेत्र पर केन्द्रित)

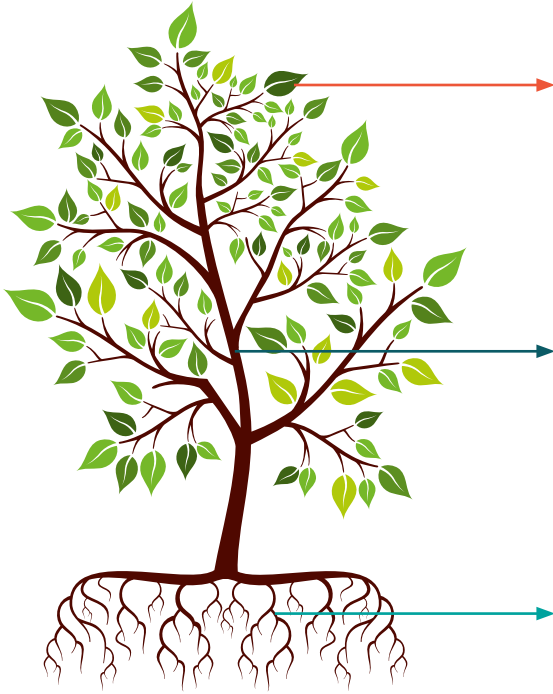
अवधि: 1.5 घंटे

### विस्तृत प्रक्रिया:

समस्या वृक्ष बनाना:

- ◆ गतिविधि शुरू होने से पहले, फैंसिलिटेटर को चाहिए कि बोर्ड पर वृक्ष का एक बड़ा सा चित्र बनाकर रखे।
- ◆ चरण 1 (20 मिनट): “कौन क्या करता है?”
  - प्रतिभागियों को कहा जाता है कि अपने रोजमर्रा के कामों पर सोच-विचार करें और उन कामों की सूची बनाएँ जो वह नियमित रूप से करते हैं। उनसे कहा जाता है कि वह उन कामों को कागज पर लिखें, और वृक्ष के तने पर चिपकाएँ, ताकि समस्याएँ साफ नजर आ सकें।
  - इसके बाद, फैंसिलिटेटर चर्चा की शुरुआत करते हुए यह बताता है कि कैसे कार्यस्थल और समुदायों में जेंडर आधारित अपेक्षाएँ, नियम-कायदे और सोच इन कामों को आकार देती हैं।
  - यह ध्यान रखना है कि चर्चा के दौरान, नजर आने वाली औपचारिक जिम्मेदारियों के साथ ही वो काम भी सामने आएँ जो आम तौर पर नजर नहीं आते या जिनको महत्वपूर्ण नहीं माना जाता। और हाँ, व्यक्तिगत अपवादों को महत्व देने के बजाय प्रतिभागियों के अनुभवों में मौजूद पैटर्न को पहचानने पर ध्यान केन्द्रित करना है।
- ◆ चरण 2 (60 मिनट): मूल कारणों और प्रभावों का पता लगाना
  - पहले चरण में जिन समस्याओं की पहचान की गई थी, उन पर विचार करने के लिए प्रतिभागियों को प्रोत्साहित करना और पूछना:
    - ◀ इन समस्याओं की जड़ें या मूल कारण क्या हैं?
    - ◀ यह किस तरह से जेंडर संबंधी नियम-कायदों, सत्ता संबंधों, और पितृसत्ता (जिन पर पिछले सत्रों में चर्चा हुई थी) से जुड़ी हुई हैं?
  - प्रतिभागी मूल कारणों को कागज पर लिखें और वृक्ष की जड़ों पर चिपकाएँ, ताकि संरचनात्मक और प्रणालीगत कारकों को स्पष्ट रूप से चिह्नित किया जा सके।
  - प्रतिभागियों से निम्न प्रश्नों पर विचार करने के लिए कहा जाता है:
    - ◀ यह समस्या और मूल कारण व्यक्तिगत रूप से आपकी जिन्दगी पर कैसे प्रभाव डालते हैं?
    - ◀ यह स्वास्थ्य क्षेत्र में आपके काम, आपके कार्यस्थल और जिन समुदायों के साथ आप काम करते हैं, उन पर कैसे प्रभाव डालते हैं?
  - प्रतिभागियों से इन प्रभावों को कागज पर लिखने और वृक्ष की शाखाओं पर चिपकाने को कहें, ताकि असमान संरचनाओं के कारण होने वाले नुकसान को सामने लाया जा सके।
  - इस गतिविधि को अंजाम देने के लिए नीचे दिए गए चित्र को संदर्भ के रूप में लें:





**प्रभाव:**

इन चुनौतियों का क्या प्रभाव है? यह आपके निजी जीवन और काम को कैसे प्रभावित करते हैं?

**कौन क्या करता है:**

रोजमर्रा के काम, जिसमें औपचारिक जिम्मेदारियाँ और अनौपचारिक जिम्मेदारियाँ दोनों शामिल हैं

**जड़ें:**

इन चुनौतियों के पीछे कौन से कारन हैं? इनका जेंडर के नियम कायदों से क्या रिश्ता है?

**चर्चा का समापन (15 मिनट)**

- ◆ फ़ैसिलिटेटर द्वारा समूह के सामने विचार के लिए अंतिम सवाल रखना: "अगर आप ऐसे पद पर होते कि आपके पास निर्णय लेने की ताकत होती तो, अभी हमने जिन समस्याओं, मूल कारणों या प्रभावों की पहचान की है, सबसे पहले उनमें से किसका समाधान करते?"
- ◆ प्रतिभागी जो भी उत्तर दें, उसको बिना किसी चर्चा या बहस के बोर्ड पर लिख लें।
- ◆ फिर यह कहते हुए सत्र को समाप्त करें कि यह बातचीत दरअसल समाधान और बदलाव पर विचार की महज शुरुआत है, इन विचारों पर आगामी कार्यक्रमों में फिर चर्चा होगी और अधिक गंभीरतपूर्वक इनको विकसित किया जाएगा।

**फ़ैसिलिटेटर के लिए टॉकिंग प्वाँइंट:**

**कार्यस्थल पर नजर आने वाली और नजर न आने वाली जेंडर आधारित असमानताएँ:**

- ◆ कार्यस्थल पर जेंडर आधारित सभी तरह की असमानताएँ हमेशा बिल्कुल साफ या असरदार नजर नहीं आतीं। लेकिन इसके कुछ रूप बिल्कुल साफ नजर आते हैं, जैसे कि असमान वेतन, पदोन्नति का अभाव, या नेतृत्व की भूमिका में महिला का न होना।
- ◆ असमानता के अन्य रूप भले ही साफ नजर न आते हों, लेकिन होते उतने ही असरदार हैं, जैसे कि किससे हर समय उपलब्ध रहने की अपेक्षा की जाती है, कौन सबसे ज्यादा भावनात्मक दबाव झेलता है, और किसके काम में सबसे ज्यादा मीन-मेख निकाला जाता है।
- ◆ सभी असमानताओं की जननी अकेला जेंडर नहीं होता। जाति, वर्ग, विकलांगता, धर्म और अनुबंध की स्थिति का भी इसमें बराबर का योगदान होता है। सभी मिलकर यह तय करते हैं कि कार्यस्थल पर किसके साथ कैसा व्यवहार किया जाएगा।



- ◆ उदाहरण के लिए, किसी हाशियाकृत जाति की महिला या किसी विकलांग कर्मचारी को जेंडर आधारित भेदभाव से इतर भी कई तरह के बहिष्करण का सामना करना पड़ सकता है, जो उसकी सुरक्षा, विश्वसनीयता और अवसरों तक उसकी पहुँच को प्रभावित कर सकता है।
- ◆ **स्वास्थ्य के क्षेत्र में जेंडर आधारित श्रम:**
  - स्वास्थ्य क्षेत्र का पूरा ढाँचा वास्तव में देखभाल, सेवा और त्याग के जेंडर आधारित विचारों पर ही आधारित है।
  - जिन कामों में देखभाल, धैर्य, भावनात्मक श्रम और शारीरिक निकटता की जरूरत होती है, उन्हें अक्सर नारीसुलभ माना जाता है और उनका मूल्य बहुत कम आंका जाता है, जबकि स्वास्थ्य प्रणाली के सुचारु संचालन के लिए यह काम बहुत ही जरूरी होते हैं।
  - महिलाओं को प्रायः नर्सिंग, सामुदायिक स्वास्थ्य कार्य (कम्यूनिटी हेल्थ वर्क), देखभाल (केयर-गिविंग) और सहायक सेवाओं (सपोर्ट सर्विस) के लिए रखा जाता है, कम वेतन दिया जाता है, नौकरी भी असुरक्षित होती है, और काम को वाजिब पहचान भी नहीं मिलती।
  - यह पैटर्न महज संयोग नहीं है। प्रशिक्षण प्रणाली, संस्थागत दर्जाबंदी और नीतिगत निर्णय की मदद से इसको स्थापित किया जाता है, जो असमानता को सामान्य बनाता है और सत्ता असंतुलन को कायम रखता है।
- ◆ **कार्यस्थल पर मर्दानगी का मतलब**
  - कार्यस्थल की संस्कृति को मर्दानगी (मैस्कुलिनिटी) कुछ इस तरह से आकार देती है कि उस पर सवाल उठाना मुश्किल होता है।
  - सत्ता, दक्षता और नेतृत्व को प्रायः मर्दाना व्यवहार जैसे कि नियंत्रण, निर्णय क्षमता, भावनात्मक दूरी और देर तक काम करना आदि से जोड़कर देखा जाता है।
  - पुरुष इन अपेक्षाओं के अनुरूप व्यवहार करने पर पुरस्कृत किए जा सकते हैं, जबकि महिलाओं और जेंडर-विविध कर्मचारियों को इस खॉचे में फिट न होने का खामियाजा भुगतना पड़ता है।
  - इतना ही नहीं, वैसे पुरुषों को भी दबाव, अपमान, या बहिष्कार का शिकार होना पड़ सकता है जो मर्दानगी की धारणा के अनुरूप व्यवहार नहीं करते।
  - अगर मर्दानगी को कार्यस्थल के नियम (नॉर्म) के रूप में देखें तो चर्चा की दिशा स्वतः ही बदल जाएगी। यह व्यक्ति के व्यवहार से हटकर संस्थागत संस्कृति और सत्ता संरचना की दिशा में मुड़ जाएगी।

## सत्र 7: नारीवादी / जेंडर-ट्रांसफॉर्मेटिव नेतृत्व क्या है



अवधि: 2.5 घंटे | स्थान: ऑडिटोरियम / खुली जगह

### प्रक्रिया:

- ◆ यह सत्र एक बाहरी संदर्भ व्यक्ति द्वारा संचालित किया गया था। यह सत्र संवादपरक था। इसके लिए चिंगारी टीम ने संदर्भ व्यक्ति के रूप में मीनू वढेरा को आमंत्रित किया था, जो कि आजाद फाउंडेशन और सखा कैम्स की संस्थापक हैं। मीनू नारीवादी नेतृत्व की विशेषज्ञ हैं, काफी अनुभवी हैं। वह एशिया और अफ्रीका के अलग-अलग संदर्भों में इस पर कई कार्यक्रमों का नेतृत्व कर चुकी हैं। उन्होंने इस सत्र के लिए जो पद्धति अपनाई, वह बहुत ही दिलचस्प, सहभागितापूर्ण और विचारोत्तेजक थी। उन्होंने नारीवादी नेतृत्व क्या है, यह बताने के लिए किसी जटिल अवधारणा का इस्तेमाल नहीं किया, बल्कि रोजमर्रा की बातचीत में शामिल, और ऐसे विचारों (और सवालों) का इस्तेमाल किया जिनसे प्रतिभागी खुद को जुड़ा मसहूस कर सकते थे।
- ◆ अगर आप भी इसी तरह का सत्र आयोजित करना चाहते हैं, तो आपको ऐसे संसाधन व्यक्ति की पहचान करनी होगी जो संवादपरक और सरल तरीके से नारीवादी नेतृत्व को रोजमर्रा की उलझनों, समस्याओं और संघर्षों से जोड़कर समझा सके, ताकि सत्र न केवल अर्थपूर्ण बल्कि प्रभावपूर्ण भी बन सके।
- ◆ हमारा उद्देश्य यह होना चाहिए कि हम नारीवादी नेतृत्व के बारे में इस तरह से बात करें कि प्रतिभागी न सिर्फ अपने निजी बल्कि पेशेवर जीवन में भी नारीवादी नेतृत्व के मकसद से परिचित हो सकें, और अपने-अपने संदर्भ के हिसाब से इसकी प्रासंगिकता के बारे में सोचना शुरू कर सकें।

## कार्यशाला का समापन और आगे की तैयारी

अवधि: 1.5 घंटे



### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों के विचार जानना।
- ◆ चिंगारी टीम के अगले कदमों के बारे में संक्षेप में बताना।
- ◆ प्रतिभागियों से फीडबैक फॉर्म भरवाना।

### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ यह कार्यशाला सवालों को जन्म देती है, उन्हें दबाती नहीं।
- ◆ कार्यशाला में जिन चीजों पर चर्चा की शुरुआत हुई, उन्हें ऑनलाइन सत्रों में नाम दिया जाएगा और उन पर गहन चर्चा होगी।



## सत्र 1

## पितृसत्ता और कार्यस्थल

समय: लगभग 3 से 4 घंटे (बीच में एक छोटा-सा ब्रेक)

## मोड:

मॉड्यूल में सुझाए गए कुछ छोटे-मोटे बदलाव के साथ, यह सत्र ऑनलाइन या ऑफलाइन मोड में आयोजित किया जा सकता है।

## सत्र परिचय



यह सत्र इस तरह डिजाइन किया गया है कि प्रतिभागी अच्छे से समझ सकें कि कार्यस्थलों पर, विशेष रूप से स्वास्थ्य क्षेत्र में, पितृसत्ता किस तरह से काम करती है। यह कार्यस्थल पर मौजूद चुनौतियों को अलग या स्वतंत्र समस्या के रूप में नहीं देखता, बल्कि इन्हें सत्ता की व्यापक प्रणालियों का हिस्सा मानता है जो श्रम, भूमिका, संसाधन तक पहुँच और सुरक्षा जैसी संरचनाओं का निर्माण करती हैं।

केस स्टडी, समूह चर्चा और सहभागी गतिविधियों (इंटरैक्टिव इनपुट) की मदद से प्रतिभागियों को यह समझने के लिए प्रेरित किया जाता है कि कार्यस्थल पर जेंडर आधारित असमानता किस तरह कानूनों, नीतियों, सांस्कृतिक नियम-कायदों और संस्थागत कार्यप्रणाली जैसी संरचनाओं के माध्यम से जन्म लेती है और बनी रहती है। यह सत्र पितृसत्ता की इंटरसेक्शनल प्रकृति को भी उजागर करता है, जो दिखाता है कि कार्यस्थल पर जाति, वर्ग, यौनिकता, और सत्ता की अन्य धुरियों के साथ मिलकर जेंडर कैसे काम करने वालों के अनुभवों को आकार देता है।

विशेष रूप से नारीवादी नेतृत्व के टूल के रूप में डेटा, साक्ष्य, और जीवन के अनुभवों का इस्तेमाल करने की क्षमता विकसित करने पर जोर दिया जाता है, ताकि कार्यस्थलों के अंदर और बाहर भी विश्लेषण, पक्षपोषण और बदलाव का काम आसान हो सके।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



इस मॉड्यूल के पूरा होने तक प्रतिभागियों में निम्नलिखित समझ विकसित हो चुकी होगी:

## नजरिया और वैचारिक समझ

- ◆ पितृसत्ता कोई व्यक्तिगत सोच या व्यवहार नहीं, बल्कि सत्ता का एक तंत्र है।
- ◆ पितृसत्तात्मक प्रणालियाँ जेंडर के आधार पर श्रम-विभाजन, संसाधन और निर्णय-निर्माण के माध्यम से कार्यस्थल की संरचना को कैसे आकार देती हैं।

- ◆ जेंडर के आधार कार्यस्थल पर होने वाली हिंसा कैसे असमान सत्ता संबंधों और संस्थागत कमियों से जुड़ी होती है।
- ◆ कार्यस्थल (विशेष रूप से स्वास्थ्य क्षेत्र के संदर्भ में) में मौजूद गैरबराबरी की प्रकृति इंटरसेक्शनल होती है।

## कौशल और अभ्यास

- ◆ जेंडर और सत्ता के नजरिये से कार्यस्थल की परिस्थितियों का विश्लेषण करने की क्षमता।
- ◆ केस स्टडी और समूह चर्चा के माध्यम से सामूहिक विश्लेषण का अभ्यास करना।
- ◆ प्रतिभागियों में आत्मविश्वास पैदा करना ताकि वह डेटा, साक्ष्य और अपने जीवन-अनुभव का उपयोग करके जेंडर-आधारित चुनौतियों को सामने ला सकें और बदलाव की माँग कर सकें।

## अपनाये जाने वाले तरीके



इस मॉड्यूल में मिश्रित और सहभागी पद्धतियों का उपयोग किया जाता है, जिसमें निम्नलिखित चीजें शामिल हैं:

- ◆ छोटी-छोटी सहभागी गतिविधियाँ (इंटरैक्टिव इनपुट)
- ◆ केस स्टडी का विश्लेषण
- ◆ छोटे-छोटे समूहों में चर्चा
- ◆ सामूहिक चिंतन

इसमें विशेषज्ञ-आधारित शिक्षण के स्थान पर शेयर्ड लर्निंग या सीखने-सिखाने की साझा प्रक्रिया पर जोर दिया जाता है। प्रतिभागियों के संदर्भ, भाषा और पहुँच की जरूरतों के हिसाब से फ़ैसिलिटेटर चाहे तो उदाहरण, गति (पेस), और चर्चा के लिए निर्धारित प्रश्नों में बदलाव कर सकता है।

## सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

### 1. सत्र की शुरुआत और संदर्भ का निर्धारण (20 मिनट)



#### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को सत्र से जोड़ना, बड़े कार्यक्रम के लिए तैयार करना, और सीखने-सिखाने का साझा माहौल बनाना।

#### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ छोटा-सा स्वागत कार्यक्रम और चेक-इन।
- ◆ एक छोटा-सा एनर्जाइजर, जैसे:
  - प्रतिभागियों से कहना कि "अपने आसपास की किसी ऐसी चीज को छूँ, जो दिखाती हो कि आज आप कैसा महसूस कर रहे हैं," या
  - मिलकर कहानी बुनें, जिसमें हर एक प्रतिभागी एक-एक लाइन जोड़ता जाए।"
- ◆ इस मॉड्यूल को व्यापक नारीवादी नेतृत्व कार्यक्रम के दायरे में रखते हुए बताना कि ऑनलाइन और ऑफलाइन सत्र कैसे आपस में एक-दूसरे से जुड़े हुए हैं।



### फैसिलिटेटर के लिए जरूरी निर्देश:

- ◆ प्रतिभागियों को बुनियादी नियमों की दोबारा याद दिलाएँ, जैसे कि गंभीरतापूर्वक सुनना, कम बोलना, और बोलना हो तो पहले हाथ उठाना (या ऑनलाइन चैट फीचर्स का इस्तेमाल करना)।
- ◆ प्रतिभागियों को याद दिलाएँ कि सीखना-सिखाना एक सामूहिक प्रक्रिया है और कोई भी उत्तर "अंतिम" नहीं है।
- ◆ प्रतिभागियों से इस पर विचार करने के लिए कहें कि उनके कार्यस्थल के अनुभव अन्य प्रतिभागियों के अनुभवों से कैसे मेल खाते हैं।

### ऑनलाइन अडैप्टेशन:

चेक-इन के लिए चैट, रिएक्शन बटन या पोल का इस्तेमाल करना।

### ऑफलाइन अडैप्टेशन:

शारीरिक गतिविधियाँ, कमरे में मौजूद चीजों का इस्तेमाल, या आपसी बातचीत के लिए छोटे-छोटे समूह बनाना।

## 2. केस स्टडी का विश्लेषण: कार्यस्थल में मौजूद पितृसत्ता की पहचान (60 मिनट)



### उद्देश्य:

प्रतिभागियों की मदद करना, ताकि वे यह पहचानने और विश्लेषण करने में सक्षम हो सकें कि कार्यस्थल पर मौजूद जेंडर-आधारित चुनौतियाँ व्यक्तिगत नहीं, बल्कि संरचनात्मक और प्रणालीगत होती हैं।

### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को छोटे-छोटे समूहों में बाँटा जाता है।
- ◆ प्रत्येक समूह को स्वास्थ्य क्षेत्र से जुड़ी अलग-अलग केस स्टडी दी जाती है, जैसे (सैंपल केस स्टडी के लिए परिशिष्ट 1 देखें):
  - नर्सिंग और देखभाल का काम
  - आशा कार्यकर्ताओं के अनुभव
  - सार्वजनिक स्वास्थ्य नेतृत्व में महिलाएँ
  - कार्यस्थल पर जेंडर-आधारित हिंसा और जाति
- ◆ सभी समूहों से कहा जाता है कि वह निम्न दो सवालों को ध्यान में रखते हुए केस स्टडी पर आपस में चर्चा करें:
  - इस परिस्थिति में किन चुनौतियाँ के लक्षण नजर आ रहे हैं?
  - कौन-सी प्रणालियाँ, नियम-कायदे या सत्ता-संबंध इन चुनौतियों को जन्म दे रहे हैं?

प्रत्येक समूह को प्रोत्साहित किया जाता है कि वह अपने-अपने समूह से दो सदस्य चुनें, जो चर्चा में उभरी ख़ास-ख़ास बातें बड़े समूह में साझा करेंगे।



### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ इस बात पर जोर दें कि प्रत्येक प्रतिभागी का नजरिया मायने रखता है।
- ◆ समूहों को प्रोत्साहित करें कि व्यक्तिगत व्यवहार पर नहीं, बल्कि नीतियाँ, दर्जाबंदी और नियम-कायदे जैसी संरचनाओं पर ध्यान दें।
- ◆ जहाँ जरूरी हो, वहाँ प्रतिभागियों का ध्यान इस ओर खींचें कि जाति, वर्ग या अनुबंध आधारित काम किस तरह अलग-अलग अनुभवों को आकार देते हैं।
- ◆ साथ ही, प्रासंगिक आँकड़ों की तरफ भी उनका ध्यान आकर्षित करें, ताकि केस स्टडी विश्लेषण को प्रासंगिक साक्ष्यों से जोड़ा जा सके और यह स्पष्ट किया जा सके कि इसमें पितृसत्ता की भी अहम भूमिका होती है। सुविधा के लिए नीचे डेटा सेंपल का डायग्राम दिया गया है। चर्चा को अधिक गहराई देने के लिए ऐसे ही और आँकड़े जुटाए जा सकते हैं, और प्रतिभागियों को प्रोत्साहित किया जा सकता है कि वह अपने-अपने संदर्भ के हिसाब से चर्चा को आगे बढ़ाने के लिए खुद भी ऐसे साक्ष्य पेश कर सकते हैं।

### कुछ आँकड़े



विश्व भर में, स्वास्थ्य संबंधित संस्थाओं में केवल 12% महिलाएँ सीईओ हैं, 25% महिलाएँ स्वास्थ्य मंत्री हैं बल्कि 70% महिलाएँ स्वास्थ्य कर्मी हैं



भारत में, मेडिकल कॉलेज में पढ़ने वाले विद्यार्थियों में 51% महिलाएँ हैं, पर केवल 17% महिलाएँ डॉक्टर हैं



भारत में, केवल 20% नर्स पुरुष हैं, बल्कि 80% महिलाएँ हैं

### 3. सामूहिक चर्चा और विभिन्न विषयों के बीच संबंध (40 मिनट)



#### उद्देश्य:

विभिन्न केस अध्ययनों के बीच संबंध दिखाना और संरचना-संबंधी समझ बढ़ाना।

#### निम्न विषयों पर ध्यान देना है:

- ◆ जेंडर के आधार पर श्रम का विभाजन, जिसमें देखभाल और भावनात्मक श्रम भी शामिल हैं।
- ◆ वेतन, पदोन्नति, प्रशिक्षण और नौकरी सुरक्षा जैसे संसाधनों तक असमान पहुँच।
- ◆ कार्यस्थल के नियमों और नीतियों पर जेंडर का प्रभाव।
- ◆ जेंडर-आधारित हिंसा व्यक्ति की नहीं, बल्कि कार्यस्थल की समस्या है।

फैसिलिटेटर सहज तरीके से प्रतिभागियों के सामने यह विचार भी रख सकता है कि "कार्यस्थल" का मतलब सिर्फ कार्यालय या अस्पताल ही नहीं है, बल्कि सामुदायिक स्थान, घर और अनौपचारिक जगहें भी इसमें शामिल हैं, विशेष रूप से स्वास्थ्य क्षेत्र के संदर्भ में यह बहुत ही महत्वपूर्ण हैं।

#### 4. पितृसत्ता को एक व्यवस्था के रूप में समझना (60 मिनट)



##### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को बताना कि पितृसत्ता एक ऐतिहासिक और संरचनात्मक व्यवस्था है, जो जबर्दस्ती और सहमति दोनों तरीकों से काम करती है।

##### सुझाव:

- ◆ प्रतिभागियों को बताएँ कि पितृसत्ता एक ऐसी व्यवस्था है जो महिलाओं के श्रम, शरीर और संसाधनों पर पुरुषों के नियंत्रण को संस्थागत रूप देती है, और यह भी मानती है कि स्त्री-पुरुष के बीच सत्ता का समान बँटवारा नहीं हो सकता:
- ◆ इस तथ्य पर भी चर्चा करें कि पितृसत्ता केवल हिंसा और दबाव के बल पर नहीं, बल्कि पुरस्कार, पहचान और सम्मान जैसे विचारों के माध्यम से भी खुद को कायम रखती है।

फैसिलिटेटर पहले के केस अध्ययनों का उदाहरण देकर उन अलग-अलग क्षेत्रों के बारे में बता सकते हैं, जहाँ से नियंत्रण काम करता है, जैसे:

- ◆ श्रम
- ◆ यौनिकता और गतिशीलता
- ◆ संसाधन और निर्णय-निर्माण
- ◆ कानून, नीतियाँ और राज्य
- ◆ संस्कृति और सामाजिक नियम-कायदे

*इस इनपुट को व्यवस्थित करने और पितृसत्ता संबंधी समझ बढ़ाने का तरीका जानने के लिए फैसिलिटेटर नीचे दिए गए विस्तृत नोट पर ध्यान दें।*

#### 5. समापन और सत्र के बाद का असाइनमेंट (20 मिनट)



##### उद्देश्य:

जो कुछ सीखा-समझा उसको समेटना और सत्र समाप्त होने के बाद भी सोच-विचार को बढ़ावा देना।

##### असाइनमेंट:

प्रतिभागियों को छोटे-छोटे समूह बनाकर काम करना है, अपने-अपने कार्यस्थल के अनुभवों के आधार पर लघु केस स्टडी तैयार करना है। केस स्टडी में निम्नलिखित चीजें होनी चाहिए:

- ◆ कार्यस्थल पर जेंडर से जुड़ी किसी समस्या के बारे में बताना
- ◆ यह दिखाना कि उस संदर्भ में पितृसत्ता कैसे काम करती है

- ◆ केस स्टडी 500 शब्दों से अधिक की नहीं होनी चाहिए
- ◆ चाहें तो आँकड़े या तथ्य भी दे सकते हैं

सभी समूह से कहें कि उन्हें एक सप्ताह के भीतर चर्चा करके केस स्टडी तैयार करना है और जमा करना है।

### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ कहानियों की गोपनीयता और सामूहिक स्वामित्व पर जोर देना।
- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि वो इसे नेतृत्व के अभ्यास के तौर पर देखें क्योंकि समस्या को नाम देना वास्तव में बदलाव की ओर बढ़ाया गया पहला कदम होता है।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

यह पहला सत्र वास्तव में पाठ्यक्रम की बुनियाद है। इसका उद्देश्य पितृसत्ता की कोई मुकम्मल परिभाषा गढ़ना नहीं, बल्कि प्रतिभागियों की मदद करना है, ताकि वह:

- ◆ पितृसत्ता को एक व्यवस्था के रूप में देखें, न कि व्यक्तिगत नजरिये के रूप में।
- ◆ देखें कि रोजमर्रा की जिन्दगी में पितृसत्ता किस तरह से अपना काम करती है।
- ◆ समझें कि पितृसत्ता का प्रभाव सभी पर पड़ता है, हालाँकि प्रभाव की मात्रा अलग-अलग होती है।

फैसिलिटेटर के रूप में आपका काम विचार-विमर्श के लिए जमीन तैयार करना है, अवधारणाओं को जीवन के अनुभव से जोड़ना है, और एक ऐसी साझी भाषा विकसित करनी है, जिसका समूह द्वारा आगे के सत्रों में इस्तेमाल किया जा सके।

## 1. पितृसत्ता क्या है?



पितृसत्ता एक सामाजिक व्यवस्था है जो जेंडर से जुड़ी कुछ धारणाओं को स्वाभाविक, सामान्य और अपरिवर्तनीय बनाती है। यह ऐसी व्यवस्था है जो पुरुषत्वधर्मदानगी और पुरुष को अधिक महत्व, अधिकार और सत्ता देती है, जबकि महिलाओं, बच्चों और बहुत से पुरुषों को नियंत्रित करती है।

**यह स्थापित करती है:**

- ◆ कठोर जेंडर बाइनरी (केवल पुरुष / केवल स्त्री)
- ◆ इसी बाइनरी पर आधारित सत्ता की दर्जाबंदी
- ◆ यह नियम कि औरत और मर्द को कैसे व्यवहार करना है, काम करना है, महसूस करना है और जीवन जीना है

आप इसे ऐसे भी समझा सकते हैं:

“पितृसत्ता वह व्यवस्था है जो हमें बताती है कि औरत और मर्द को कैसा होना चाहिए, और फिर उन्हीं विचारों के हिसाब से समाज को व्यवस्थित करती है।”

शुरुआत दोषारोपण से न करें। व्यक्ति के बजाये संरचना पर बल दें।

## यह जरूर बताएँ:

- ◆ पितृसत्ता का मतलब महज मर्द का औरत पर हावी होना नहीं है।
- ◆ इसका मतलब यह है कि जेंडर के माध्यम से सत्ता को कैसे संगठित किया जाता है।

## 2. पितृसत्ता का संबंध सत्ता से है, केवल जेंडर से नहीं



पितृसत्ता केवल भेद पैदा नहीं करती, दर्जाबंदी भी करती है।

### यह अधिक सत्ता देती है:

- ◆ पुरुषों को महिलाओं पर
- ◆ बुजुर्ग पुरुषों को युवा पुरुषों पर
- ◆ मर्दानगी के प्रचलित खॉचे में फिट बैठने वाले पुरुषों को उन पुरुषों पर जो इसमें फिट नहीं बैठते।

आप इसे ऐसे भी कह सकते हैं:

“सभी पुरुष ताकतवर नहीं होते, और न ही सभी महिला कमजोर होती हैं, लेकिन यह भी सच है कि व्यवस्था में मर्दानगी को विशेष अधिकार हासिल है।”

यह बताना बहुत जरूरी है, नहीं तो प्रतिभागी रक्षात्मक रवैया भी अपना सकते हैं।

### यह बताना क्यों जरूरी है:

इससे प्रतिभागियों को यह समझने में मदद मिलती है कि:

- ◆ क्यों कुछ पुरुषों को भी दबाव, नियंत्रण और हिंसा का शिकार होना पड़ता है।
- ◆ क्यों महिलाओं द्वारा इन नियमों को लागू करने की स्थिति में भी पितृसत्ता बनी रहती है।

## 3. रोजमर्रा की जिन्दगी में हम कहाँ-कहाँ पितृसत्ता को पाते हैं?



पितृसत्ता कोई अमूर्त चीज नहीं है। यह हमारी रोजमर्रा की जिन्दगी और जगहों पर साफ नजर आती है।

प्रतिभागियों को निम्न चीजों के बारे में सोचने के लिए प्रेरित करें:

घर और परिवार	कार्यस्थल	संस्कृति और ज्ञान
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ पैसों और फैंसलों पर किसका नियंत्रण है?</li> <li>◆ अपनी शिक्षा, आराम या महत्वाकांक्षा की कुर्बानी कौन देता है?</li> <li>◆ देखभाल का काम किसकी जिम्मेदारी माना जाता है?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ नेता कौन बनता है?</li> <li>◆ किसके काम को “स्वाभाविक” या “सहयोगी” समझा जाता है?</li> <li>◆ पदोन्नति में रुकावटें किसे झेलनी पड़ती हैं?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ किसकी बात पर भरोसा किया जाता है?</li> <li>◆ किसके अनुभवों की अनदेखी की जाती है?</li> <li>◆ किसे तार्किक, मजबूत या सक्षम माना जाता है?</li> </ul>

पितृसत्ता खुद को कई चीजों के माध्यम से कायम रखती है, जो आपस में जुड़ी होती हैं।



#### 4. पितृसत्ता कैसे खुद को बनाए रखती है?



पितृसत्ता को पुरस्कार और दण्ड के माध्यम से स्थिर रखा जाता है।

#### पितृसत्ता के नियमों के अनुरूप आचरण के लिए पुरस्कार:

- ◆ सम्मान और सामाजिक स्वीकृति
- ◆ सुरक्षा और संरक्षण
- ◆ हैसियत और पहचान

#### पितृसत्ता के नियमों के विरुद्ध आचरण के लिए दण्ड:

- ◆ लांछन और अफवाह
- ◆ हिंसा और नियंत्रण
- ◆ परिवार या समुदाय से बहिष्करण

यह चर्चा की दृष्टि से एक महत्वपूर्ण मुद्दा है। प्रतिभागियों से पूछें:

- ◆ "वह पुरुष जिसे 'असली मर्द' माना जाता है, कौन-कौन से पुरस्कार मिलते हैं?"
- ◆ "जब कोई स्त्री 'नहीं' कहती है या अपेक्षा का दायरा लाँघती है तो क्या होता है?"



## 5. उमा चक्रवर्ती: एक सामाजिक व्यवस्था के रूप में पितृसत्ता



उमा चक्रवर्ती की मदद से हम यह समझने में सक्षम होते हैं कि पितृसत्ता प्राकृतिक नहीं, बल्कि ऐतिहासिक और वैचारिक है।

उनके शोध से पता चलता है कि पितृसत्ता:

- ◆ महिलाओं की यौनिकता पर नियंत्रण से जुड़ी है
- ◆ प्रजनन, वंश, जाति और संपत्ति से जुड़ी है
- ◆ केवल परिवार द्वारा नहीं, बल्कि समाज द्वारा संचालित होती है

### फैसिलिटेटर निम्नलिखित बातों का ध्यान रखें:

- ◆ रोजमर्रा की भाषा का इस्तेमाल करें।
- ◆ प्रतिभागियों को अपनी जिन्दगी से जुड़े उदाहरण देने के लिए प्रोत्साहित करें।
- ◆ प्रतिभागियों को शर्मिंदा करने या उनसे बहस करने से बचें।
- ◆ जटिलताओं को धीरे-धीरे सामने आने दें। ध्यान रखें कि यह पहला ही सत्र है।

इस सत्र का उद्देश्य माहौल बनाना है। अतः पूर्णता के बजाय स्पष्टता, सुरक्षा और साझा समझ पर फोकस करें।

आप इसे सहज भाषा में इस तरह समझा सकते हैं:

“महिलाओं के शरीर पर नियंत्रण महज संयोग नहीं, बल्कि सामाजिक दर्जाबंदी को कायम रखने का सुनियोजित तरीका है।”

इससे प्रतिभागियों को यह समझने में मदद मिलती है कि जाति और वर्ग के हिसाब से पितृसत्ता का स्वरूप क्यों बदलता रहता है।



## सत्र 2

## कार्यस्थल पर सत्ता

अवधि: लगभग 3–4 घंटे (बीच में एक छोटा-सा ब्रेक)

## मोड:

यह विशेष रूप से ऑनलाइन फ़ैसिलिटेशन के लिए डिज़ाइन किया गया है लेकिन कुछ बदलावों के साथ इसका उपयोग ऑफ़लाइन सत्र के लिए भी किया जा सकता है।

## सत्र परिचय



यह सत्र वास्तव में पिछले सत्र, जो कि पितृसत्ता पर केन्द्रित थी, का विस्तार है। इस सत्र को इस तरह डिज़ाइन किया गया है कि सत्ता के बारे में प्रतिभागियों की समझ बढ़ सके, और वे यह समझ सकें कि कार्यस्थलों पर, विशेष रूप से स्वास्थ्य के क्षेत्र में, सत्ता किस तरह से काम करती है। यह सत्र सत्ता को केवल कुछ व्यक्तियों या पदों तक सीमित मानने के बजाय संबंधपरक और गतिशील संरचना के रूप में देखता है, और मानता है कि सत्ता रोजमर्रा के क्रियाकलापों, संस्थानों और विचारों में निहित होती है।

यह सत्र सत्ता के नारीवादी विश्लेषण, विशेष रूप से श्रीलता बाटलीवाला के शोध पर आधारित है, जिसमें प्रतिभागियों के सामने सत्ता को ऐसे प्रवाह (फ्लो) के रूप में पेश किया जाता है, जिसकी आवाजाही व्यक्तियों, रिश्तों, संरचनाओं और प्रणालियों के बीच लगातार चलती रहती है। प्रतिभागियों को इस पर सोचने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है कि वह सत्ता का कैसे अनुभव करते हैं, (जानबूझकर या अनजाने में) कैसे इसका इस्तेमाल करते हैं, और सत्ता अक्सर कैसे सूक्ष्म या अदृश्य तरीकों से व्यक्त होती है।

दृश्य विश्लेषण (विजुअल एनालिसिस), समूह चर्चा और सामूहिक चिंतन के माध्यम से यह सत्र सत्ता के दोनों रूपों (दमनात्मक और सकारात्मक) को सामने लाता है। साथ ही इस विचार को भी आगे बढ़ाता है कि नारीवादी नेतृत्व के लिए जरूरी है कि वह सत्ता को नकारने के बजाय उसके साथ सचेत, नैतिक और रणनीतिक रूप से जुड़ाव स्थापित करे।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



इस मॉड्यूल के पूरा होने तक उम्मीद है कि प्रतिभागी:

## नजरिया और वैचारिक समझ

- ◆ नारीवादी नजरिये से सत्ता की एक ऐसी साझा समझ विकसित करने में सक्षम होंगे जो संदर्भ-आधारित, संबंध-आधारित और बहुआयामी होगी।

- ◆ पावर ओवर (पर सत्ता), पावर टू (की सत्ता), पावर विद (के साथ सत्ता), पावर विदिन (में सत्ता), और पावर अंडर (के अधीन सत्ता) समेत सत्ता के विभिन्न रूपों और अभिव्यक्तियों की पहचान करने में सक्षम होंगे।
- ◆ यह समझने में सक्षम होंगे कि सत्ता कार्यस्थलों और संस्थानों में केवल प्रकट रूप में ही नहीं, बल्कि अप्रकट और ढँके-छुपे तरीकों से भी काम करती है।
- ◆ यह समझ सकेंगे कि सत्ता बुनियादी तौर पर नकारात्मक नहीं होती, और इसका इस्तेमाल बदलाव और मुक्ति के लिए भी किया जा सकता है।

### कौशल और अभ्यास

- ◆ अपने कार्यस्थल पर पावर डायनामिक्स (सत्ता की गतिशीलता) की पहचान और विश्लेषण करने में सक्षम होंगे।
- ◆ अपनी स्थिति और सत्ता के साथ अपने संबंध के बारे में जान पाएँगे।
- ◆ अभ्यास के माध्यम से सत्ता का सचेत, नैतिक और रचनात्मक इस्तेमाल करने की रणनीति बनाना सीख सकेंगे।

### अपनाये जाने वाले तरीके



इस सत्र के लिए सहभागी और विचारात्मक पद्धति का उपयोग किया जाता है, जिसमें निम्नलिखित गतिविधियाँ शामिल हैं:

- ◆ प्रतिभागियों द्वारा संचालित पुनरावलोकन (रीकैप) और एनर्जाइजर
- ◆ दृश्य विश्लेषण (विजुअल एनालिसिस)
- ◆ वर्ड क्लाउड अभ्यास
- ◆ छोटे-बड़े समूहों में चर्चा
- ◆ फ़ैसिलिटेटर द्वारा वैचारिक इनपुट

इस सत्र में विशेषज्ञ-आधारित शिक्षण के बजाय सामूहिक अर्थ-निर्माण पर जोर दिया जाता है। फ़ैसिलिटेटर चाहे तो प्रतिभागियों के संदर्भ और सहजता स्तर के हिसाब से उदाहरण, भाषा और गति (पेस) में फेरबदल कर सकता है।

### सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

#### 1. आरंभ, एनर्जाइजर और पुनरावलोकन (15 मिनट)



#### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को सत्र से जोड़ना, सीखने-सिखाने की प्रक्रिया पर उनका नियंत्रण बढ़ाना, इस मॉड्यूल को पितृसत्ता केन्द्रित पिछले सत्र से जोड़ना।

#### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों का स्वागत करना और सत्र में जिन प्रमुख मुद्दों पर चर्चा होनी है, उसके बारे में संक्षेप में बताना।
- ◆ 2-3 प्रतिभागियों (पहले से तय) को निम्नलिखित गतिविधियों की जिम्मेदारी देना:
  - एक छोटी एनर्जाइजर गतिविधि को फ़ैसिलिटेट करें।
  - पिछले सत्र की मुख्य बातें और विचार साझा करें।
- ◆ पुनरावलोकन में सारांश बताने के बजाय समझ, सवाल और असरदार अनुभवों पर फोकस करने के लिए प्रेरित करना।

### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ इस बात पर जोर दें कि सीखना-सिखाना सामूहिक प्रक्रिया है और प्रतिभागी ही इसका नेतृत्व करेंगे।
- ◆ इस बात पर जोर दें कि सत्ता पर चर्चा यह ध्यान में रखते हुए करना है कि इसका सभी अनुभव और प्रयोग करते हैं।
- ◆ प्रतिभागियों को यह याद दिलाएँ कि असहजता और उलझन भी सीखने-सिखाने की प्रक्रिया का हिस्सा हैं।



### ऑनलाइन अडैप्टेशन:

व्यापक भागीदारी के लिए चोट, रिएक्शन या पोल का इस्तेमाल करें।

### ऑफलाइन अडैप्टेशन:

सर्कल शेयरिंग (प्रतिभागी गोल घेरा बनाकर बैठते और चर्चा करते हैं) या ब्रीफ पेयर्ड डिस्कशन (प्रतिभागी जोड़ी बनाकर बातचीत करते हैं) का इस्तेमाल करें।

## 2. सत्ता को देखना: सत्ता अभिव्यक्तियों का दृश्य विश्लेषण (45 मिनट)



### उद्देश्य:

आसान और अनुभव आधारित तरीके से प्रतिभागियों को सत्ता की विभिन्न अभिव्यक्तियों के बारे में बताना।

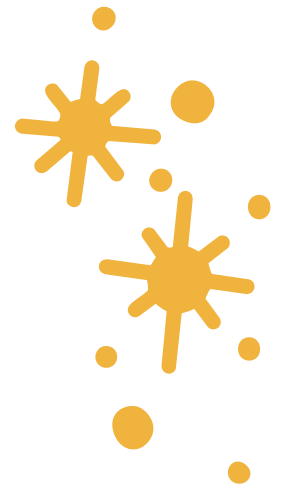
### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को 4-5 चित्र दिखाया जाता है।
- ◆ प्रत्येक चित्र को दिखाते हुए निम्नलिखित सवाल पूछे जाते हैं:
  - इसमें आपको सत्ता कहाँ पर दिख रही है?
  - यह किस तरह की सत्ता है?
  - सत्ता का प्रयोग कौन कर रहा है और कैसे कर रहा है?

### सुझाए गए चित्र (उदाहरण):



सावित्रीबाई फुले पढ़ाते हुए





परिवार के बीच बैठा बुजुर्ग व्यक्ति



चुनाव में अपनी जीत का जश्न मनाती सांसद संजना जाटव



विरोध प्रदर्शन करती आशा कार्यकर्ता



एक टीवी शो में ट्रांस एक्टिविस्ट गौरी सावंत

(कृपया ध्यान दें: सभी चित्र गूगल इमेज से साभार लिए गए हैं)

दृश्य विश्लेषण के बाद, प्रतिभागियों को सत्ता की विभिन्न अभिव्यक्तियों के बारे में बताएँ (अधिक जानकारी के लिए नीचे दिया गया फ़ैसिलिटेटर नोट देखें):

- ◆ पावर ओवर (पर सत्ता)
- ◆ पावर टू (की सत्ता)
- ◆ पावर विद (के साथ सत्ता)
- ◆ पावर विदिन (में सत्ता)
- ◆ पावर अंडर (के अधीन सत्ता)

### फ़ैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ सत्ता सकारात्मक और नकारात्मक, दोनों होती है।
- ◆ सत्ता हमेशा जोरदार (लाउड) या स्पष्ट (विजिबल) नहीं होती।
- ◆ सत्ता की कुछ अभिव्यक्तियाँ रणनीतिक और सुरक्षात्मक होती हैं।
- ◆ सत्ता के विभिन्न रूपों को पहचानना नारीवादी नेतृत्व का एक बुनियादी कौशल है।



## 3. अपने कार्यस्थलों पर सत्ता की पहचान करना (30 मिनट)



### उद्देश्य:

यह समझने में प्रतिभागियों की मदद करना कि उनके अपने कार्य-परिवेश में सत्ता कहाँ और कैसे मौजूद है।

### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ एक वर्ड क्लाउड टूल (जैसे डमदजपउमजमत) का उपयोग करके प्रतिभागियों से दो प्रश्न पूछें:
  - आपके कार्यस्थल पर सबसे ज्यादा सत्ता किसके पास है?
  - – आपके कार्यस्थल पर सबसे कम सत्ता किसके पास है या किसको सत्ता से वंचित रखा गया है?
- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि वह अपने हिसाब से इन प्रश्नों के जितने भी संभावित उत्तर हो सकते हैं, दें।

### समूह चर्चा के लिए प्रश्न:

कुछ लोगों को शक्तिशाली (पावरफुल) क्यों समझा जाता है?

- ◆ उनकी सत्ता के स्रोत क्या हैं?
- ◆ कुछ लोगों को शक्तिहीन (पावरलेस) क्यों समझा जाता है?
- ◆ क्या सत्ता हमेशा नजर आती है?
- ◆ क्या सत्ता हमेशा स्थिर रहती है या अपनी जगह बदलती रहती है?





### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ शक्तिशाली बनाम शक्तिहीन बाइनरी वाली सोच को चुनौती दें।
- ◆ इस बात पर जोर दें कि सत्ता संबंधपरक और संदर्भ-आधारित होती है।
- ◆ प्रतिभागियों को सत्ता के अमूर्त स्रोतों, जैसे कि सामाजिक पूँजी, निकटता और वैधता के बारे में सोचने के लिए प्रेरित करें।

## 4. सत्ता के स्रोत और दुविधाएँ (15–30 मिनट)



### उद्देश्य:

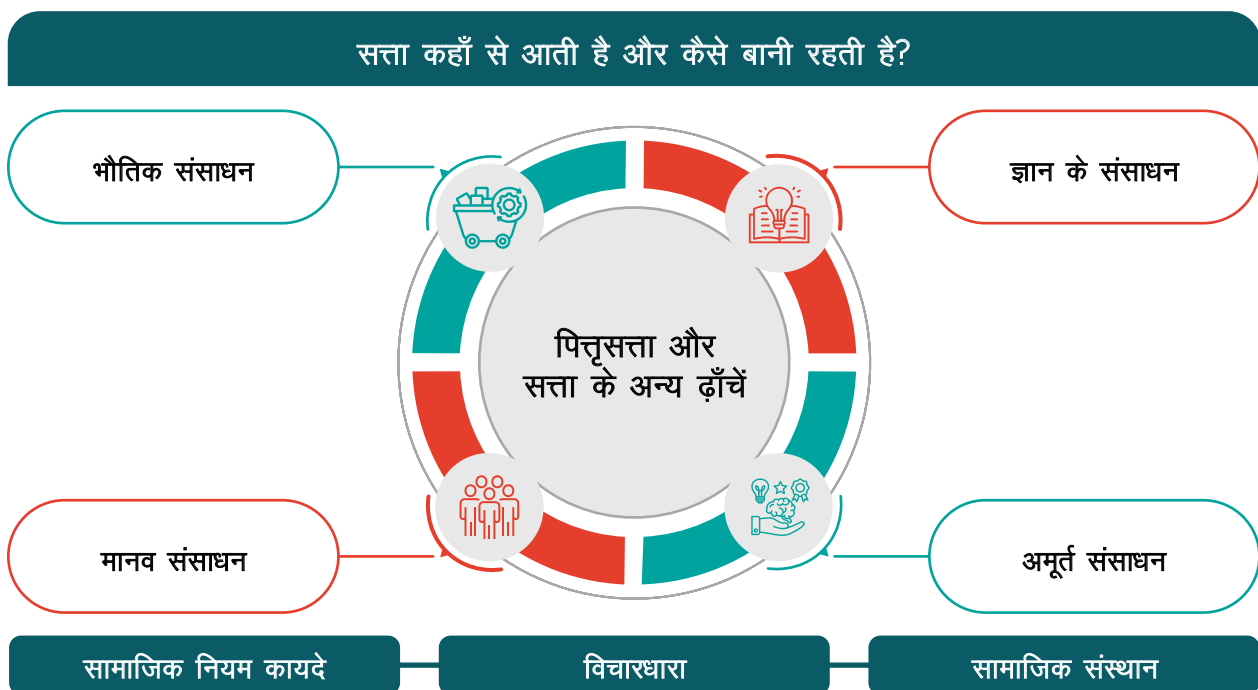
यह समझना कि सत्ता कहाँ से आती है और क्यों अक्सर जटिल होती है।

### प्रस्तावित इनपुट:

फैसिलिटेटर निम्नलिखित को रेखांकित कर चर्चा को अधिक ठोस रूप दे सकता है:

- ◆ दृश्यमान सत्ता: पद, वेतन, वरिष्ठता, समितियाँ, यूनियन
- ◆ छुपी सत्ता: नेटवर्क, जातिगत विशेषाधिकार, सामाजिक पूँजी, प्राधिकरण के निकटता
- ◆ अदृश्य सत्ता: विचारधारा, नियम-कायदे, आस्था, कार्यस्थल की संस्कृति

इस इनपुट के प्रभावी इस्तेमाल के लिए यह डायग्राम देखें:



प्रतिभागियों से दुविधाओं पर सोचने को कहें, जैसे:

- ◆ अधिकार का प्रयोग करने पर महिलाओं को दंडित किया जाना।
- ◆ “अत्यधिक आक्रामक” दिखने का डर होना।
- ◆ यह सोचना कि “पावरलेस होने का भी एक पावर होता है,” या पीड़ित होने की स्थिति भी कभी-कभी पावर देती है।

## 5. सत्ता, विचारधारा और नियंत्रण (15–30 मिनट)



### उद्देश्य:

माहौल को बिना बोझिल बनाए प्रतिभागियों को अदृश्य सत्ता और विचारधारा से परिचित कराना।

### प्रस्तावित इनपुट:

- ◆ अदृश्य सत्ता क्या है, यह बताने के लिए रोजमर्रा की जिन्दगी से उदाहरण चुनें:
  - कार्यस्थल की संस्कृतियाँ जो मर्दानगी को पुरस्कृत करती हैं
  - ‘प्रोफेशनलिज्म’ और ‘मेरिट’ के विचार
  - खुद ही खुद पर निगरानी रखना और आदत बन चुका अनुशासन
- ◆ जाति, जेंडर आधारित नियम-कायदों, मीडिया और नेतृत्व मॉडलों में से आसान उदाहरणों का उपयोग करें।

### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ अदृश्य सत्ता यह तय करती है कि क्या सामान्य या संभव लगता है।
- ◆ सत्ता को चुनौती देने के लिए इन नियम-कायदों को नाम देना जरूरी है।
- ◆ ज्ञान और शिक्षा, सत्ता को स्थापित और विस्थापित दोनों कर सकते हैं।



## 6. समापन चिंतन: मेरी सत्ता कहाँ है? (20 मिनट)



### उद्देश्य:

प्रतिभागियों की मदद करना ताकि वह सिद्धांत को व्यवहार में उतार सकें।

### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को यह सोचने के लिए प्रोत्साहित करें:
  - कि कार्यस्थल पर आपको सत्ता कहाँ पर महसूस होती है?
  - आप सत्ता का प्रयोग कहाँ करते हैं?
  - आप अपनी सत्ता का उपयोग अलग ढंग से कैसे करना चाहेंगे?
- ◆ प्रतिभागी स्वेच्छा से कुछ और साझा करना चाहें तो कर सकते हैं।



### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ हर किसी का सत्ता से कुछ न कुछ संबंध होता ही है।
- ◆ नारीवादी नेतृत्व का मकसद सत्ता को नकारना नहीं, बल्कि उसके साथ सचेत रूप से जुड़ना है।
- ◆ महत्वपूर्ण बातों को तरतीब दें और प्रतिभागियों को आगामी मॉड्यूल के लिए तैयार करें।

### असाइनमेंट:

- ◆ सत्ता पर श्रीलता बाटलीवाला की एक प्राइमर पुस्तक है, उसको पढ़ें।
- ◆ आप जहाँ काम करते हैं वहाँ सत्ता का स्वरूप क्या है, संक्षेप में अपने विचार लिखें।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

इस सत्र का उद्देश्य प्रतिभागियों की सत्ता की समझ को स्पष्टता प्रदान करना नहीं, बल्कि अधिक गहरा करना है। सत्र 1 के विपरीत, जिसमें पितृसत्ता को व्यवस्था बताने पर फोकस किया गया था, इस सत्र में प्रतिभागियों को सत्ता की असहजता, जटिलता और विरोधाभासों पर विचार के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। इसका उद्देश्य सत्ता को लेकर कोई नैतिक रूप से बिल्कुल साफ-सुथरी राय बनाना नहीं, बल्कि यह समझने में प्रतिभागियों की मदद करना है कि सत्ता उनकी रोजमर्रा के कामकाज में किस तरह से प्रवाहित होती रहती है, और नारीवादी नेतृत्व के लिए इस बहाव के साथ सचेत जुड़ाव कैसे जरूरी है।

फैसिलिटेटर अपना इनपुट डिजाइन करने और टॉकिंग पॉइंट को बेहतर बनाने के लिए नीचे दिए गए विस्तृत नोट का इस्तेमाल कर सकते हैं। यह लेक्चर के लिए नहीं है। कमरे में चर्चा से क्या कुछ उभर कर सामने आता है, उसके हिसाब से चाहें तो इसका उपयोग कर सकते हैं।

## 1. हमारे लिए सत्ता का मतलब क्या है?



श्रीलता बाटलीवाला के शोध के आधार पर, सत्ता को कुछ इस तरह समझा जा सकता है: “विभिन्न व्यक्तियों या समूहों की यह क्षमता कि किसको क्या मिलेगा, कौन क्या करेगा, कौन क्या तय करेगा, और कौन एजेंडा तय करेगा।”

आप इसकी व्याख्या इस तरह भी कर सकते हैं:

“सत्ता का संबंध केवल प्राधिकार या प्रभुत्व नहीं है। इसका संबंध निर्णय-निर्माण, पहुँच, दृश्यता, और नियंत्रण से भी है, और ऐसा करने का तरीका प्रायः बहुत साधारण होता है।”

### मुख्य बातें जिन पर जोर देने की जरूरत है:

- ◆ सत्ता संबंधपरक होती है – यह कोई अलग-थलग रहने वाली चीज नहीं है, बल्कि लोगों और समूहों के बीच मौजूद रहती है।
- ◆ सत्ता संदर्भपरक होती है – कोई व्यक्ति एक परिस्थिति में शक्तिशाली हो सकता है, तो दूसरी में शक्तिहीन।

- ◆ सत्ता स्थिर नहीं होती है – यह समय, स्थान और संबंधों के हिसाब से बदलती रहती है।
- ◆ किसी न किसी रूप में सभी सत्ता का अनुभव और प्रयोग करते हैं।

सत्ता को इस तरह से परिभाषित करने से प्रतिभागियों के मन में यह विचार नहीं आएगा कि सत्ता 'बुरी' ही होती है और यह हमेशा 'दूसरों के पास' होती है।

## 2. सत्ता एक प्रवाह या फ्लो है, कोई वस्तु नहीं



सत्र इस बात पर जोर देता है कि सत्ता एक प्रवाह है— कुछ ऐसी चीज जो विभिन्न निकायों, संस्थानों, नियम-कायदों, और विचारों के माध्यम से सर्कुलेट या संचारित होती है।

### रोजमर्रा की जिन्दगी से जुड़े उदाहरणों का उपयोग करें:

- ◆ एक वरिष्ठ प्रबंधक के पास कार्यालय में पद-आधारित सत्ता हो सकती है, लेकिन जाति और जेंडर आधारित सार्वजनिक जगह पर आते ही उसकी सत्ता बहुत कम हो जाती है।
- ◆ एक जमीनी स्वास्थ्यकर्मी संस्थागत रूप से शक्तिहीन हो सकता है, लेकिन समुदाय के भीतर उसके पास पर्याप्त सत्ता होती है।

आप इसे इस तरह भी समझ सकते हैं:

सत्ता कोई ऐसी वस्तु नहीं है, जो आपके पास है या नहीं है, यह हमेशा मूव करती रहती है, यह बदलती रहती है, यह संदर्भ के हिसाब से काम करती है।

इस तरह समझाने से प्रतिभागी एक साथ कई सच्चाइयों से रू-ब-रू होते हैं और बचाव करने की आदत कम होती जाती है।

## 3. सत्ता की विभिन्न अभिव्यक्तियाँ (श्रीलता बाटलीवाला का फ्रेमवर्क)



दृश्य विश्लेषण गतिविधि का उपयोग करके इन अवधारणाओं को बारी-बारी से उनके सामने रखें:

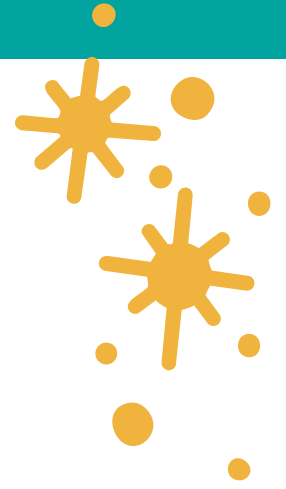
### पावर ओवर (पर सत्ता):

- ◆ नियंत्रण, प्रभुत्व, दूसरों पर निर्णय थोपना।
- ◆ यह नजर आने वाली सत्ता है और आसानी से पहचानी जा सकती है।
- ◆ हमेशा नकारात्मक नहीं होती, लेकिन इसका उत्पीड़न से गहरा रिश्ता है।

### पावर टू (की सत्ता):

- ◆ काम करने, फैसला लेने और बदलाव लाने की क्षमता
- ◆ यह कौशल, संसाधन, या अवसर से जुड़ी होती है
- ◆ उदाहरण: शिक्षा, प्रशिक्षण, या अधिकार तक पहुँच का उपयोग समावेशन के लिए किया जाता है।





### पावर विद (के साथ सत्ता):

- ◆ एकजुटता और सहयोग के माध्यम से बनी सामूहिक सत्ता।
- ◆ प्रायः यह यूनियनों, आंदोलनों, विरोध प्रदर्शनों और सामूहिक सौदेबाजी में दिखाई देती है।

### पावर विदिन (में सत्ता):

- ◆ आत्मसम्मान, आत्मविश्वास, गरिमा और अंदरूनी ताकत।
- ◆ यह अक्सर प्रतिरोध करने और अस्तित्व बचाने की प्रक्रिया में उभरती है।
- ◆ यह विशेष रूप से हाशियाकृत समूहों के लिए बहुत महत्वपूर्ण होती है।

### पावर अंडर (के अधीन सत्ता):

- ◆ ऐसी सत्ता जो हाशियाकरण की जगहों से संचालित होती है।
- ◆ इसमें रणनीतिक सहमति, चुप्पी, मोल-भाव या बचे रहने की युक्तियाँ शामिल हैं।
- ◆ इसकी पहचान जरूरी है, लेकिन दुख को रोमांटिक रूप नहीं देना है।

फैसिलिटेटर ध्यान रखें: इनको स्पष्ट श्रेणियों के रूप में पेश नहीं करना है, क्योंकि यह अक्सर एक-दूसरे को ओवरलैप करती हैं, और कई बार साथ-साथ मौजूद रहती हैं।

## 4. दृश्यमान, छुपी, और अदृश्य सत्ता



यह सत्ता के काम करने के तीन तरीकों के बीच अंतर बतलाता है:

### दृश्यमान सत्ता:

- ◆ औपचारिक अधिकार, भूमिकाएँ, नियम, समितियाँ, वेतन।
- ◆ इसको पहचानना और चुनौती देना आसान होता है।
- ◆ उदाहरणरूप वरिष्ठता, POSH समितियाँ, प्रबंधन पदानुक्रम

### छुपी सत्ता:

- ◆ अनौपचारिक नेटवर्क, सामाजिक पूँजी, अथॉरिटी से नजदीकी।
- ◆ पर्दे के पीछे लिए गए फैसले।
- ◆ इसको जाति, वर्ग, जेंडर और शैक्षिक पृष्ठभूमि आकार देती है।
- ◆ उदाहरणरूप नियुक्ति संबंधी निर्णय, मेंटॉरशिप, किसे अनौपचारिक पहुँच मिलती है।

आप कह सकते हैं:

“हम अक्सर दिखाई देने वाले लक्षणों को ठीक करने की कोशिश करते हैं, लेकिन अदृश्य जड़ों को छूते ही नहीं।”

### अदृश्य सत्ता:

- ◆ विचारधारा, नियम-कायदे, मूल्य, और आस्था।
- ◆ यही तय करते हैं कि क्या 'सामान्य', 'पेशेवर', या 'संभव' माना जाएगा।
- ◆ इसका नजर आना मुश्किल है और इसको चुनौती देना बहुत ही मुश्किल।

## 5. सत्ता, विचारधारा, और सेल्फ-सर्विलांस (खुद से खुद की निगरानी)



### एक बार फिर याद दिलाएँ:

- ◆ अदृश्य सत्ता विचारों के माध्यम से काम करती है, बल के माध्यम से नहीं।
- ◆ लोग अपेक्षाओं को आत्मसात कर लेते हैं और खुद पर ही निगरानी रखने लगते हैं।
- ◆ यही कारण है कि सत्ता बिना प्रत्यक्ष हिंसा के भी बनी रह सकती है।
- ◆ उदाहरण (सावधानी से इस्तेमाल करें):
  - कार्यालय संस्कृति पुरुष-प्रधान होती है, जो आक्रामकता और देर तक काम करने को पुरस्कृत करती है।
  - योग्यता और प्रोफेशनलिज्म के विचार कुछ शरीरों को खेल से बाहर करते हैं।
  - 'अच्छी औरत' और 'अच्छा कर्मचारी' जैसी जेंडर आधारित अपेक्षाएँ।

**फैसिलिटेटर टिप:** बहुत अधिक सैद्धांतिक बातें बताने से बचें। एक-दो अच्छे उदाहरण दें, और फिर से जीवन के अनुभव पर आ जाएँ।

## 6. सत्ता संबंधी दुविधाएँ: विशेष रूप से स्त्रियों और हाशियाकृत जेंडरों के लिए



### मुख्य तनाव जिस पर ध्यान दिलाना है:

- ◆ महिलाओं को अधिकार (अथॉरिटी) का प्रयोग करने पर अक्सर दंडित किया जाता है।
- ◆ जबकि नेतृत्व के लिए पावर का इस्तेमाल करना आवश्यक होता है।

आप इसको इस तरह भी बता सकते हैं: "हमसे अक्सर कहा जाता है कि सत्ता की इच्छा मत करो, और हमीं से बदलाव लाने की उम्मीद भी रखी जाती है।"

### निम्नलिखित पर सोचने को कहें:

- ◆ आक्रामक दिखने का डर
- ◆ सम्मान के बजाय पसंद किए जाने का दबाव
- ◆ दृश्यता की कीमत

बताएँ कि दुविधाओं का होना सामान्य बात है, दूर करने की कोशिश न करें।



## 7. सत्ता और नारीवादी नेतृत्व



हालाँकि नारीवादी नेतृत्व पर आगे के कार्यक्रम में विस्तार से चर्चा होगी, फिर भी इस सत्र में सरसरी तौर पर बताना जरूरी है कि:

- ◆ नारीवादी नेतृत्व सत्ता विश्लेषण पर आधारित होता है
- ◆ इसमें सत्ता का सचेत, नैतिक और रणनीतिक उपयोग शामिल है।
- ◆ यह असमान सत्ता-संबंधों को तोड़ने की कोशिश करता है, साथ ही उनकी जटिलता को भी स्वीकार करता है।
- ◆ यह सत्ता की सकारात्मक अभिव्यक्तियों की पहचान करता है और बढ़ावा देता है, विशेष रूप से जो सामूहिक सत्ता का निर्माण करके असमान सत्ता-संबंधों को बदलने की कोशिश करती हैं।

यह सत्र तब कारगर होता है, जब फैंसिलिटेटर निश्चितता के बजाय उलझन, जिज्ञासा और सोच-विचार को अधिक महत्व देता है।



## सत्र 3

हाशियाकरण, इंटरसेक्शनलिटी  
और समावेशन

अवधि: लगभग 3 से 4 घंटे (बीच में एक छोटा सा ब्रेक)

## मोड:

मॉड्यूल में कुछ छोटे-मोटे बदलाव के साथ यह सत्र ऑनलाइन या ऑफलाइन, दोनों ही तरीकों से संचालित किया जा सकता है।

## सत्र परिचय



यह सत्र कार्यस्थल पर पितृसत्ता और सत्ता पर हुई पिछली चर्चाओं को आगे बढ़ाते हुए हाशियाकरण, इंटरसेक्शनलिटी और समावेशन पर ध्यान केंद्रित करता है। यह प्रतिभागियों को यह समझने के लिए प्रेरित करता है कि सत्ता की विभिन्न प्रणालियाँ कैसे किसी एक धुरी के इर्दगिर्द नहीं घूमतीं, बल्कि जेंडर, जाति, वर्ग, विकलांगता, यौनिकता, आयु और अन्य सामाजिक स्थितियों के माध्यम से इंटरसेक्ट करती हैं, और यह तय करती हैं कि किसको देखा जाएगा, किसको सुना जाएगा, किसकी रक्षा की जाएगी, या किसको बहिष्कृत किया जाएगा।

विविधता को पहचानों की सूची के रूप में देखने के बजाय, यह सत्र हाशियाकरण को एक संरचनात्मक और ऐतिहासिक प्रक्रिया के रूप में देखने पर बल देता है। चिंतनपरक गतिविधियों, समूह कार्य और सामूहिक चर्चा के माध्यम से प्रतिभागी यह जानने की कोशिश करते हैं कि कैसे आए दिन संस्थानों द्वारा, जिनमें कार्यस्थल भी शामिल हैं, अदृश्य तरीकों से बहिष्करण को पोषित किया जाता है। एक-दूसरे को ओवरलैप करने वाली इन वास्तविकताओं को समझने के लिए यह सत्र इंटरसेक्शनलिटी को विश्लेषणात्मक नजरिया, और समावेशन को राजनीतिक एवं नैतिक व्यवहार के रूप में हमारे सामने रखता है, जिसका उद्देश्य संरचना को बदलना है, न कि व्यक्ति को ठीक करना।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



इस मॉड्यूल के अंत तक प्रतिभागी जान चुके होंगे:

## नजरिया और वैचारिक समझ

- ◆ हाशियाकरण वास्तव में इतिहास, राजनीतिक अर्थव्यवस्था और सामाजिक नियम-कायदों में मौजूद एक प्रणालीगत प्रक्रिया है।
- ◆ इंटरसेक्शनलिटी पहचानों की सूची नहीं, बल्कि शोषण की आपस में जुड़ी व्यवस्थाओं के विश्लेषण का तरीका है।

- ◆ पितृसत्ता, जाति, वर्ग, क्षमता और अन्य सत्ता-संरचनाओं के बीच क्या संबंध है।
- ◆ विविधता, समावेशन, समानता, समता और संरक्षण में क्या अंतर है।

### कौशल और अभ्यास

- ◆ कार्यस्थल और सामुदायिक संदर्भों का इंटरसेक्शनल नजरिये विश्लेषण करना।
- ◆ पहचान करना कि नीतियों, कार्यक्रमों और संस्थानों में कौन बहिष्कृत, उपेक्षित, और दमित है।
- ◆ प्रतिनिधित्व-केन्द्रित पद्धतियों के स्थान पर संरचनात्मक समावेशन पद्धति का उपयोग करना।

### अपनाये जाने वाले तरीके



इस मॉड्यूल में सहभागी और विचारात्मक पद्धति का उपयोग किया जाता है, जिसमें निम्नलिखित चीजें शामिल हैं:

- ◆ संक्षिप्त वैचारिक इनपुट
- ◆ व्यक्तिगत चिंतन संबंधी गतिविधियाँ
- ◆ छोटे-छोटे समूहों में चर्चा
- ◆ सामूहिक अर्थ-निर्माण

सोच की रफ्तार को कम रखने, उलझनों को सामने आने देने, अवधारणाओं को प्रतिभागियों की जिन्दगी की सच्चाइयों से जोड़ने पर जोर दिया जाता है। फ़ैसिलिटेटर्स को सलाह है कि प्रतिभागियों के संदर्भों के हिसाब से भाषा और उदाहरण में फेरबदल करें।

### सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

#### 1. सत्र का आरंभ और बुनियादी विचार: दुनिया किसके लिए बनी है? (15 मिनट)



#### उद्देश्य:

सत्र का भावनात्मक और वैचारिक टोन सेट करना और यह विचार सामने रखना कि एक ही दुनिया कुछ लोगों के लिए फायदेमंद तो कुछ के लिए नुकसानदेह हो सकती है।

#### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ एक संक्षिप्त चेक-इन से शुरुआत।
- ◆ निम्नलिखित उद्धरण को जोर से पढ़ें (या दिखाएँ): "वही दुनिया जो हमें बहुत अच्छी लगती है, दूसरों के लिए बहुत बुरी हो सकती है।"
- ◆ प्रतिभागियों से मन ही मन सोचने को कहें: आपके कार्यस्थल या समुदाय की दुनिया किसके लिए बनी या बनाई गई है?
- ◆ किन लोगों को इस दुनिया में दाखिल होने या बने रहने के लिए संघर्ष करना पड़ता है?
- ◆ कुछ वॉलंटियर्स को अपने विचार साझा करने के लिए कहें।



### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

कोई भी दुनिया तटस्थ नहीं होती सिस्टम सभी को नहीं, बल्कि हमेशा कुछ ही लोगों को ध्यान में रखकर बनाया जाता है। संभव है कि कुछ लोग असहजता महसूस करें, क्योंकि यह सत्र हमें वह देखने के लिए प्रेरित करता है जिसे हम आमतौर पर नहीं देख पाते।



### ऑनलाइन अडैप्टेशन:

चौट या साझा व्हाइटबोर्ड का उपयोग करें।

### ऑफलाइन अडैप्टेशन:

सामूहिक चर्चा से पहले साइलेंट राइटिंग (मौन लेखन) या पेयर-शेयरिंग का इस्तेमाल करें।

## 2. हाशियाकरण को एक प्रक्रिया के रूप में समझना (40 मिनट)



### mis ; %

हाशियाकरण को व्यक्तिगत नुकसान के नजरिये से न देखकर, संरचनात्मक बहिष्करण के रूप में देखना-समझना।

### प्रक्रिया:

छोटे समूहों में प्रतिभागियों से चर्चा करने को कहा जाता है:

- ◆ 'बहिष्कृत', 'अदृश्य', या 'उपेक्षित' होने का क्या मतलब है?
- ◆ हम ऐसा कार्यस्थल या समाज में कहाँ होता देखते हैं?

जो बात उभरकर सामने आती है, उन्हें चर्चा के लिए बड़े समूह में एक साथ रखा जाता है।

### फैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ हाशियाकरण न तो आकस्मिक है और न ही अपरिवर्तनीय यह समय के साथ निर्मित होता है।
- ◆ यह संसाधनों तक पहुँच, मान्यता और सुरक्षा के माध्यम से काम करता है।
- ◆ यह भौतिक (जैसे वेतन, आवास) भी हो सकता है और प्रतीकात्मक (जैसे सम्मान, विश्वसनीयता) भी।



सत्र में इसे और स्पष्ट तरीके से रखने के लिए नीचे दिए गए डायग्राम का उपयोग करें:

## हाशियाकरण क्या है?

अलगाव, भेदभाव, क्रूरता, अन्याकरण,  
स्टीरियोटाइप करना

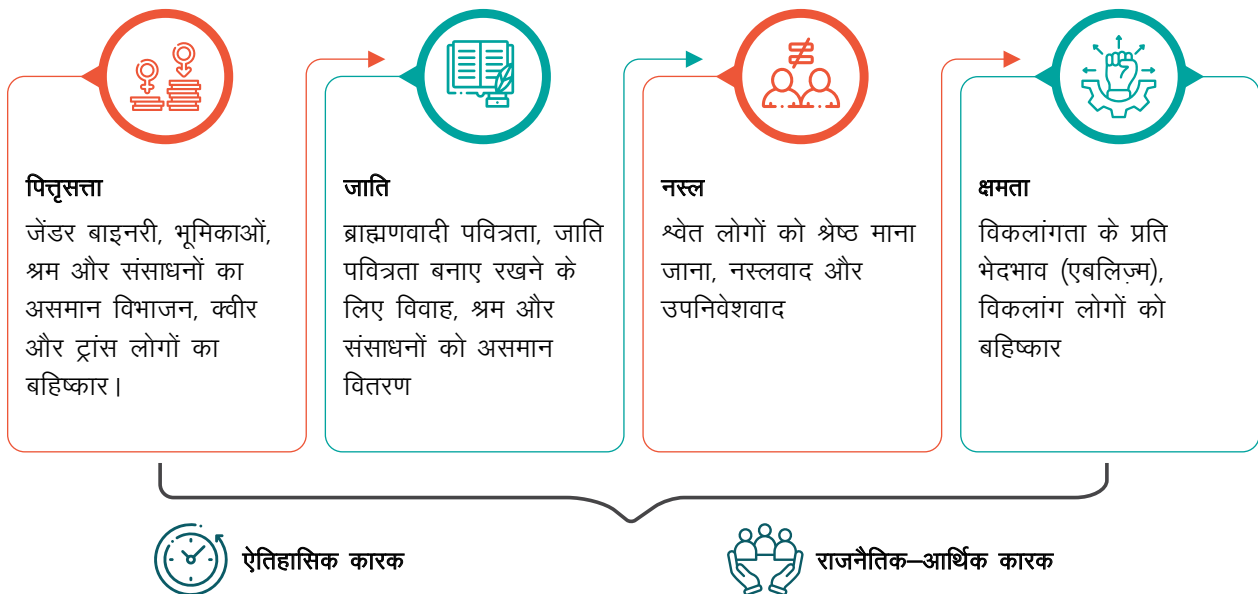
संसाधनों तक पहुँच पाना कठिन



बहिष्कृत, नज़रअंदाज़ और उपेक्षित

“ जो दुनिया हमारे लिए संतोषप्रद है, वही दुनिया दूसरों के लिए अत्यंत विनाशकारी है ”

## हाशियाकरण कैसे होता है?



### 3. इंटरसेक्शनलिटी का परिचय (60 मिनट)



#### उद्देश्य:

शोषण की परस्पर व्याप्त व्यवस्थाओं को समझने के लिए इंटरसेक्शनलिटी को एक दृष्टिकोण के रूप में प्रस्तुत करना।

#### प्रस्तावित इनपुट (ज्यादा जानकारी के लिए नीचे दिया गया फ़ैसिलिटेटर नोट्स देखें):

- ◆ प्रतिभागियों को बताएँ कि इंटरसेक्शनलिटी का विचार ब्लैक नारीवादी चिंतन से निकला है। इसका उद्देश्य यह बताना है कि जेंडर समान होने के बावजूद शोषण का अनुभव अलग-अलग क्यों होता है।
- ◆ इस बात पर जोर देना है कि इसका उद्देश्य पीड़ा की तुलना करना या नयी कैटेगरी बनाना नहीं है।

#### समूह अभ्यास:

प्रतिभागियों से किसी कार्यस्थल पर भूमिका (जैसे: आशा कार्यकर्ता, नर्स, सफाईकर्मी) का खाका बनाने के लिए कहें, फिर इस पर चर्चा करें कि कैसे बहुत सी चीजें मिलकर उनके अनुभव को आकार देती हैं।

#### फ़ैसिलिटेटर टॉकिंग पॉइंट:

- ◆ सत्ता-संरचनाओं में लोगों की स्थिति अलग-अलग होती है।
- ◆ कोई भी पूरी तरह से पावरफुल (शक्तिशाली) या पावरलेस (शक्तिहीन) नहीं होता।
- ◆ इंटरसेक्शनलिटी यह देखने में हमारी मदद करती है कि जब हम किसी एक धुरी पर ध्यान केन्द्रित करते हैं तो कौन गायब हो जाता है।

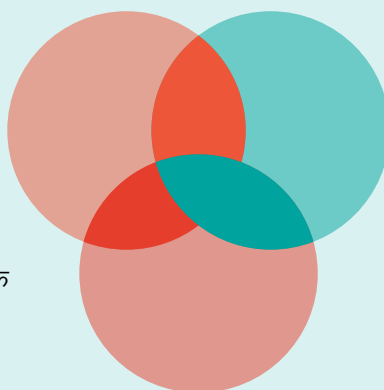


सत्र में इस बात को और बेहतर ढंग से समझाने के लिए नीचे दिए गए डायग्राम की मदद लें।

### Intersectionality क्या है?

ऐसा विचार जो इस और ध्यान खींचता है कि लोगों के जीवन में अतिक्रमण के अलग स्वरूप आपस में जुड़े हुए हैं

मात्र दो पहचानों को साथ में जोड़ना नहीं है, जैसे— ब्लैक + औरत = ब्लैक औरत



इस विचार का विकास ब्लैक औरतों के संदर्भ में हुआ ताकि यह समझा जा सके की नस्लवाद और जेंडर उन्हें कैसे अलग तरह से प्रभावित करता है

इस समस्या को नाम देने में मदद करता है जहाँ कुछ पहचानों या अनुभवों को अस्तित्व दिखाई नहीं देता या उन्हें मान्यता नहीं मिलती

हमें यह समझने में मदद करता है कि हाशियाकरण (marginalization) अलग-अलग समूहों को किस प्रकार से विशिष्ट तरीकों से प्रभावित करता है। यह हमें यह सोचने एवं समझने पर भी मजबूर करता है कि शोषण की अलग-अलग व्यवस्थाएँ लोगों की हकीकतों व परिस्थितियों का किन विशेष रूपों से गढ़न करती हैं।

#### 4. विविधता से समावेशन की ओर (40 मिनट)



##### उद्देश्य:

उपस्थिति के रूप में विविधता और अभ्यास के रूप में समावेशन के बीच फर्क को समझना।

##### प्रस्तावित इनपुट:

- ◆ विविधता एक सामाजिक वास्तविकता है, कोई लक्ष्य नहीं।
- ◆ समावेशन एक सक्रिय और निरंतर चलने वाली प्रक्रिया है।
- ◆ फ्रेमवर्क सामने रखें: समानता + संरक्षण + समता = समावेशन

##### चर्चा के लिए प्रश्न:

- ◆ जब संगठन केवल प्रतिनिधित्व पर फोकस करता है तो क्या होता है?
- ◆ टोकनिज्म या प्रतीकवाद क्या होता है?
- ◆ संरचनात्मक समावेशन के लिए क्या-क्या जरूरी है?

#### 5. समापन चिंतन और अमल (20 मिनट)



##### उद्देश्य:

जो कुछ भी सीखा-समझा, उसको सारांशित करना और प्रतिभागियों की नेतृत्व भूमिकाओं से जोड़ना। इसको इस तरह भी संक्षेप में बताया जा सकता है:

- ◆ हाशियाकरण: सामाजिक संरचना और इतिहास की वजह से अलग-थलग पड़ जाना या हाशिये पर धकेल दिया जाना। समाज इसी तरह व्यवस्थित ढंग से कुछ लोगों को नुकसान पहुँचाता और रोकता है, और यह सुनिश्चित करता है कि उन्हें अपनी जिंदगी बेहतर बनाने का मौका ही न मिले, और अगर मिले भी तो बहुत कम मिले।
- ◆ इंटरसेक्शनलिटी: हाशियाकरण की कोई एक वजह नहीं होती, शोषण-दमन के कई रूप एक साथ काम करते हैं। लोगों को जटिल और आपस में जुड़े (ओवरलैपिंग) विभिन्न तरीकों से हाशियाकृत किया जाता है। इंटरसेक्शनलिटी इन्हीं तरीकों को सामने लाती है और बताती है कि किसी का क्यों और कैसे हाशियाकरण किया जाता है।
- ◆ समावेशन: इसका लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि सभी, विशेष रूप से जो हाशियाकृत हैं, देखे जाएँ, सुने जाएँ, और दुनिया को बेहतर बनाने की लड़ाई में सक्रिय रूप से शामिल हों, साथ ही उनकी जिंदगी की वास्तविकता को मुकम्मल तौर पर समझने की कोशिश की जाए।

सत्र के बाद का असाइनमेंट के तौर पर प्रतिभागियों से यह लिखने को कहें:

- ◆ ऐसा समूह जो उनके कार्यस्थल पर अक्सर अनदेखा ही रह जाता है।
- ◆ एक ऐसा बदलाव जो समावेशन की प्रक्रिया को और बेहतर बना सकता है।



## फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

यह सत्र प्रतिभागियों से एक मुश्किल लेकिन जरूरी वैचारिक बदलाव का सामना करने को कहता है। यह असमानता को व्यक्तिगत फर्क या नुकसान का परिणाम मानने के बजाय, हाशियाकरण को एक संरचनात्मक, ऐतिहासिक और राजनीतिक प्रक्रिया के रूप में समझने पर बल देता है। सत्र 1 और 2 ही की तरह, इसका लक्ष्य भी किसी स्पष्ट उत्तर की तलाश नहीं है, बल्कि एक ऐसा साझा विश्लेषणात्मक नजरिया विकसित करना है, पूरे कार्यक्रम के दौरान जिसका फैसिलिटेटर और प्रतिभागी जरूरत के हिसाब से इस्तेमाल कर सकें।

यह नोट्स फैसिलिटेटरों की सहायता के लिए हैं, ताकि वह अपने इनपुट को मजबूती के साथ रख सकें, सोच-समझकर उदाहरण चुन सकें, और अमूर्त अवधारणाओं या नैतिक शिक्षा के जाल में उलझे बिना प्रश्नों या प्रतिरोध का समाधान ढूँढ सकें।

## 1. हाशियाकरण एक प्रक्रिया है, प्रवृत्ति या आदत नहीं



सत्र के दौरान जिस एक बात पर विशेष रूप से जोर देना है, वह है—हाशियाकरण कोई ऐसी चीज नहीं है जो आदतन हो, बल्कि सत्ता की व्यवस्थाओं द्वारा इरादतन किया जाता है।

### जिन बातों का खास तौर से ध्यान रखना है:

- ◆ हाशियाकरण समय के साथ कानूनों, नीतियों, बाजारों और सामाजिक नियम-कायदों की वजह से होता है।
- ◆ इसके काम करने का तरीका दरअसल संसाधन, सुरक्षा, गरिमा और आवाज तक पहुँच को सीमित करना है।
- ◆ इसको अक्सर नॉर्मल मान लिया जाता है, इतना नॉर्मल कि जो पीड़ित नहीं हैं, उन्हें यह दिखाई ही नहीं देता।

आप इसे इस तरह भी कह सकते हैं:

“लोग स्वभाव से हाशिये पर नहीं होते। समाज की संरचना द्वारा उन्हें हाशिया पर धकेला जाता है। यानी हाशियाकरण का कारण वह तरीका है, जिससे समाज की संरचना की गई है।”

### बताने के कार्यस्थल से जुड़े उदाहरण का उपयोग करें:

- ◆ संविदाकर्मी बनाम स्थायी कर्मचारी
- ◆ किसे शौचालय सुविधा, आराम के लिए जगह, या सुरक्षा उपकरण मिलते हैं
- ◆ किसकी शिकायतों को गंभीरता से लिया जाता है

हाशियाकरण को केवल गरीबी या असुरक्षा तक सीमित न करें। सत्ता और बहिष्करण पर जोर दें।

## 2. सोच को फर्क से असमानता की दिशा मोड़ना



प्रतिभागी अक्सर विविधता (फर्क) और असमानता (दर्जाबंदी) को एक ही चीज समझ लेते हैं। यह एक महत्वपूर्ण वैचारिक बदलाव है।

आप यह भी कह सकते हैं:

“फर्क तब असमानता में तब्दील हो जाता है, जब उसकी रैंकिंग और मूल्यांकन में भेदभाव किया जाता है।”

### स्पष्ट करें कि:

- ◆ विविधता का मतलब सिर्फ अलग-अलग तरह का होना है।
- ◆ असमानता का मतलब स्ट्रक्चर्ड या संरचित नफा-नुकसान होता है।
- ◆ हाशियाकरण लगातार बनी रहने वाली असमानता का परिणाम है।

इससे प्रतिभागियों को आइडेंटिटी सेलिब्रेशन से परे सत्ता विश्लेषण की ओर ले जाने में मदद मिलती है।

## 3. इंटरसेक्शनलिटी: सत्ता की परस्पर संबद्ध व्यवस्थाओं (ओवरलैपिंग सिस्टम) को देखना



फैसिलिटेटर को यह बताना चाहिए कि इंटरसेक्शनलिटी वास्तव में पहचान का फ्रेमवर्क नहीं, बल्कि विश्लेषण करने का एक टूल है।

### मुख्य बातें जिन पर ध्यान देना है:

- ◆ विभिन्न व्यवस्थाओं में जगह के हिसाब से लोगों के शोषण का अनुभव अलग-अलग होता है।
- ◆ जेंडर स्वतंत्र रूप से नहीं, बल्कि जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता या यौनिकता के साथ मिलकर प्रभाव डालता है।
- ◆ इंटरसेक्शनलिटी पीड़ा की रैंकिंग या प्रतिस्पर्धा का सृजन नहीं करती, बल्कि भेद/भिन्नता की व्याख्या करती है।

ऐसे भी कह सकते हैं कि:

“इंटरसेक्शनलिटी यह समझने में हमारी मदद करती है कि पितृसत्ता, जाति, वर्ग, और एबलिज्म जैसी सत्ता की विभिन्न व्यवस्थाएँ कैसे अलग-अलग नहीं बल्कि मिलकर काम करती हैं।”

### ठोस उदाहरण का उपयोग करें, जैसे:

- ◆ एक दलित महिला स्वास्थ्यकर्मी बनाम एक ऊँची जाति की महिला प्रशासक।
- ◆ बिना पहुँच के ‘जेंडर-समावेशी’ कार्यस्थल पर काम करने वाली एक विकलांग महिला।

### फैसिलिटेटर सावधान रहें:

इंटरसेक्शनलिटी को पहचान सूची में बदलने से बचें। चर्चा के दौरान सत्ता और संरचना को गौण न होने दें।

#### 4. दृश्यता, अदृश्यता और विलोपन



चर्चा के दौरान इस उपयोगी सूत्र को पकड़े रहना है कि कौन दिखने लगता है और कौन गायब हो जाता है।

#### प्रतिभागियों से इस पर ध्यान देने को कहें:

- ◆ ऑकड़ों और रिपोर्ट में किसे गिना जाता है
- ◆ निर्णय लेने में किससे परामर्श लिया जाता है
- ◆ नीतियों द्वारा किसकी रक्षा की जाती है
- ◆ व्यवस्था विफल होती है तो दोषी किसे ठहराया जाता है

आप ऐसे भी कह सकते हैं:

“समावेशन की शुरुआत प्रायः दृश्यता से होती है, लेकिन यह प्रक्रिया वहीं खत्म नहीं हो सकती।”

यह सीधे तौर पर अदृश्य सत्ता और विचारधारा पर केन्द्रित पूर्ववर्ती सत्रों से जुड़ा है।

#### 5. विविधता से समावेशन तक: जिम्मेदारी में बदलाव



इस सत्र में यह स्पष्ट करना जरूरी है कि विविधता जहाँ उपस्थिति है, वहीं समावेशन एक प्रक्रिया है।

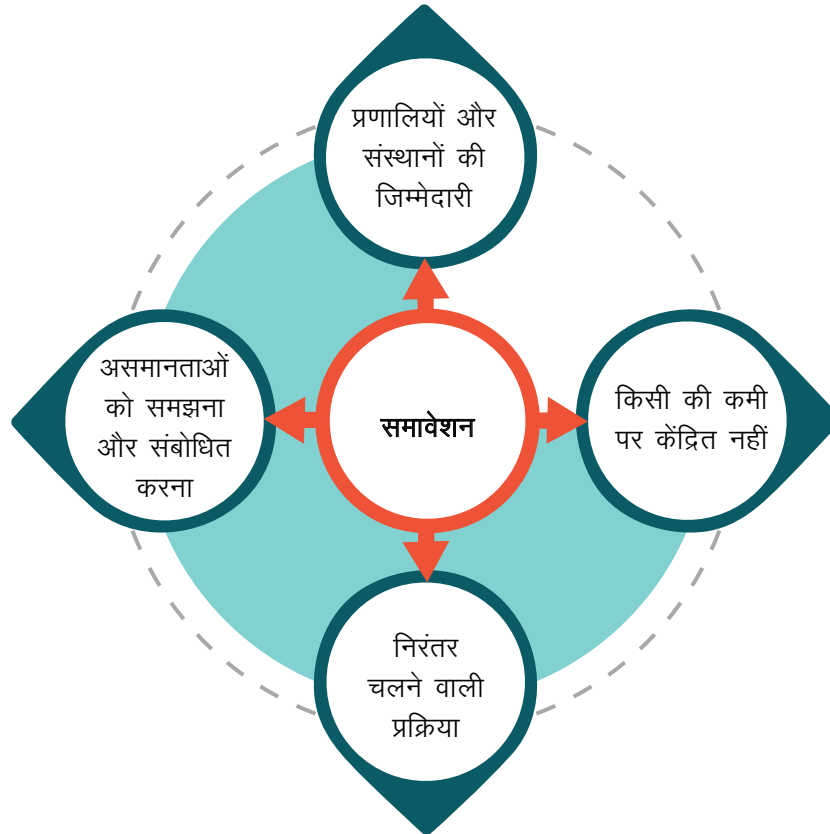
#### मुख्य ढाँचा:

- ◆ विविधता वर्णनात्मक है, परिवर्तनकारी नहीं।
- ◆ समावेशन के लिए संरचनाओं को बदलना जरूरी है, केवल व्यक्तियों को सुधारना पर्याप्त नहीं है।
- ◆ समावेशन जिम्मेदारी को व्यक्ति से संस्था की ओर स्थानांतरित करता है।

#### समानता—संरक्षण—समता फ्रेमवर्क पर बात करते समय सावधानी बरतें:

- ◆ समानता का मतलब एक जैसा होना है।
- ◆ संरक्षण का मतलब असुरक्षा और नुकसान से बचाव है।
- ◆ समता का मतलब ऐतिहासिक और संरचनात्मक वंचनाओं को दूर करना है।

इस बात पर बल दें कि यह संदर्भों पर निर्भर करते हैं और इन्हें एकसाथ रखना जरूरी है। नीचे दिया गया डायग्राम देखें, जो समावेशन की अवधारणा को और मजबूती से स्थापित करता है:



## 6. सामान्य शब्द—जाल जिनका नाम लेना जरूरी है



**फैसिलिटेटर को अक्सर यह बातें सुनने को मिल सकती हैं:**

- ◆ "हम तो सबको एक जैसा मानते हैं" जैसे तर्क
- ◆ खुद को दोषी समझने वालों का रक्षात्मक होना
- ◆ तुरंत समाधान बताने का दबाव

**संभावित जवाब:**

- ◆ "सबको एक जैसा मानना असमानता को बढ़ावा देता है।"
- ◆ "हम व्यवस्था पर बातचीत के लिए बैठे हैं, दोषारोपण के लिए नहीं।"
- ◆ "एक ही दिन में सबकुछ सही नहीं कर सकते, पैटर्न को समझना सीखना है।"

सत्र के दौरान वैचारिक स्पष्टता बनाए रखने के लिए नीचे दी गई तालिका में 'क्या करें' और 'क्या न करें' की सूची देखें:

## समावेशन का मजबूत ढाँचा तैयार करने के लिए

क्या करें	क्या न करें
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>विविधता के पैटर्न पर ध्यान दें:</b> देखें कि कौन मौजूद है, कौन गायब है, और किसके पास सत्ता है।</li> <li>◆ <b>हाशियाकरण को समझें:</b> देखें कि अलग-अलग पहचान और वंचना कैसे एक-दूसरे को ओवरलैप करते हैं।</li> <li>◆ <b>"अन्धीकरण" पर सवाल उठाएँ:</b> ध्यान दें कि कैसे कुछ समूहों/लोगों को बाहरी या "अलग" माना जाता है, या उन्हें अन्धों की तरह आसानी से स्वीकार नहीं किया जाता।</li> <li>◆ <b>एक व्यक्ति एक पहचान से आगे बढ़ें:</b> लोगों को स्टीरियोटाइप किए बिना यह स्वीकार करें कि एक व्यक्ति की कई पहचान हो सकती है।</li> <li>◆ <b>सह-अस्तित्व को महत्व दें:</b> ऐसी जगह बनाएँ जहाँ अलग-अलग पहचान और संस्कृति के लोग साथ-साथ रह सकें।</li> <li>◆ <b>समता के लिए काम करें:</b> एक जैसा होने पर नहीं, बल्कि न्याय और निष्पक्षता पर ध्यान दें।</li> <li>◆ <b>संरचनात्मक विभाजनों पर चर्चा करें:</b> शहरी-ग्रामीण गैप, जेंडर, क्षेत्र, वर्ग और जीवनशैली में अंतर पर ध्यान दें।</li> <li>◆ <b>समन्वय वाला दृष्टिकोण अपनाएँ:</b> विविध भाषाओं, संस्कृतियों, विश्वासों, संस्कारों और रीति-रिवाजों का सम्मान और समन्वय करें।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>विविधता को प्रतीकात्मक न मानें:</b> टोकनिज्म या सतही समावेशन से बचें।</li> <li>◆ <b>केवल भिन्नताओं को स्वीकार करना ही पर्याप्त नहीं है:</b> समावेशन का मतलब केवल सुरक्षा और सम्मान नहीं, बल्कि भागीदारी और सत्ता में साझेदारी भी जरूरी है।</li> <li>◆ <b>बल या प्राधिकार पर निर्भर न रहें:</b> समावेशन थोपने की चीज नहीं है।</li> <li>◆ <b>सबको एक जैसा बनाने की कोशिश न करें:</b> लोगों को "फिट-इन" या एक जैसा बनने के लिए मजबूर करने से बचें।</li> <li>◆ <b>"साझा हित" के नाम पर विविधता की अनदेखी न करें:</b> सुविधा या बहुसंख्यक हित के लिए समावेशन को ठंडे बस्ते में नहीं डाला जाना चाहिए।</li> <li>◆ <b>परस्पर जुड़ी वास्तविकताओं को नजरअंदाज न करें:</b> किसी एक खूंटी से बंधकर सोचने से बचें, क्योंकि इससे जीवन के जटिल अनुभव प्रायः छूट जाते हैं।</li> <li>◆ <b>जरूरतों का अंदाजा न लगाएँ:</b> हमेशा पूछें, खुद से अंदाजा न लगाएँ और जबर्दस्ती संरक्षक बनने से बचें।</li> </ul>

## 7. हाशियाकरण को नारीवादी नेतृत्व से जोड़ना



यह सत्र, निम्न बातों पर बल देकर, नेतृत्व पर चर्चा के लिए जमीन तैयार करता है:

- ◆ नेतृत्व के लिए इस पर ध्यान देना जरूरी है कि कौन गायब है या किसकी आवाज दबा दी गई है।
- ◆ नैतिक नेतृत्व में सत्ता और संसाधनों का पुनर्वितरण भी शामिल है।
- ◆ समावेशन लगातार चलने वाली राजनीतिक प्रक्रिया है, न कि एक बार का दखल।

आप संक्षेप में यह भी कह सकते हैं कि:

“नारीवादी नेतृत्व की शुरुआत असमानता को स्पष्ट रूप से देखने और इसे स्वाभाविक मानने से इनकार करने से होती है।”

### सामान्य फ़ैसिलिटेशन मार्गदर्शन:

- ◆ गति धीमी रखें—यह सत्र चिंतन की माँग करता है।
- ◆ प्रतिभागियों के उदाहरणों का उपयोग प्राथमिक तथ्य के रूप में करें।
- ◆ निजी बातें बताने के लिए प्रतिभागियों पर दबाव न डालें।
- ◆ विरोधाभासों और असहजता को सामने आने दें।
- ◆ संरचना, इतिहास और सत्ता की बार-बार बात करें।

यह सत्र तब अधिक सहज तरीके से चलता है, जब फ़ैसिलिटेटर सरलीकरण की प्रवृत्ति पर अंकुश रखते हैं, और जटिलता, स्पष्टता और जिम्मेदारी के साथ ठहरकर सोचने और स्वीकार करने में प्रतिभागियों की मदद करते हैं।

आप दुनिया की क्या संदेश देना चाहती हैं

## सत्र 4

चिंगारी मास्टरक्लास – भारत की स्वास्थ्य  
प्रणालियों को समझना

अवधि: 3 घंटे

**संदर्भ व्यक्ति:** डॉ. पद्मा देओस्थली (सत्र को संदर्भ व्यक्ति ने ही डिजाइन किया था)

**भाषा:** हिन्दी (अनुवाद सुविधा के साथ)

## सत्र परिचय



यह सत्र प्रतिभागियों की संरचनात्मक समझ को गहरा करता है। इसमें भारतीय स्वास्थ्य प्रणाली को सेवा प्रदान करने वाले एक तटस्थ तंत्र के रूप में नहीं, बल्कि राजनीतिक, जेंडर-आधारित और असमान प्रणाली के रूप में देखा जाता है। पूर्व के सत्रों में पितृसत्ता, सत्ता और हाशियाकरण पर हुई चर्चाओं को आगे बढ़ाते हुए, यह स्वास्थ्य को नागरिकता, अधिकार, श्रम और राज्य की जवाबदेही जैसे व्यापक सवालों से जोड़ता है।

यह सत्र भारत में यूनिवर्सल पब्लिक हेल्थकेयर के ऐतिहासिक नजरिये की पड़ताल करता है और उसकी तुलना बिखराव, निजीकरण और असमान पहुँच जैसी आज की वास्तविकताओं से करता है। प्रतिभागी आँकड़ों, क्विज, केस स्टडी और सामूहिक चर्चा की मदद से यह जानने की कोशिश करते हैं कि जेंडर, जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता और क्षेत्र किस तरह से स्वास्थ्य के परिणामों, देखभाल के अनुभवों और स्वास्थ्य कार्य की परिस्थितियों को आकार देते हैं।

यह सत्र विशेष रूप से स्वास्थ्य के आवश्यकता-आधारित और अधिकार-आधारित दृष्टिकोणों के बीच अंतर पर केन्द्रित है। प्रतिभागियों को प्रेरित किया जाता है कि वह स्वास्थ्य को दान या कल्याण के रूप में नहीं, बल्कि गरिमा, न्याय और नारीवादी नेतृत्व से जुड़े हक के रूप में देखें। यह सत्र स्वास्थ्य के अधिकार को एक विश्लेषणात्मक दृष्टिकोण और नेतृत्व का तरीका-दोनों रूपों में हमारे सामने रखता है, और आगामी मॉड्यूल में सत्ता, एडवोकेसी और सिस्टम में बदलाव पर चर्चा के लिए जमीन तैयार करता है।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



**सत्र के अंत तक प्रतिभागी:**

- ◆ भारत की स्वास्थ्य प्रणाली (निजी और सार्वजनिक दोनों क्षेत्रों में), इसकी संरचना, इतिहास, और प्रमुख हितधारकों के बारे में आलोचनात्मक समझ विकसित कर चुके होंगे।
- ◆ यह पहचान करने में सक्षम हो चुके होंगे कि जेंडर, जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता और क्षेत्र किस तरह स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच, स्वास्थ्य परिणामों और स्वास्थ्य श्रम को प्रभावित करते हैं।

- ◆ आवश्यकता-आधारित और अधिकार-आधारित दृष्टिकोणों के बीच स्पष्ट अंतर करने में सक्षम हो चुके होंगे।
- ◆ जवाबदेही, हक और संरचनात्मक बदलाव को ध्यान में रखते हुए स्वास्थ्य के अधिकार को नारीवादी नेतृत्व और व्यवहार से जोड़ने में सक्षम हो चुके होंगे।

## अपनाये जाने वाले तरीके



इस सत्र में मिश्रित और सहभागी तरीकों का उपयोग किया जाता है, जिसमें शामिल हैं:

- ◆ संदर्भ व्यक्ति से संक्षिप्त, संरचित इनपुट
- ◆ इंटरैक्टिव क्विज और पोल, जो धारणा को सामने लाते और चिंतन के लिए प्रेरित करते हैं
- ◆ स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच और स्वास्थ्य कार्य की वास्तविकताओं पर आधारित केस स्टडी
- ◆ छोटे समूहों में चर्चा और विस्तृत विचार-विमर्श

इस पद्धति को इस तरह से डिजाइन किया गया है कि प्रतिभागी सूचना से विश्लेषण और निजी अनुभव से संरचनात्मक समझ की तरफ बढ़ सकें। फ़ैसिलिटेटरों को चाहिए कि वह आँकड़ों और उदाहरणों को सत्ता, असमानता और जवाबदेही के मुद्दों से जोड़ें।

शरीर, प्रजनन, जाति, धर्म और अधिकारों पर होने वाली चर्चाओं की संवेदनशील प्रकृति को ध्यान में रखते हुए, फ़ैसिलिटेटरों को चाहिए कि ऐसे लर्निंग स्पेस का निर्माण करें जहाँ का माहौल गरिमापूर्ण हो और लोग एक-दूसरे के प्रति जजमेंटल न हो सकें। ध्यान रहे कि सत्र का उद्देश्य सामूहिक रूप से सीखना-सिखाना है, न कि बहस करना। तकनीकी विशेषज्ञता नहीं, बल्कि साझा राजनीतिक स्पष्टता अधिक जरूरी है।

## सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन प्लान

### 1. सत्र का आरंभ और परिचय (20 मिनट)



#### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को जुड़ने, ऑडियो/वीडियो टेस्ट, सहज होने और सत्र से परिचित होने का अवसर देना।

#### गतिविधियाँ:

- ◆ अनुवादकों का परिचय कराना और अनुवाद सुविधा का उपयोग कैसे करना है, यह समझाना।
- ◆ प्रतिभागियों का स्वागत करना और संदर्भ व्यक्ति का परिचय देना।



#### फ़ैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

- ◆ माहौल को अनौपचारिक और वेलकमिंग बनाए रखें, प्रतिभागियों के जुड़ने पर उनका स्वागत करें।
- ◆ इस समय का उपयोग अनुवाद व्यवस्था की जाँच और यह सुनिश्चित करने में करें कि सभी फ़ीचर्स ठीक से काम कर रहे हैं या नहीं।
- ◆ संक्षेप में बताएँ कि सत्र का उद्देश्य क्या है: यहीं से संरचनात्मक विश्लेषण में गहनता आएगी।
- ◆ जोर देकर बताएँ कि सत्र केवल "सूचना" तक सीमित नहीं रहेगा, बल्कि सत्ता, असमानता और अधिकारों की भी बात होगी।



## 2. भारतीय स्वास्थ्य व्यवस्था का परिचय (15 मिनट)



### मुख्य मुद्दा:

- ◆ भारत की स्वास्थ्य व्यवस्था का अवलोकन: सार्वजनिक और निजी क्षेत्र।
- ◆ ऐतिहासिक आधार, विशेष रूप से भोरे समिति की रिपोर्ट (1946)।

### पद्धति:

स्लाइडों का उपयोग करते हुए एक छोटा सा व्याख्यान।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स (सैद्धांतिक आधार):

- ◆ भोरे समिति के विजन पर जोर दें: भुगतान क्षमता पर नहीं, बल्कि नागरिकता पर आधारित सार्वभौमिक, एकीकृत और सार्वजनिक रूप से वित्तपोषित स्वास्थ्य सेवा।
- ◆ इस दृष्टि की तुलना वर्तमान बिखरी हुई स्वास्थ्य व्यवस्था से करें: रोग-विशिष्ट कार्यक्रम, असमान राज्य क्षमता, और बढ़ता निजीकरण।
- ◆ फैसिलिटेटर को यह जरूरी नारीवादी सवाल प्रतिभागियों के सामने रखना चाहिए: इस बिखराव से किसको लाभ होता है, और इसकी लागत कौन वहन करता है?



## 3. स्वास्थ्य व्यवस्था में असमान पहुँच, परिणाम और श्रम (45 मिनट)



### मुख्य मुद्दा:

- ◆ पितृसत्ता, जाति, वर्ग, धर्म, एबलिज्म और बाजार की शक्तियाँ स्वास्थ्य सेवाओं तक पहुँच और परिणामों को कैसे आकार देती हैं।
- ◆ यौन और प्रजनन स्वास्थ्य एवं अधिकार (एसआरएचआर) को एंटी पॉइंट मानना।
- ◆ स्वास्थ्य देखभाल में श्रम का सामाजिक संगठन।

### पद्धति:

पोल, क्विज, फैसिलिटेटेड चर्चा और संक्षिप्त केस स्टडी।

### प्रॉम्प्ट 1: गर्भपात का अधिकार और गर्भ के लिंग का पता लगाना

- ◆ पोल या क्विज शीट के माध्यम से सहमत/असहमत/पता नहीं जैसे विकल्प देना और प्रतिभागियों की राय जानना।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

- ◆ चर्चा को वैधता और पहुँच के बीच अंतर पर केन्द्रित करें।
- ◆ बताएँ कि स्त्री के अधिकारों की रक्षा के लिए बनाए गए एमटीपी अधिनियम और पीसीपीएनडीटी अधिनियम का स्त्री शरीर की निगरानी के लिए कैसे अक्सर दुरुपयोग किया जाता है।
- ◆ फैसिलिटेटर को चाहिए कि विशेष रूप से अविवाहित, युवा, और हाशियाकृत समुदायों की महिलाओं के संदर्भ में यौनिकता संबंधी नैतिक नियमों को सामने रखे।

### प्रॉम्प्ट 2: प्रजनन, यौनिकता और धर्म

- ◆ मुस्लिम प्रजनन और यौन स्वतंत्रता पर सही/गलत वाले कथन।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

- ◆ स्टीरियोटाइप के नाम साफ-साफ बताएँ और समझाएँ कि कैसे सांप्रदायिक और पितृसत्तात्मक नियंत्रण को उचित ठहराने के लिए आँकड़ों का चयनित तरीके से उपयोग किया जाता है।
- ◆ प्रतिभागियों को बताएँ कि प्रजनन का पैटर्न शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और आर्थिक सुरक्षा तक पहुँच से तय होता है, न कि केवल धर्म से।

### प्रॉम्प्ट 3: केस स्टडी

- ◆ कुछ मौखिक सवाल-जवाब + चोट में चिंतन। संदर्भ के लिए नीचे दिए गए उदाहरण देखें:

#### केस स्टडी 1:

शबाना (नाम बदला हुआ), उम्र 18 वर्ष, उत्तर प्रदेश के एक गाँव से दिल्ली आई थी, ताकि यहाँ कुछ काम करके अपने गरीब परिवार की आर्थिक मदद कर सके। उसने सपने में भी नहीं सोचा था कि जो आदमी उसे नौकरी का वादा करके यहाँ लाया था, वही उसे सेक्स वर्क के लिए बेच देगा। जब वह गर्भपात के लिए क्लिनिक गई, तो वहाँ उसका पेशा पूछा गया, और जानने के बाद गर्भपात से मना कर दिया गया। वह नाबालिग नहीं थी, फिर भी उससे कहा गया कि माता-पिता की सहमति जरूरी है। जब एक स्थानीय कम्युनिटी लीडर ने दखल दिया, तब जाकर उसका गर्भपात हो पाया।

आपके हिसाब से शबाना को प्रजनन स्वास्थ्य सेवा तक पहुँच पाने में किन मुश्किलों का सामना करना पड़ा होगा?

#### केस स्टडी 2:

एक 17 साल की लड़की जो पढ़ी-लिखी नहीं थी और शारीरिक रूप से विकलांग थी। उसको बताए बिना ही उसकी नसबंदी कर दी गई। डॉक्टर ने ही उसके माँ-बाप को यह सलाह दी थी कि अनचाहे गर्भ से बचने का यही तरीका है कि इसकी नसबंदी करा दो। उसके माता-पिता दिहाड़ी मजदूर थे।

क्या डॉक्टर का यह फैसला सही था? बताएँ।

### केस स्टडी 3:

भारत में कोविड-19 महामारी के दौरान कई सार्वजनिक अस्पतालों ने नर्सों—जो अधिकतर महिलाएँ थीं—को ऐसे पीपीई किट दिए जो पुरुष डॉक्टरों के लिए बनाए गए थे। जाहिर है कि यह किट उनको ठीक से फिट नहीं होते थे। चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी, जिनमें सफाईकर्मी और वार्ड स्टाफ शामिल थे, को पीपीई किट दिए ही नहीं गए और उन्हें बिना सुरक्षा उपायों के ही काम करना पड़ा। कई मामलों में, कोविड-19 मरीजों के ज्यादा संपर्क में आने के बावजूद उनके लिए अलग आवास की व्यवस्था नहीं की गई। एक ही अस्पताल में अलग-अलग भूमिका और विभाग के आधार पर पीपीई किट वितरण और सुरक्षा उपायों में अलग-अलग रवैया अपनाया गया।

कोविड-19 महामारी के दौरान पीपीई किट वितरण में भेदभाव और चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों के लिए आवास की कमी ने भारत की सार्वजनिक स्वास्थ्य व्यवस्था में असमानता की गहरी जड़ों को किस तरह उजागर किया?



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

- ◆ प्रत्येक केस का इस्तेमाल यह पूछने के लिए करें कि किसके अधिकारों का उल्लंघन हुआ? किसने किया? किन संस्थागत तरीकों से से किया?
- ◆ आयु, विकलांगता, जाति, पेशा और जेंडर के अंतर्संबंधों (इंटरसेक्शन) की तरफ प्रतिभागियों का ध्यान रखें।
- ◆ स्वास्थ्यकर्मियों (आशा कार्यकर्ता, चतुर्थ श्रेणी के कर्मचारी) के बारे में बात करते समय, श्रम की अनदेखी और देखभाल के काम के स्त्रीकरण और जातीयकरण पर विशेष रूप से जोर दें।

## 4. अधिकार—आधारित दृष्टिकोण और नारीवादी नेतृत्व



### मुख्य मुद्दा:

- ◆ स्वास्थ्य को लेकर अधिकार—आधारित बनाम आवश्यकता—आधारित दृष्टिकोण।
- ◆ संरचनात्मक, राजनीतिक और मूल्य आधारित नारीवादी नेतृत्व।

### पद्धति:

पहले छोटे समूहों में प्रतिभागियों द्वारा चर्चा, फिर सभी प्रतिभागियों द्वारा सामूहिक विचार—विमर्श।

### समूह गतिविधि:

प्रतिभागी ब्रेकआउट समूहों में इन दो मार्गदर्शक मुद्दों पर चर्चा करते हैं:

1. अपने कार्यस्थल से जुड़े 'स्वास्थ्य का अधिकार' के उदाहरण।
2. स्वास्थ्य अधिकारों की रक्षा और उन्हें बढ़ावा देने में नारीवादी नेतृत्व की भूमिका।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स (सैद्धांतिक आधार):

- ◆ प्रतिभागियों को साफ-साफ बताएँ कि अधिकार-आधारित दृष्टिकोणरू
  - हक पर आधारित है, दान पर नहीं।
  - राज्य और संस्थाओं से जवाबदेही की माँग करता है।
  - एक भी उल्लंघन को अन्याय मानता है।
- ◆ इसकी तुलना आवश्यकता-आधारित दृष्टिकोण से करें, जो दया और विवेक पर निर्भर करता है।
- ◆ बताएँ कि नारीवादी नेतृत्व एक प्रक्रिया है, कोई स्थिर या स्थायी मॉडल नहीं है। यह समता, न्याय और समस्या के हिसाब से समधान पर आधारित है।
- ◆ फैसिलिटेटरों को चाहिए कि प्रतिभागियों द्वारा दिए गए उदाहरणों को महज व्यक्तिगत कार्रवाई के रूप में न देखें, बल्कि उन्हें संरचनाओं, नीतियों और सत्ता-संबंधों से जोड़ें।

## 5. समापन और आगे की तैयारी

- ◆ संदर्भ व्यक्ति द्वारा अपना विचार रखना, मुख्य विचारों का सार और कमियाँ बताना।
- ◆ फैसिलिटेटर द्वारा मॉड्यूल 1 के समापन की घोषणा और नारीवादी नेतृत्व पर केन्द्रित मॉड्यूल 2 का संक्षिप्त परिचय देना।
- ◆ प्रतिभागियों को फीडबैक फॉर्म देना।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स (तैयारी हेतु):

#### 1. सत्र की रूपरेखा:

इस सत्र की रूपरेखा इस तरह से तैयार की गई है कि प्रतिभागियों को अनुभव से संरचना की ओर मुख्यातिब किया जा सके। फैसिलिटेटर का काम यह है कि वह प्रतिभागियों की यह समझने में मदद करे कि स्वास्थ्य सेवा से जुड़ी उनकी कठिनाइयाँ वास्तव में राजनीतिक और आर्थिक फैसलों का परिणाम होती हैं।

#### 2. सत्ता के दृष्टिकोण से स्वास्थ्य व्यवस्था:

फैसिलिटेटर के लिए यह जरूरी है कि वह चर्चा को सत्ता और हाशियाकरण पर केन्द्रित पिछले सत्रों से जोड़ते हुए, प्रतिभागियों से निम्नलिखित सवाल पूछता रहे:

- ◆ प्राथमिकताएँ कौन तय करता है?
- ◆ खर्च कौन करता है और लाभ किसको होता है?
- ◆ किसके श्रम को महत्व दिया जाता है, और किसके श्रम की अनदेखी होती है?
- ◆ पहुँच पर किसका नियंत्रण है? क्या पहुँच पर्याप्त है?



### 3. नारीवादी नजरिये से देखना:

- ◆ प्रतिभागियों को समझाएँ कि शरीर, प्रजनन और श्रम पर नियंत्रण का मुद्दा नारीवादी सरोकारों की सूची में सबसे ऊपर है।
- ◆ प्रतिभागियों को बताएँ कि जाति और धर्म "पूरक" नहीं, बल्कि भारतीय स्वास्थ्य व्यवस्था की कार्यप्रणाली के बुनियादी तत्व हैं।
- ◆ इसको आँकड़ों की मदद से साबित करें। अधिक प्रभावी ढंग से समझाने के लिए नीचे दी गई डेटा शीट देखें:

#### स्वास्थ्य क्षेत्र में असमानता को साबित करने वाले प्रमुख आँकड़े:

- ◆ **टीकाकरण:** अनुसूचित जनजाति परिवारों में टीकाकरण राष्ट्रीय औसत से 6.2 प्रतिशत कम है।
- ◆ **जीवन प्रत्याशा:** अमीर लोग, गरीबों से औसतन 7.5 वर्ष अधिक जीते हैं।
- ◆ **शिशु मृत्यु दर:** हालाँकि पिछले दो वर्षों के दौरान शिशु मृत्यु दर में काफी कमी आई है, फिर भी सामान्य वर्ग की तुलना में अनुसूचित जातियों में यह अब भी 13.1 प्रतिशत, जबकि अनुसूचित जनजातियों में 12.3 प्रतिशत अधिक है।
- ◆ **नाटापन या स्टंटिंग:** अनुसूचित जातियों और जनजातियों के बच्चों में नाटापन की समस्या, सामान्य वर्ग के बच्चों की तुलना में क्रमशः 12.6 और 13.6 प्रतिशत अधिक है।
- ◆ **प्रसव-पूर्व देखभाल:** नागालैंड (21%) और बिहार (25%) में सबसे कम, जबकि गोवा (93%) में सबसे अधिक।
- ◆ **संस्थागत प्रसव**
  - वर्ष 2015-16 में अनुसूचित जनजाति महिलाओं की अस्पताल में जचगी सामान्य वर्ग की महिलाओं से 15 प्रतिशत कम थी।
  - 2015-16 में सबसे गरीब और सबसे अमीर 20 प्रतिशत परिवारों के बीच संस्थागत प्रसव में 35 प्रतिशत का गैप था।
- ◆ **प्रजनन दर**
  - अनुसूचित जनजाति में प्रजनन दर सबसे अधिक 2.5, अनुसूचित जाति में 2.3 और अन्य पिछड़ा वर्ग में 2.2 प्रतिशत है, जबकि सामान्य वर्ग में सबसे कम 1.9 प्रतिशत।
  - मुसलमानों में कुल प्रजनन दर (टीएफआर) सबसे अधिक 2.6 प्रतिशत, जबकि हिंदू में 2.1 प्रतिशत, ईसाई में 2.0 प्रतिशत और सिखों में 1.6 है।
- ◆ **सार्वजनिक स्वास्थ्य प्रणाली तक पहुँच बढ़ाने का काम 10,52,000 आशा कार्यकर्ताओं जिम्मे है:**
  - उन्हें खराब कार्य परिस्थितियों में काम करना पड़ता है, उनके लिए मुआवजा या सामाजिक सुरक्षा की व्यवस्था नहीं है।
  - पिछले 15 वर्षों से इनको मिलने वाली प्रोत्साहन राशि में कोई वृद्धि नहीं की गई है।
  - महिलाओं की देखभाल की भूमिका को पब्लिक डोमेन तक बढ़ा दिया गया, लेकिन औपचारिक कर्मचारी के बजाय उन्हें स्वयंसेवक या वॉलंटियर का दर्जा ही दिया गया है।



#### 4. संवेदनशील चर्चाओं को संभालना

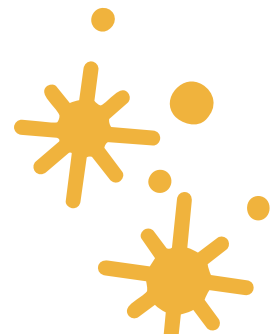
- ◆ असहजता और असहमति को सामान्य बनाने का प्रयास करें।
- ◆ नैतिक धारणाओं को संरचनात्मक विश्लेषण की ओर मोड़ें।
- ◆ अपने जीवन के अनुभव साझा करने वाले प्रतिभागियों को छान-बीन या बहस से बचाने का प्रयास करें।

#### 5. प्रतिभागियों से उम्मीद

प्रतिभागी इस स्पष्ट समझ के साथ जाएँ कि:

- ◆ स्वास्थ्य कोई सेवा या एहसान नहीं है – अधिकार है।
- ◆ स्वास्थ्य के मामले में गैरबराबरी अपने-आप पैदा नहीं होती, पैदा की जाती है।
- ◆ नारीवादी नेतृत्व का काम सिर्फ लक्षणों पर बात करना नहीं, बल्कि व्यवस्था से जुड़कर काम करना है।
- ◆ अधिकार-आधारित और आवश्यकता-आधारित दृष्टिकोण के बीच का फर्क समझने के लिए नीचे दी गई तालिका देखें।

आवश्यकता-आधारित	अधिकार-आधारित
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ पूरी हो भी सकती है और नहीं भी</li> <li>◆ कमी-बेशी हो सकती है, मनमाने ढंग से तय की जा सकती है या वापस ली जा सकती है</li> <li>◆ आवश्यकता प्रदाता (प्रोवाइडर) द्वारा परिभाषित की जाती है, यह ग्राहकध्वंसरक्षक संबंध पर आधारित है</li> <li>◆ इन्हें घटाया जा सकता है</li> <li>◆ इसमें दया या कृपा का भाव जुड़ा होता है</li> <li>◆ जरूरतें पूरी न होने पर प्रदाता को जवाबदेह नहीं ठहराया जा सकता</li> <li>◆ कमी तभी गंभीर मानी जाती है जब समाज के बड़े हिस्से की आवश्यकता प्रभावित होती है।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ कानून द्वारा लागू किया जाता है</li> <li>◆ स्थापित सिद्धांतों और मानकों के अनुसार तय की जाती है, मनमानी नहीं चलती</li> <li>◆ मोलभाव होता है और अधिकारधारी की राय मायने रखती है</li> <li>◆ यह गतिशील और विस्तार योग्य होती है</li> <li>◆ पूर्ति अनिवार्य है क्योंकि यह 'अधिकार' है</li> <li>◆ पूर्ति न होने पर जवाबदेही तय करने के लिए तंत्र और उपाय मौजूद होते हैं</li> <li>◆ एक भी व्यक्ति के अधिकारों का उल्लंघन 'गलत' ही माना जाता है।</li> </ul>



### प्रस्तावित अध्ययन सामग्री:

1. Ambedkar, B. R. 1916. *Castes in India: Their Mechanism, Genesis and Development*. Paper presented at the Anthropology Seminar, Columbia University, May 9, 1916.
2. Batliwala, Srilatha. *All About Power*. New Delhi: CREA, 2012.
3. Butler, Judith. *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*. New York: Routledge, 1990.
4. Chakravarti, Uma. "Conceptualising Brahmanical Patriarchy in Early India: Gender, Caste, Class and State." *Economic and Political Weekly* 28, no. 14 (1993): 579–585.
5. Crenshaw, Kimberlé. "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color." *Stanford Law Review* 43, no. 6 (1991): 1241–1299.
6. Farmer, Paul. "On Suffering and Structural Violence: A View from Below." *Daedalus* 125, no. 1 (1996): 261–283.
7. Geetha, V. *Patriarchy*. Calcutta: Stree, 2007.
8. Geetha, V. *Gender*. Calcutta: Stree, 2002.
9. John, Mary E. *Intersectionality: A Resource Book for Students*. New Delhi: Centre for Women's Development Studies, 2015.
10. Kamble, Baby. *The Prisons We Broke*. Translated by Maya Pandit. New Delhi: Orient Blackswan, 2008/
11. Kumar, Krishna. *Growing Up Male in India: A Study in Adolescence and Socialization*. New Delhi: Oxford University Press, 1986.
12. Lorde, Audre. "Age, Race, Class, and Sex: Women Redefining Difference." *Sister Outsider: Essays and Speeches*. Crossing Press, 1984, pp. 114–123.
13. Lerner, Gerda. *The Creation of Patriarchy*. New York: Oxford University Press, 1986.
14. Mies, Maria. *Patriarchy and Accumulation on a World Scale: Women in the International Division of Labour*. London: Zed Books, 1986.
15. Pawde, Kumud. "The Story of My Sanskrit." In *Poisoned Bread: Translations from Modern Marathi Dalit Literature*, edited by Arjun Dangle. Hyderabad: Orient Longman, 1992.
16. Rege, Sharmila. "Dalit Women Talk Differently: A Critique of 'Difference' and Towards a Dalit Feminist Standpoint Position." *Economic and Political Weekly* 33, no. 44 (1998).
17. Rubin, Gayle. "Thinking Sex: Notes for a Radical Theory of the Politics of Sexuality." In *Pleasure and Danger: Exploring Female Sexuality*, edited by Carole S. Vance. Boston: Routledge & Kegan Paul, 1984.
18. Sangari, Kumkum. "Politics of Diversity: Religious Communities and Multiple Patriarchies." *Economic and Political Weekly* 30, no. 51–52 (1995): 3287–3310.
19. The Equality Institute. *What is intersectionality? A deeper dive into intersectional feminism*. (n.d.)
20. Valmiki, Omprakash. *Joothan: An Untouchable's Life*. Translated by Arun Prabha Mukherjee. New York: Columbia University Press, 2003.
21. Walby, Sylvia. *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell, 1990.
22. Young, Iris Marion. *Justice and the Politics of Difference*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1990.



मॉड्यूल

2

नारीवादी नेतृत्व  
और काम की दुनिया



## सत्र 5

## काम, कार्यस्थल और श्रमिक अधिकारों को नारीवादी दृष्टिकोण से समझना

अवधि: लगभग 3-4 घंटे (बीच में एक छोटा सा ब्रेक)

## मोड:

ऑनलाइन फ़ैसिलिटेशन, जिसमें ब्रेकआउट समूह और प्लेनरी चर्चा शामिल है। छोटे-मोटे बदलाव के साथ यह ऑफलाइन भी आयोजित किया जा सकता है।

## सत्र परिचय



यह सत्र प्रतिभागियों को नारीवादी नजरिये से काम की दुनिया से परिचित कराता है। यह महिलाओं को ऐसे श्रमिकों के रूप में सामने रखता है, जिनके श्रम को ऐतिहासिक रूप से अदृश्य रखा जाता रहा है, जिनके श्रम के मूल्य को कम करके आँका जाता रहा है, और असुरक्षित रखा जाता रहा है। यह सत्र आधुनिक कार्यस्थलों की वास्तविकताओं को, विशेष रूप से स्वास्थ्य के क्षेत्र में, भारत में महिलाओं के श्रम संघर्षों के लम्बे इतिहास से जोड़कर देखता है।

सत्र की शुरुआत महिला श्रमिक आंदोलनों के ऐतिहासिक परिदृश्य से होती है, फिर यह दिखाया जाता है कि महिलाओं के काम को किस तरह पितृसत्ता, जाति, वर्ग और राज्य की नीतियाँ आकार देती हैं। इसके बाद वर्तमान स्वास्थ्य प्रणाली की गहन पड़ताल की जाती है, जिससे प्रतिभागियों को यह समझने में मदद मिलती है कि औपचारिक और अनौपचारिक श्रम, पहचान और अधिकार का गठन और वितरण किस तरह से होता है।

इतिहास, जीवन के अनुभव और कानूनी फ्रेमवर्क को आपस में जोड़कर, यह सत्र नारीवादी नेतृत्व की बुनियाद रखता है। यह दिखाता है कि नेतृत्व औपचारिक पदों से नहीं, बल्कि कार्यस्थलों पर गरिमा, पहचान और न्याय के लिए किए जाने वाले सामूहिक संघर्षों से जन्म लेता है।

## सीखने-सिखाने के उद्देश्य



सत्र समाप्त होने तक प्रतिभागी:

## नजरिया और वैचारिक समझ

- ◆ समझ चुके होंगे कि महिलाओं का काम मामूली या पूरक नहीं, बल्कि आर्थिक और सामाजिक जीवन का मुख्य आधार है।

- ◆ समझ चुके होंगे भारत में महिला श्रमिक आंदोलन के इतिहास के महत्वपूर्ण पड़ाव कौन-कौन से हैं और आज उनकी क्या प्रासंगिकता है।
- ◆ समझ चुके होंगे कि “काम की दुनिया” अलग-अलग कार्यस्थल नहीं, बल्कि सत्ता-संबंधों से बनी एक व्यवस्था है।

### कौशल और अभ्यास

- ◆ स्वास्थ्य क्षेत्र में अपने कार्य-संदर्भों का नारीवादी और इंटरसेक्शनल नजरिये से विश्लेषण करना।
- ◆ श्रम व्यवस्थाओं में अनौपचारिकता, असुरक्षा और बहिष्करण के रूपों की पहचान करना।
- ◆ श्रमिक अधिकारों, नीतियों और कानूनों के साथ अपने कार्यस्थल के अनुभवों की कड़ी जोड़ना।

### अपनाये जाने वाले तरीके



इस सत्र के लिए सहभागी और विचारात्मक पद्धति का उपयोग किया जाता है, जिसमें निम्नलिखित गतिविधियाँ शामिल हैं:

- ◆ फ़ैसिलिटेटर द्वारा ऐतिहासिक सामग्री के आधार पर वैचारिक इनपुट
- ◆ गाइडेड प्लेनरी चर्चा
- ◆ छोटे समूहों में मानचित्रण अभ्यास
- ◆ इंटरैक्टिव क्विज और सामूहिक चिंतन

इसमें श्रमिकों के अधिकारों को अमूर्त या तकनीकी विचार के रूप में पेश करने के बजाय, इस बात पर जोर दिया जाता है कि प्रतिभागी इतिहास और सिद्धांत को अपने काम के अनुभवों के साथ जोड़ें।

### सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

#### 1. सत्र का आरंभ और संदर्भ का निर्धारण (15 मिनट)



#### उद्देश्य:

सत्र को मॉड्यूल 2 के संदर्भ में स्थापित करना और प्रतिभागियों को जेंडर, पितृसत्ता और सत्ता पर हुई पिछली चर्चाओं से पुनः जोड़ना।

#### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों का स्वागत करें और संक्षेप में बताएँ कि कैसे मॉड्यूल 1 जेंडर और सत्ता की समझ पर केन्द्रित था।
- ◆ मॉड्यूल 2 में हम यह समझने की कोशिश करेंगे कि काम की दुनिया में यह सत्ता संरचनाएँ कैसे काम करती हैं।
- ◆ सत्र की गतिविधियों के क्रम और सीखने-सिखाने के उद्देश्यों की रूपरेखा से प्रतिभागियों को परिचित कराना।

## 2. भारत में श्रमिकों के रूप में महिलाओं का संक्षिप्त इतिहास (50 मिनट)

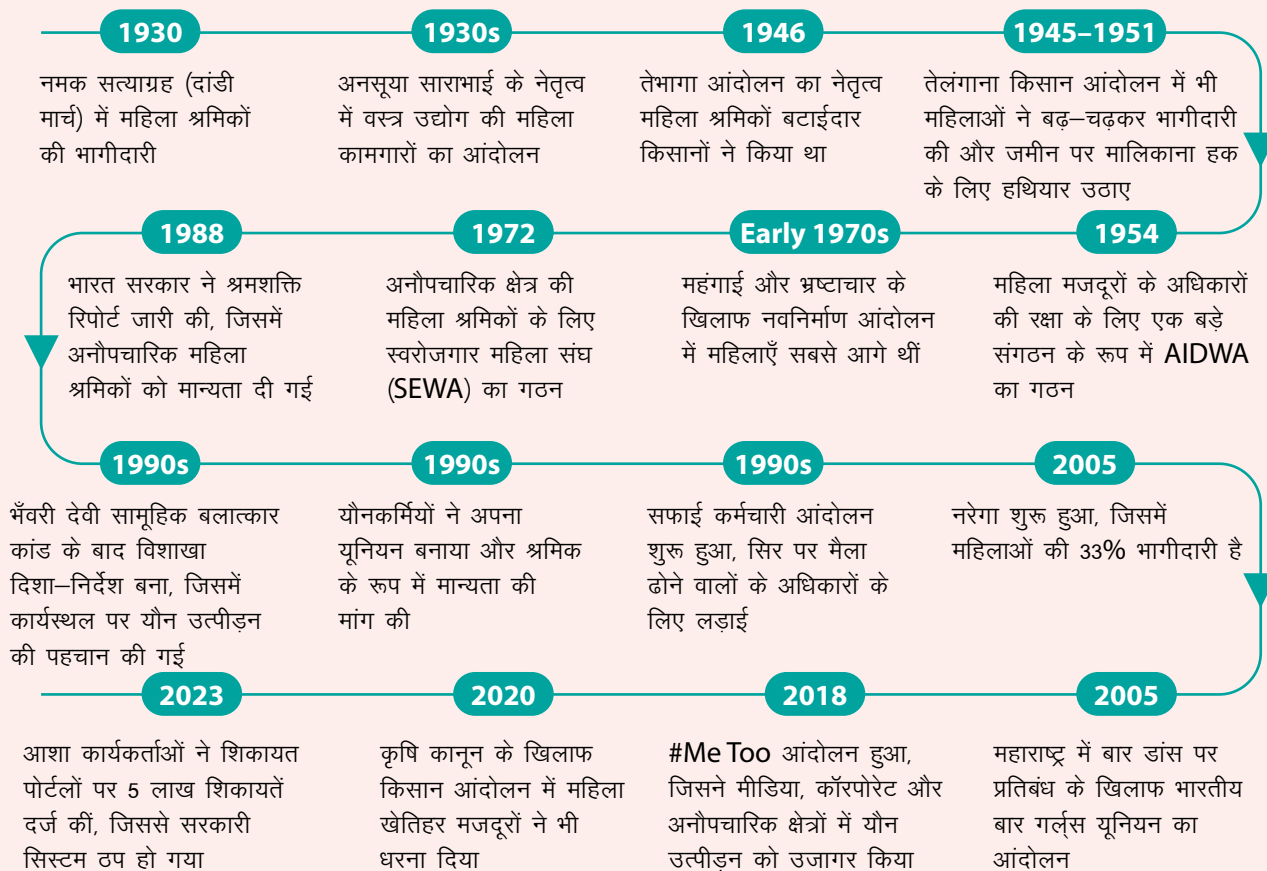


### उद्देश्य:

महिलाओं के काम और श्रमिक अधिकारों को हालिया या अलग-अलग मुद्दों के रूप में देखने के बजाय ऐतिहासिक संघर्षों के संदर्भ में देखना।

### प्रक्रिया:

- ◆ सत्र की शुरुआत एक प्रजेंटेशन से होगी, जिसकी शैली कहानी सुनाने वाली होगी। इसमें विजुअल्स और अभिलेखीय सामग्री की मदद से भारत में श्रमिकों के रूप में महिलाओं का इतिहास बताया जाएगा (1930 के दशक से महिला श्रमिकों के इतिहास का विस्तृत कालक्रम (क्रोनोलॉजी) परिशिष्ट 2 में दिया गया है)।
- ◆ इस सत्र के उद्देश्य को ध्यान में रखते हुए, फ़ैसिलिटेटर नीचे दिए गए कालक्रम में दर्ज प्रमुख पड़ावों पर फोकस कर सकते हैं (अधिक विवरण के लिए परिशिष्ट 2 देखें)।



- ◆ फ़ैसिलिटेटर इस प्रेजेंटेशन दौरान, बीच-बीच में प्रतिभागियों से यह भी पूछ सकते हैं कि क्या वह इन आंदोलनों और महत्वपूर्ण पड़ावों के बारे में पहले से कुछ जानते हैं। अगर यह सत्र ऑनलाइन है, तो प्रतिभागियों से कहें कि वह अपना जवाब चॉट बॉक्स में लिखें।

- ◆ प्रेजेंटेशन में नीचे दी गई प्रमुख कड़ियों का भी जिक्र होना चाहिए (फेसिलिटेटर अपने इनपुट/प्रेजेंटेशन/स्टोरीटेलिंग का स्क्रिप्ट तैयार करने में भी इसका इस्तेमाल कर सकते हैं):

## उपनिवेश विरोधी युग



### प्रतीक से राजनीतिक कार्यकर्ता तक का सफर

औपनिवेशिक सत्ता के विरुद्ध संघर्षों के दौरान, महिलाओं ने राष्ट्रवादी आंदोलनों में सक्रिय रूप से भागीदारी की। फिर भी उन्हें माँ, देखभाल करने वाली और राष्ट्र की नैतिक प्रतीक के रूप में ही पेश किया गया। आंदोलनों में उनकी उपस्थिति का स्वागत तो किया गया, लेकिन छवि पितृसत्तात्मक नियमों के अनुरूप ही गढ़ी गई।

यह वही समय था जब महिलाओं का उभार ऐसी राजनीतिक कार्यकर्ताओं के रूप में हुआ, जिन्होंने न केवल औपनिवेशिक शासन बल्कि पितृसत्तात्मक नियम-कायदों को भी चुनौती दी। महिलाओं की भागीदारी से लोगों की सोच में बदलाव आना शुरू हुआ। महिलाओं को घर और घरेलू कामकाज तक सीमित मानने के बजाय अब उन्हें सार्वजनिक और राजनीतिक जीवन में सहयोगी के तौर पर देखा जाने लगा।

### नेतृत्व की समझ

महिलाओं ने सार्वजनिक राजनीतिक क्षेत्र में उस जमाने में प्रवेश किया था, जब उन पर तरह-तरह की पाबंदियाँ हुआ करती थीं। मतलब यह कि नेतृत्व प्रायः पहचान से पहले ही आकार लेना शुरू कर देता है।

## आजादी के बाद के जन आंदोलन



### आंदोलनों में आम औरतें सबसे आगऽ

आजादी के बाद, कामकाजी, आदिवासी और किसान महिलाओं ने देश भर में हुए जन आंदोलनों बढ़-चढ़कर हिस्सा लिया। आंदोलनों में उनकी भूमिका क्रमशः महत्वपूर्ण होती गई। उन्होंने जमीन से बेदखली, विस्थापन, महँगाई, भ्रष्टाचार और आर्थिक हाशियाकरण के खिलाफ एकजुट होकर आंदोलन किया।

तेलंगाना विद्रोह, शहादा आंदोलन और विभिन्न मजदूर संघों व किसानों के नेतृत्व वाले आंदोलनों में महिलाओं की अहम भूमिका रही। फिर भी आंदोलनों के औपचारिक इतिहास में अक्सर उनके योगदान की अनदेखी ही की गई।

## 1970-1980 का दशक



### जेंडर को राजनीतिक मुद्दा बनाना

1970 और 1980 के दशक में महिलाओं द्वारा स्वतंत्र रूप से कई आंदोलन किए गए, जिनमें जेंडर को स्पष्ट रूप से एक राजनीतिक मुद्दा करार दिया गया। घरेलू हिंसा, यौन हिंसा और श्रम के लैंगिक विभाजन को निजी मामला मानने के बजाय संरचनात्मक समस्या के रूप में परिभाषित किया गया।

इस काल में समाजवादी नारीवादी सोच का विकास हुआ, जिसने महिलाओं के शोषण (चाहे वह वैतनिक काम हो या अवैतनिक) को पूँजीवाद, पितृसत्ता और जाति से जोड़ा। नारीवादी विश्लेषण ने घरेलू श्रम, कार्यस्थल पर शोषण और व्यवस्थागत असमानता को आपस में जोड़कर देखना शुरू किया।

### नेतृत्व की समझ

नारीवादी नेतृत्व शोषण की अदृश्य संरचना को दृश्यमान बनाता है। यह निजी पीड़ा को सामूहिक राजनीतिक आलोचना में तब्दील करता है।



## 1990 के दशक में आर्थिक उदारीकरण

### श्रम और गरीबी का स्त्रीकरण

आर्थिक उदारीकरण ने श्रम बाजार को नया रूप दिया और महिलाओं को बड़ी संख्या में अनौपचारिक और असुरक्षित कामों की तरफ धकेल दिया गया। नारीवादी विद्वानों और कार्यकर्ताओं ने इस तथ्य को उजागर किया कि महिलाओं को विशेष रूप से उन क्षेत्रों में काम दिया गया, जिनमें कानूनी सुरक्षा की स्थिति या तो बहुत ही कमजोर थी या थी ही नहीं।

श्रमशक्ति रिपोर्ट ने अनौपचारिक अर्थव्यवस्था में महिलाओं के आर्थिक योगदान को मान्यता और वैधता प्रदान करने में अहम भूमिका अदा की। इस रिपोर्ट ने इस सोच को चुनौती दी कि अनौपचारिक काम मामूली या दूसरे दर्जे के होते हैं।

लेकिन ऐसा नहीं है कि यह मान्यता या स्वीकार्यता अपने आप ही अधिकारों में तब्दील हो गई।

### नेतृत्व की समझ

मान्यता राजनीतिक होती है, लेकिन केवल मान्यता से कुछ नहीं होता। अर्थात्, केवल मान्यता या स्वीकार्यता से बदलाव नहीं आता।



## 2000 का दशक और उसके बाद

### हाशिये से संगठित होना

बाद के दशकों में, हाशियाकृत क्षेत्रों में काम करने वाली महिला कामगारों ने खुद को सार्वजनिक रूप से संगठित किया। घरेलू कामगारों, यौनकर्मियों, बार डांसरों, गार्मेंट वर्करों (वस्त्र उद्योग में काम करने वाली), और आशा जैसी सामुदायिक स्वास्थ्य कर्मियों ने अपने-अपने कलेक्टिव और यूनियन बनाए।

इन आंदोलनों के माध्यम से महिलाओं ने अपने लिए न सिर्फ कामगारों के रूप में, बल्कि सम्मान, अधिकार और सुरक्षा पाने वाले नागरिकों के रूप में पहचान की मांग की। पहले की तुलना में पहचान तो बढ़ी है, लेकिन संरचनात्मक बहिष्करण अब भी जारी है:

- ◆ घरेलू कामगारों के लिए कोई व्यापक श्रम कानून नहीं बना है।
- ◆ यौनकर्म को काम तो माना गया, लेकिन श्रम सुरक्षा का अभाव है।
- ◆ आशा जैसी योजना-आधारित कार्यकर्ताओं को स्वयंसेवक या वॉलेंटियर के रूप में वर्गीकृत किया जाता है, जिस कारण उन्हें श्रमिक का दर्जा और कानून का संरक्षण नहीं मिलता।

यह उस विरोधाभास को उजागर करता है जो लगातार बना रहता है। महिलाओं को श्रमिक के रूप में मान्यता तो मिल रही है, लेकिन इन्हें औपचारिक क्षेत्र में काम करने वालों को मिलने वाले अधिकारों से व्यवस्थित रूप से वंचित रखा जा रहा है। औपचारिक और अनौपचारिक काम के बीच का विभाजन मुख्य रूप से जेंडर आधारित है, जो असमानता और असुरक्षा को बढ़ावा देता है।

### नेतृत्व की समझ

नारीवादी नेतृत्व मान्यता (पहचान) और अधिकारों के बीच के गैप को पाटने का काम करता है। यह प्रतिकात्मक समावेशन की नहीं, बल्कि संरचनात्मक बदलाव की मांग करता है।

**इनपुट के बाद एक संक्षिप्त सामूहिक चर्चा करें, जिसमें प्रतिभागियों से निम्नलिखित सवाल पूछ सकते हैं:**

- ◆ इस इतिहास को जानना क्यों जरूरी है?
- ◆ इस इतिहास में आपको क्या खास लगा और क्यों?

- ◆ क्या आपको लगता है कि अतीत का यह संघर्ष वर्तमान में भी है? क्या आप इन्हें अपनी जिंदगी में भी पाते हैं?
- ◆ यह इतिहास नेतृत्व की आपकी समझ को किस तरह नया रूप देता है?
- ◆ आपके आसपास श्रम के कौन-से रूप हैं जो अब भी मान्यता या सुरक्षा से वंचित हैं?

### और इस पर जोर दें:

इन सभी चरणों के दौरान कुछ पैटर्न उभरकर सामने आते हैं:

- ◆ महिलाओं ने हमेशा काम किया है, संगठित किया है, नेतृत्व किया है, भले ही उन्हें पहचान या मान्यता न मिली हो।
- ◆ श्रम आंदोलन और नारीवादी आंदोलन का आपस में बहुत गहरा रिश्ता है।
- ◆ अनौपचारिक और देखभाल-आधारित कामों को कम आँका जाता है और पर्याप्त संरक्षण से वंचित रखा जाता है।
- ◆ काम के पुनर्वितरण और अधिकारों के बिना मिलने वाली मान्यता असमानता को बरकरार रखती है।

आज का नारीवादी नेतृत्व इन्हीं इतिहासों से आकार लेता है। यह किसी अमूर्त विचार या सिद्धांत से नहीं, बल्कि सामूहिक संघर्ष, जीवन के अनुभव, और इस जिद से आकार लेता है कि श्रमिक शरीर भी गरिमा, सुरक्षा और सत्ता का हकदार है।

### 3. समूह गतिविधि: स्वास्थ्य कार्यबल की मैपिंग (60 मिनट)



#### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को इस काबिल बनाना कि वह ऐतिहासिक और वैचारिक समझ का उपयोग अपने कार्य-संदर्भों में कर सकें।

#### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को चार-चार के समूह में बाँटा जाएगा। प्रत्येक समूह को चर्चा और मैपिंग गतिविधि के लिए 25 मिनट का समय दिया जाएगा, जो पिछले सत्र में स्वास्थ्य प्रणाली पर हुई चर्चा से बनी उनकी समझ पर आधारित होगी।
- ◆ समूहों से निम्नलिखित मार्गदर्शक सवालों की मदद से अपने-अपने संदर्भों में स्वास्थ्य कार्यबल की मैपिंग करने को कहा जाता है:
  - श्रमिकों की विभिन्न श्रेणियाँ कौन-कौन सी हैं?
  - कौन सी भूमिकाएँ औपचारिक और कौन सी अनौपचारिक हैं?
  - विभिन्न भूमिकाएँ जेंडर, जाति, धर्म और वर्ग में कैसे बंटी हुई हैं?
  - अनिश्चितता और असुरक्षा सबसे ज्यादा कहाँ पर नजर आती है?
- ◆ इसके बाद सभी समूहों को एकसाथ बिठाया जाता है, ताकि अपने-अपने विचार साझा कर सकें।
- ◆ फ़ैसिलिटेटर सामूहिक चर्चा का मार्गदर्शन करेगा। सामूहिक चर्चा के दौरान समूहों के निष्कर्षों को आईएलओ के "काम की दुनिया" फ्रेमवर्क (फ़ैसिलिटेटर के लिए नोट्स में इसको विस्तार से बताया गया है) से जोड़ा जाएगा, और स्वास्थ्य कार्यबल में मौजूद अच्छा काम, अनौपचारिकता, असमानता और संरचनात्मक भेदभाव जैसे पहलुओं को उजागर किया जाएगा।

#### 4. समापन चिंतन और आगे की तैयारी (10 मिनट)



- ◆ इतिहास, मैपिंग और अधिकारों पर चर्चा से निकली मुख्य बातों को संक्षेप में बताएँ।
- ◆ प्रतिभागियों को यह सोचने के लिए प्रेरित करें कि वह "काम की दुनिया" में खुद को कहाँ पर पाते हैं।
- ◆ संक्षेप में बताएँ कि अगले सत्र में नारीवादी नेतृत्व और कार्यस्थल में बदलाव पर कैसे फोकस किया जाएगा।



#### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

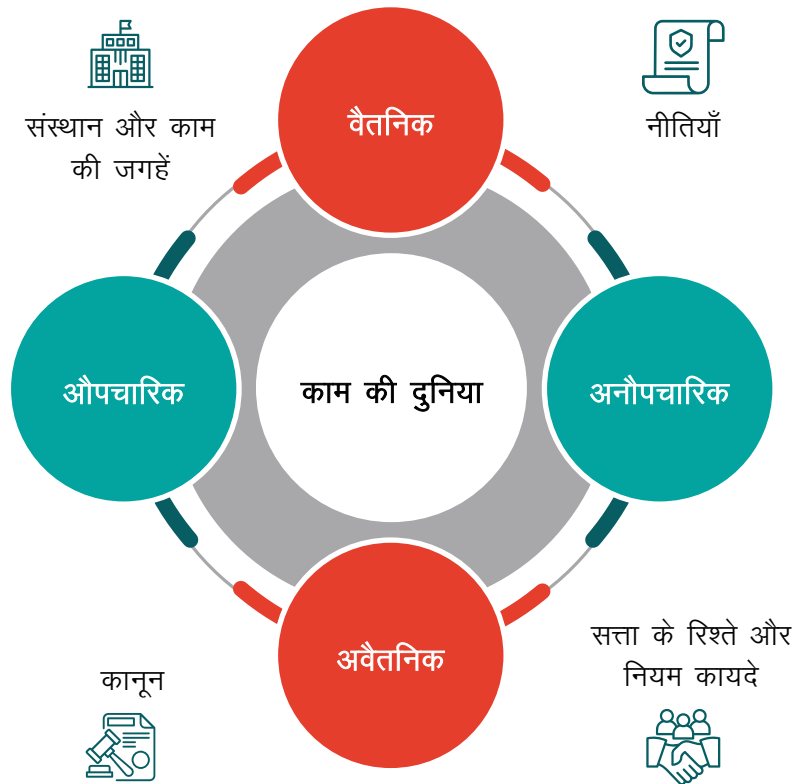
यह सत्र वास्तव में मॉड्यूल 2 की नींव है। इसका उद्देश्य श्रम का सम्पूर्ण इतिहास या कानूनों का ब्यौरा देना नहीं, बल्कि प्रतिभागियों की मदद करना है, ताकि वह:

- ◆ समझ सकें कि महिलाओं का काम ऐतिहासिक रूप से कितना संघर्षपूर्ण और राजनीतिक रूप से कितना महत्वपूर्ण रहा है।
- ◆ समझ सकें कि अनौपचारिकता और असुरक्षा महज संयोग की बात नहीं, बल्कि नीति और सत्ता द्वारा निर्मित है।
- ◆ समझ सकें कि स्वास्थ्य क्षेत्र से जुड़े अधिकांश कामों को किस तरह से औरतों का और कम महत्व का माना जाता है।
- ◆ जेंडर, जाति, वर्ग और सत्ता की परस्पर जुड़ी संरचनाओं के भीतर श्रमिक के रूप में अपनी जगह तलाश सकें।

नीचे फैसिलिटेटर के लिए कुछ महत्वपूर्ण नोट्स दिए गए हैं, जिन्हें आसानी के लिए अलग-अलग शीर्षकों के तहत व्यवस्थित किया गया है। यह "काम की दुनिया", औपचारिक व अनौपचारिक श्रम, और महिलाओं के श्रमिक अधिकारों की रक्षा करने वाले फ्रेमवर्क पर केन्द्रित हैं। इन्हें स्लाइड या थ्योरी नोट्स के रूप में नहीं, बल्कि फैसिलिटेशन के व्यावहारिक आधार के रूप में तैयार किया गया है।

#### काम और काम की दुनिया को समझना

- ◆ काम को सिर्फ नौकरी और रोजगार अनुबंध के रूप में नहीं देखना चाहिए, बल्कि इसमें वैतनिक, अवैतनिक, औपचारिक, अनौपचारिक, दृश्य और अदृश्य—सभी प्रकार के श्रम शामिल हैं।
- ◆ "काम की दुनिया" में सिर्फ श्रमिक और नियोक्ता ही नहीं आते, बल्कि कानून, नीतियाँ, संस्थाएँ, सामाजिक नियम—कायदे और सत्ता—संबंध भी आते हैं, जो तय करते हैं कि काम का मूल्यांकन और नियमन कैसे किया जाएगा।
- ◆ महिलाओं का काम प्रायः प्रोडक्शन और रिप्रोडक्शन के इंटरसेक्शन पर स्थित होता है, जहाँ देखभाल, पालन—पोषण और भावनात्मक श्रम को कौशल या अधिकार—योग्य मानने के बजाय स्वाभाविक माना जाता है।
- ◆ स्वास्थ्य जैसे क्षेत्रों में कार्यस्थल केवल अस्पतालों और दफ्तरों तक सीमित नहीं होता, बल्कि यह घरों, समुदायों, गली—मुहल्लों और सार्वजनिक जगहों तक फैला होता है।



### औपचारिक और अनौपचारिक काम: जेंडर आधारित विभाजन

- ◆ औपचारिक काम पंजीकृत, लिखित अनुबंध पर आधारित और श्रम कानूनों के अधीन होता है। इसमें सामाजिक सुरक्षा और तय वेतन दोनों मिलते हैं।
- ◆ अनौपचारिक कामों में प्रायः कानूनी मान्यता, अनुबंध, सामाजिक संरक्षण और शिकायत निवारण तंत्र आदि का अभाव होता है।
- ◆ देखभाल, गतिशीलता, लचीलापन और इज्जत जैसे जेंडर-आधारित नियम-कायदों के कारण ज्यादातर महिलाओं को अनौपचारिक कामों में ही लगाया जाता है।
- ◆ किसी एक श्रेणी में स्थायी रूप से काम करने के बजाय ज्यादातर महिला श्रमिक पूरी जिन्दगी औपचारिक और अनौपचारिक व्यवस्थाओं के बीच झूलती रहती हैं।
- ◆ स्वास्थ्य क्षेत्र में डॉक्टरों और वरिष्ठ कर्मचारियों की नियुक्ति ज्यादातर औपचारिक तरीके से होती है, जबकि आशा कार्यकर्ता, सफाईकर्मी, सहायक, देखभाल करने वाले और संविदा नर्स आदि को प्रायः अनौपचारिक या अर्ध-औपचारिक तरीके से काम पर रखा जाता है।
- ◆ विभिन्न कामों को अनौपचारिक बनाना संयोग की बात नहीं, बल्कि इसका संबंध लागत घटाने, मुनाफा कमाने, स्त्री-सुलभ और जाति-आधारित श्रम का काम मूल्य आँकने की सुनियोजित नीति से है।

### देखभाल का काम और श्रमिक शरीर

- ◆ अवैतनिक घरेलू श्रम और वैतनिक देखभाल कार्य (स्वास्थ्य, सफाई और घरेलू काम के क्षेत्र में) के बीच एक निरंतरता होती है।

- ◆ उचित सुरक्षा और पहचान के बिना, स्त्री शरीर से शारीरिक थकान सहने, भावनात्मक श्रम करने और रिस्क उठाने की उम्मीद रखी जाती है।
- ◆ “श्रमिक शरीर (लेबरिंग बॉडी)” की अवधारणा यह बताती है कि जाति, जेंडर, विकलांगता और धर्म किस तरह यह तय करते हैं कि किसका शरीर व्यय-योग्य या बदलने-योग्य है।
- ◆ बहुत सी महिला श्रमिकों को आर्थिक शोषण के साथ-साथ नैतिक निगरानी और लांछन का भी सामना करना पड़ता है।

### काम की दुनिया में स्त्री अनुभवों के प्रमुख आयाम

- ◆ जेंडर के नियम-कायदे, आने-जाने पर पाबंदियाँ, जाति की हैसियत और देखभाल संबंधी जिम्मेदारियाँ—इन सभी का रोजगार तक पहुँच पर प्रभाव पड़ता है।
- ◆ काम की परिस्थितियों में वेतन, काम के घंटे, सुरक्षा, मातृत्व सुरक्षा और उत्पीड़न से मुक्ति शामिल हैं।
- ◆ अनौपचारिक और असुरक्षित काम का महिलाओं, विशेष रूप से हाशियाकृत समुदायों की महिलाओं, पर बहुत अधिक प्रभाव पड़ता है।
- ◆ वैतनिक काम और अवैतनिक देखभाल का दोहरा बोझ महिलाओं की पसंद, ऊर्जा और आगे बढ़ने के अवसरों को सीमित करता है।
- ◆ संरचनात्मक बाधाओं में पेशागत अलगाव, भेदभाव, चाइल्ड केयर की कमी और कानूनों का कमजोर क्रियान्वयन—सभी शामिल हैं।

### आईएलओ का “काम की दुनिया” फ्रेमवर्क क्यों जरूरी है?

इस फ्रेमवर्क की मदद से फ़ैसिलिटेटर काम के निजी अनुभवों को श्रम विनियम (लेबर रेगुलेशन), असमानता और सत्ता की व्यापक व्यवस्थाओं से जोड़ सकते हैं।

यह बातचीत को निजी असफलता या धैर्य से संरचनात्मक परिस्थितियों और सामूहिक जिम्मेदारी की दिशा में निर्देशित करता है।

यह श्रम बाजार को समझने के लिए अवैतनिक देखभाल कार्य, अनौपचारिक काम और गैर-मानक रोजगार को बहुत जरूरी मानता है।

यह अच्छे काम को एक ऐसे लक्ष्य के रूप में सामने लाता है, जिसमें सिर्फ आय ही नहीं, बल्कि गरिमा, सुरक्षा, अभिव्यक्ति और सामाजिक संरक्षण भी हो।

### भारत में महिला श्रमिकों के अधिकारों की रक्षा करने वाले फ्रेमवर्क

संवैधानिक आधार	श्रम कानून	न्यायपालिका
<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ कानून की नजर में सभी बराबर हैं और सभी को समान संरक्षण पाने का अधिकार है।</li> <li>◆ लिंग के आधार पर भेदभाव निषिद्ध है। महिलाओं के लिए विशेष प्रावधान किए जा सकते हैं।</li> <li>◆ यह संवैधानिक सिद्धांत है कि समान काम के लिए समान वेतन और काम के लिए मानवीय परिस्थितियाँ काम करने वाले का हक है।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ समान वेतन और भेदभाव न करना कानूनी रूप से अनिवार्य है, हालाँकि इस पर ईमानदारी से अमल नहीं होता।</li> <li>◆ मातृत्व सुरक्षा का प्रावधान तो है लेकिन रोजगार की स्थिति, संस्थान के आकार या सेवा-अवधि की शर्तों के कारण बहुत सी महिलाओं को इसका लाभ नहीं मिल पाता।</li> <li>◆ सुरक्षा और कल्याण संबंधी कानून अलग-अलग क्षेत्रों में अलग-अलग तरीके से लागू किए जाते हैं। अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों को प्रायः इसका लाभ नहीं मिल पाता।</li> <li>◆ कानून स्पष्ट रूप से यौन उत्पीड़न को कार्यस्थल की समस्या के रूप में चिह्नित करता है, और इसके लिए अनिवार्य निवारण तंत्र मौजूद हैं।</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ अदालतों ने काम और कार्यस्थल की परिभाषा को विस्तृत करने में महत्वपूर्ण भूमिका अदा की है, विशेष रूप से गरिमा और सुरक्षा के संदर्भ में।</li> <li>◆ न्यायिक व्याख्याओं से कानून में रह गई कमियों को दूर करने मदद मिली है, हालाँकि न्याय तक एकसमान पहुँच का अभी भी अभाव है।</li> </ul>

### फैसिलिटेशन में जिन मुख्य चीजों पर विशेष रूप से ध्यान देना है:

- ◆ इतिहास का उपयोग चर्चा शुरू करने तक ही सीमित रखें, तथ्यों की भरमार से बचें।
- ◆ अतीत के संघर्षों और वर्तमान परिस्थितियों के बीच क्या संबंध है, बताना जरूरी है।
- ◆ प्रतिभागियों को अपने अनुभव बताने के लिए प्रेरित करें और उनकी समझ को धीरे-धीरे संरचनात्मक पैटर्न से जोड़ें।
- ◆ कानूनों और अधिकारों को गारंटी की तरह पेश करने से बचें, पहचान और जीवन की वास्तविकता के बीच मौजूद गैप पर जोर दें।
- ◆ प्रतिभागियों को फ्रेमवर्क के भीतर अपनी स्थिति का पता लगाने और उन जगहों की पहचान करने के लिए प्रेरित करें जहाँ संरक्षण के नियम पर अमल होता है, नहीं होता है, या नकार दिया जाता है।
- ◆ अधिकारों को तटस्थ या सार्वभौमिक बताने के बजाय प्रतिभागियों को बताएँ कि जेंडर, जाति, वर्ग और सत्ता से इसका क्या संबंध है।
- ◆ इस बात पर जोर दें कि अधिकारों को अमलीजामा पहनाने के लिए संगठित होना, सामूहिक कार्रवाई करना और नारीवादी नेतृत्व का होना बहुत ही जरूरी है।
- ◆ **और ध्यान रहे—** इस सत्र को संचालित करने के लिए फैसिलिटेटर को अच्छे से पढ़ना होगा और तैयारी करनी होगी, ताकि उसे चीजों का ठीक-ठीक पता हो और वह चर्चा को सही तरीके से आगे बढ़ा सके। फैसिलिटेटर को चाहिए कि सत्र का माहौल ऐसा रखे कि प्रतिभागी सोचने के लिए प्रेरित हों, इतिहास को जानने की ललक पैदा हो और वह इससे सीख भी ले सकें।

यह सत्र प्रतिभागियों को काम की दुनिया में अभ्यास के रूप में मौजूद नारीवादी नेतृत्व के साथ जुड़ने के लिए तैयार करता है, और आगामी सत्रों में सत्ता, संस्थान और बदलाव पर गहन चर्चाओं के लिए जमीन तैयार करता है।

## सत्र 6

अपने काम और नेतृत्व में  
'नारीवाद' तलाश करना

अवधि: 3 घंटे (एक छोटे से ब्रेक के साथ)

## मोड:

ऑनलाइन फ़ैसिलिटेशन, प्लेनरी चर्चा और ब्रेकआउट समूह। (कुछ बदलाव के साथ इसको ऑफलाइन सत्र में भी बदला जा सकता है, जिसमें प्रतिभागी गोल घेरे में बैठकर आपस में चर्चा कर सकते हैं।)

## सत्र परिचय



यह सत्र एक विचारोत्तेजक और सहभागी माहौल तैयार करता है, जिसमें प्रतिभागी बनी-बनाई अवधारणा या फ्रेमवर्क की मदद से नहीं, बल्कि सामूहिक चिंतन की मदद से यह समझने की कोशिश करते हैं कि नारीवादी काम और नारीवादी नेतृत्व का व्यावहारिक जीवन में क्या मतलब है।

पिछले सत्र में काम, श्रम और अधिकारों को ऐतिहासिक और संरचनात्मक संदर्भों में रखा गया था। यह सत्र उसको आगे बढ़ाता है, प्रतिभागियों को एक साथ भीतर और बाहर, दोनों दुनिया में ले जाती है। यह प्रतिभागियों को प्रेरित करता है कि वह स्वास्थ्यकर्मी, आयोजक और पेशेवर के रूप में अपने जीवन के अनुभवों से सीखें और इस पर सोचें कि नारीवादी मूल्यों का उनके रोजमर्रा के कामकाज, निर्णयों और संबंधों में किस तरह प्रकट होती (या प्रकट होने के लिए संघर्ष करती) है।

इस सत्र में कोई औपचारिक "इनपुट" नहीं दिया जाता। बल्कि प्रतिभागियों के साझा सोच-विचार, ध्यानपूर्वक एक-दूसरे को सुनने और साझा समझ-निर्माण की प्रक्रिया से अर्थ निर्मित होता है। फ़ैसिलिटेटर विचारोत्तेजक सवाल पूछता है, पैटर्न का ध्यान रखता है, और प्रतिभागी की मदद करता है ताकि वह अपने हिसाब से सिद्धांत गढ़ सकें, अपने तनावों और आकांक्षाओं के बारे में बता सकें। इस तरह फ़ैसिलिटेटर सीखने-सिखाने का माहौल बनाए रखता है।

सत्र इस बात पर जोर देता है कि नारीवादी नेतृत्व कोई तयशुदा भूमिका, पदवी या लक्ष्य नहीं है। यह एक लगातार चलने वाली प्रक्रिया है, जो संदर्भ, संबंध, सत्ता और जवाबदेही से आकार लेता है, प्रायः इसको अनिश्चितता, मोलभाव और देखभाल जैसे संकेतों से पहचाना जाता है।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



सत्र समाप्त होने तक उम्मीद है कि प्रतिभागी:

## नजरिया और वैचारिक समझ:

- ◆ अपने अनुभवों और संदर्भों के हिसाब से बताने में सक्षम होंगे कि नारीवादी काम का क्या मतलब है।
- ◆ यह समझ पाएँगे कि अलग-अलग भूमिकाओं, जगहों और संस्थागत परिवेश में नारीवादी अभ्यास अलग-अलग हो सकता है।
- ◆ यह समझ पाएँगे कि नारीवादी नेतृत्व कोई निजी विशेषता या पद नहीं, बल्कि एक प्रक्रिया और अभ्यास है।

### अभ्यास और उपयोग:

- ◆ उन व्यक्तिगत और सामूहिक मूल्यों को नाम देने में सक्षम होंगे जो उनके नारीवादी काम को दिशा देते हैं।
- ◆ इस विषय पर सोचने में सक्षम होंगे कि नारीवादी काम को लम्बे समय तक बनाए रखने के लिए किस तरह के नेतृत्व की जरूरत है।
- ◆ उन तनावों, चुनौतियों और विरोधाभासों की पहचान में सक्षम होंगे जो नारीवादी नेतृत्व का अभ्यास करते समय उभरते हैं।

### अपनाये जाने वाले तरीके



इस सत्र में निम्नलिखित तरीके अपनाये जाते हैं:

- ◆ निर्देशित व्यक्तिगत चिंतन
- ◆ प्लेनरी शेयरिंग और सामूहिक समझ-निर्माण
- ◆ छोटे-छोटे समूहों में चर्चा और सहयोगी निष्कर्ष

यह पद्धति अभिव्यक्ति, संतुलन और देखभाल को प्राथमिकता देती है। सभी प्रतिभागी अपने विचार रख सकें, इसके लिए लिखने का विकल्प भी दिया जाता है। इस तरह जो प्रतिभागी बोलने में खुद को सहज नहीं पाते, वह भी अपनी बात आत्मविश्वास के साथ रख पाते हैं। असहजता, असहमति और अनिश्चितता को सीखने-सिखाने की प्रक्रिया का वाजिब और रचनात्मक अंग माना जाता है।

### सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

#### 1. प्रतिभागियों का आना, चेक-इन करना, और चर्चा का माहौल तैयार करना (15 मिनट)



#### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को सहज करना, पिछले सत्रों में हुई चर्चा की याद दिलाना, और चिंतन कार्य के लिए भावनात्मक और व्यावहारिक रूप से तैयार करना।

#### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों के जुड़ने से पहले अनुवाद सहयोग की व्यवस्था सुनिश्चित करना।
- ◆ प्रतिभागियों का स्वागत करना और बताना सत्र का स्वरूप विचारात्मक और सहभागी है।
- ◆ संक्षेप में होमवर्क/चिंतन प्रॉम्प्ट संबंधी प्रश्नों को नोट कर लें:
  - लिखने की प्रक्रिया कैसी रही?
  - क्या आसान और क्या मुश्किल लगा?
- ◆ बताना कि प्रतिभागियों की मदद के लिए फ़ैसिलिटेटर मौजूद हैं। फ़ैसिलिटेशन में जरूरत के हिसाब से नेटवर्क समस्या के कारण या पढ़ने में असहज प्रतिभागियों के लिखित विचारों को जोर-जोर से पढ़कर सुनाना भी शामिल है।
- ◆ लॉजिस्टिक्स से जुड़ी चीजें साझा करना (व्हाट्सएप सहभागिता, वैकल्पिक रविवारीय सत्र, आगामी कार्यक्रम से जुड़ी चीजें, इत्यादि)।

#### 2. नारीवादी काम की समझरू विचारात्मक संवाद (90 मिनट)



#### उद्देश्य:

नारीवादी काम की सर्वमान्य परिभाषा तय करने के बजाय सामूहिक रूप से इस पर विचार करना कि वह कौन सी चीजें हैं जो किसी काम को नारीवादी बनाती हैं।

## सत्र से पहले की तैयारी:

प्रतिभागियों को पहले से कुछ चिंतन प्रॉम्प्ट लिखित रूप में भेजे जाते हैं। उनसे कहा जाता है कि अपने हिसाब से इन सवालों का जवाब तैयार करें और लिख लें, ताकि सत्र के दौरान जोर-जोर से पढ़कर सुना सकें।

## कुछ प्रमुख विचार-प्रश्न (यह स्लाइड के रूप में दिखाने के लिए नहीं, बल्कि विचार को दिशा देने के लिए हैं):

- ◆ वह कौन सी चीजें हैं जो हमारे काम को नारीवादी बनाती हैं?
- ◆ कोई काम नारीवादी है या नहीं, क्या यह सिद्धांतों से तय होता है, या प्रक्रिया से, या कि दोनों से?
- ◆ क्या नारीवादी सिद्धांत पहले से होते हैं, या यह अभ्यास और चिंतन के माध्यम से बाद में उभरते हैं?
- ◆ संस्थानों, समुदायों और सत्ता की व्यवस्थाओं में हमारी स्थिति नारीवादी काम को कैसे आकार देती है?
- ◆ हम स्वास्थ्यकर्मी के रूप में और अपनी अन्य भूमिकाओं में नारीवादी काम का अभ्यास कैसे करते हैं?

नीचे दिए गए चिंतन प्रॉम्प्ट का इस्तेमाल किया जा सकता है, या जरूरत के हिसाब से इसमें फेरबदल भी किया जा सकता है:



सभी को सतरंगी सलाम!

हमारा अनुरोध है कि आप कुछ समय निकालें, और स्वास्थ्यकर्मी के रूप में अपने अब तक के सफर पर सरसरी नजर डालें। अपने किसी एक काम पर विचार करें, जिसे आप नारीवादी मानते हैं, और बताएँ कि वह काम आपको नारीवादी क्यों लगता है? ध्यान रहे कि यह गतिविधि हमारे अगले सत्र का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है।

हम यह नहीं कह रहे कि आप नारीवादी काम को किसी तयशुदा तरीके से परिभाषित करें। बल्कि हम चाहते हैं कि आप इसे अपने नजरिये से देखें, अपने अनुभवों, अपने संघर्षों, अपनी खुशियों और अपने संदर्भों के आधार पर परिभाषित करें। हमारा मानना है कि आपका काम आपकी गहरी समझ पर आधारित है, और वही यह समझने के लिए काफी है कि नारीवादी काम का आपके लिए क्या मतलब है और आप इसको किस तरह देखते हैं।

हम चाहते हैं कि इस विषय पर चिंतन करते समय अपने पास डायरी या कॉपी जरूर रखें। आपके मन में जो भी विचार आते हैं, उन्हें उस पर लिख लें।

हम चाहते हैं कि अगले सत्र में आपका विचार चिंगारी की यात्रा का हिस्सा बने, ताकि हम सब एक-दूसरे से सीख सकें। हमारा अनुरोध है कि सत्र के दौरान जब आपसे कहा जाए, अपनी लिखी बातों को जोर-जोर से पढ़ें ताकि सभी प्रतिभागी सुन सकें। आप अपनी बात हिन्दी या अंग्रेजी में रख सकते हैं, जरूरत पड़ने पर अनुवाद की भी व्यवस्था है।

यह सुनिश्चित करने के लिए कि सभी को अपने विचार साझा करने का मौका मिले, आपसे अनुरोध है कि समय सीमा का ख्याल रखें और अपनी बात दो मिनट में पूरी कर लें।

ध्यान रहे कि यह वैकल्पिक नहीं है। सभी को अपना-अपना विचार रखना है, और साथ ही दूसरों के विचारों को ध्यान से सुनना भी है। अगर आपको लगता है कि नेटवर्क की समस्या आ सकती है तो अपना लिखा पहले ही फ़ैसिलिटेटर को भेज सकते हैं। सत्र के दौरान ऐसी समस्या पैदा होती है तो आपकी तरफ से फ़ैसिलिटेटर आपके विचार पढ़ देगा। वैसे हम यही चाहते हैं कि आप सत्र में खुद उपस्थित रहें और खुद ही अपनी बात रखें, क्योंकि आपकी आवाज बहुत महत्व रखती है।

हमें उम्मीद है कि यह चिंतन आपको नयी समझ और खुशी देगा। हम आपमें से हर एक की बात सुनने को लेकर उत्साहित हैं।

### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागी बारी-बारी से अपनी लिखी हुई बातें जोर से पढ़ते हैं (प्रत्येक लगभग 2 मिनट)।
- ◆ फ़ैसिलिटेटर उनकी बातों को ध्यान से सुनते हैं और उभरने वाले मुद्दों, विरोधाभासों और साझा मूल्यों को नोट करते हैं।
- ◆ चिंतन को गहराई देने के लिए फ़ैसिलिटेटर चाहे तो छोटे-मोटे क्लू दे सकता है, लेकिन निष्कर्ष निकालने या अर्थ को सीमित करने से बचना चाहिए।
- ◆ संतुलित सहभागिता को बढ़ावा देने के लिए:
  - स्वभाव से शांत प्रतिभागियों को बोलने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।
  - अधिक बोलने वालों से थोड़ा शांत रहने का अनुरोध किया जाता है।
- ◆ प्रतिभागी कैसा महसूस कर रहे हैं, जानने के लिए बीच-बीच में थोड़ा ठहराव जरूरी है।

### फ़ैसिलिटेटर की भूमिका:

माहौल को आत्मीय और सहज बनाए रखना। प्रतिभागियों का ध्यान न भटके, इसके लिए बीच-बीच में चीजों को स्पष्ट करने के लिए सवाल पूछना, चिंतन के पैटर्न की तरफ समूह का ध्यान आकर्षित करना, और किसी एक सत्य पर आम सहमति के बजाय विभिन्न सत्यों को स्वीकार करना।

### 3. नारीवादी काम को बनाए रखने के लिए नेतृत्व की जरूरत (60 मिनट)



### उद्देश्य:

इस मुद्दे पर विचार करना कि नारीवादी काम को बढ़ावा देने और बनाए रखने के लिए किस तरह के नेतृत्व की जरूरत है।

### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को 3-4 छोटे-छोटे समूहों में बाँटा जाता है।
- ◆ प्रत्येक समूह से कहा जाता है कि ब्रेक से पहले के चिंतन में जिन कामों का उल्लेख किया गया था, उन पर सोचें और फिर निम्नलिखित पर चर्चा करें:

### गाइडिंग सवाल:

- ◆ इस काम को बनाए रखने के लिए किस तरह के नेतृत्व की जरूरत है?
- ◆ नेतृत्व किसके पास होना चाहिए—एक व्यक्ति, कुछ व्यक्ति, या कई व्यक्तियों के पास?
- ◆ नियुक्ति, वेतन, स्टाफ वेलफेयर, संसाधन और जवाबदेही से जुड़े निर्णय किस तरह लिए जाने चाहिए?
- ◆ नेतृत्व को किस तरह संवाद करना चाहिए, विशेष रूप से टकराव या अनिश्चितता की स्थिति में?
- ◆ क्या नारीवादी नेतृत्व कोई निश्चित लक्ष्य है, या निरंतर चलती और बदलती रहने वाली प्रक्रिया?

### समूह साझेदारी:

- ◆ छोटे-छोटे समूहों में चिंतन के बाद सभी एक साथ बैठते हैं, और प्रमुख विचारों को साझा करते हैं (प्रत्येक लगभग 3-4 मिनट)।
- ◆ फ़ैसिलिटेटर की भूमिका:
  - अलग-अलग समूहों के बीच कड़ियाँ जोड़ना।
  - उभरते हुए तनावों या सवालों को सामने लाना।
  - नेतृत्व को करिश्मा या प्राधिकार के रूप में नहीं, बल्कि इससे इतर सोचने के लिए प्रोत्साहित करना।

#### 4. समापन चिंतन और चेक-आउट (15 मिनट)



##### उद्देश्य:

भावनात्मक और बौद्धिक रूप से सत्र को आत्मसात करने में प्रतिभागियों की मदद करना।

##### प्रस्तावित प्रक्रिया:

- ◆ चेक इन के लिए एक सामान्य मूड-मैप या फीलिंग-मैप का उपयोग करें।
- ◆ कमरे में मौजूद जटिलता, संवेदनशीलता और ईमानदारी को स्वीकार करें।
- ◆ प्रतिभागियों को उपस्थिति, चिंतन और गंभीरता से सुनने के लिए धन्यवाद कहें।
- ◆ संक्षेप में बताएँ कि आज जो कुछ हमने समझा-सीखा, अगला सत्र कैसी इसी की बुनियाद पर आधारित होगा और संस्था, सत्ता और बदलाव से जुड़े सवालों की ओर बढ़ेगा।



##### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

यह सत्र मॉड्यूल 2 के अन्य सत्रों से बिल्कुल अलग है। इसकी ताकत निर्देश नहीं संयम है।

##### मुख्य फैसिलिटेशन सिद्धांत:

- ◆ समूह की तरफ से नारीवादी काम या नेतृत्व को परिभाषित करने की कोशिश नहीं करना है।
- ◆ प्रतिभागियों के विचारों को ज्ञान मानना है, कहानी नहीं।
- ◆ अस्पष्टता, विरोधाभास और असहजता को सामने आने देना है।
- ◆ याद रखना है कि आपसी जुड़ाव का मतलब चुनौतियों से मुँह चुराना नहीं होता।

##### सत्र पर पकड़:

- ◆ ज्यादा रोक-टोक के बिना सहभागिता में संतुलन बनाकर रखना है।
- ◆ थकान, असुरक्षा और प्रतिरोध जैसे भावनात्मक संकेतों पर ध्यान देना है।
- ◆ फैसिलिटेटर अगर अपना विचार साझा करता है तो बताना होगा कि यह उसका निजी विचार है।

##### बड़े परिप्रेक्ष्य से जोड़ना:

- ◆ चर्चा को सहज तरीके से सत्ता, काम और असमानता पर पहले हुई चर्चाओं से जोड़ना।
- ◆ इस बात पर जोर देना कि नारीवादी नेतृत्व दायरे के भीतर आकार लेता है, बाहर नहीं।
- ◆ इस बात पर जोर देना कि व्यक्तिगत नहीं बल्कि सामूहिक प्रयास ही नारीवादी काम को दीर्घजीवी बनाता है।

यह सत्र प्रतिभागियों को आगामी सत्रों में जो संस्थागत बदलाव, नेतृत्व यात्रा और नारीवादी व्यवहार में लगने वाले भावनात्मक श्रम जैसे सवालों पर जो गहन चर्चा होने वाली है, उसके लिए तैयार करता है।

## सत्र 7

नारीवादी काम से नारीवादी  
नेतृत्व तक

अवधि: लगभग 3–3.5 घंटे (एक छोटे से ब्रेक के साथ)

## मोड:

ऑनलाइन फ़ैसिलिटेशन, जिसमें ब्रेकआउट समूह और प्लेनरी चर्चा शामिल है। (कुछ बदलाव के साथ इसको ऑफलाइन सत्र में भी बदला जा सकता है, जिसमें प्रतिभागी गोल घेरे में या टेबल के इर्द-गिर्द बैठकर आपस में चर्चा कर सकते हैं।)

## सत्र परिचय



यह सत्र संस्थानों, संगठनों और प्रणालियों के भीतर नारीवादी नेतृत्व के रोजमर्रा के अभ्यास पर केन्द्रित है, विशेष रूप से जहाँ सत्ता का स्वरूप असमान, संसाधन कम, और विकल्प सीमित हैं।

पिछले सत्रों में काम, श्रमिकों के अधिकार, सत्ता और नारीवादी नेतृत्व को एक अभ्यास के रूप में देखने पर जो चर्चा हुई थी, उसी को आगे बढ़ाते हुए इस सत्र में प्रतिभागियों को स्वास्थ्य और विकास क्षेत्रों से जुड़ी वास्तविक जिन्दगी की मुश्किलों पर विचार करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। केस स्टडी के माध्यम से प्रतिभागी यह जानने का प्रयास करते हैं कि नारीवादी मूल्यों को किस तरह उन संदर्भों में साधा और निभाया जाता है, जो दर्जाबंदी, नौकरशाही, फंडिंग के दबाव, सामाजिक नियमों और संस्थागत संस्कृतियों से आकार लेते हैं।

नारीवादी नेतृत्व को आदर्श के रूप में देखने या विरोध से मुक्त मानने के बजाय, यह सत्र विरोधाभास, समझौते और जवाबदेही पर बल देता है। प्रतिभागियों को प्रोत्साहित किया जाता है कि वह सिर्फ इस पर विचार न करें कि कौन से विकल्प चुने गए, बल्कि विकल्प क्यों और कैसे चुने गए, और चुने गए विकल्पों का श्रमिकों, समुदायों और खुद उन पर क्या असर पड़ता है, इस पर भी विचार करें।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



सत्र समाप्त होने तक उम्मीद है कि प्रतिभागी:

## नजरिया और वैचारिक समझ:

- ◆ नारीवादी नेतृत्व की पहचान संस्थानों के भीतर मौजूद और समझौता आधारित प्रणाली के रूप में कर सकेंगे।
- ◆ समझ सकेंगे कि सत्ता किस तरह नियमों, दर्जाबंदी, मान्यताओं और संसाधनों के प्रवाह के माध्यम से काम करती है।
- ◆ नेतृत्व के निर्णयों में शामिल नैतिक तनावों और समझौतों की पहचान करने में सक्षम हो सकेंगे।

## कौशल और अभ्यास:

- ◆ कार्यस्थल की मुश्किलों का नारीवादी दृष्टिकोण से विश्लेषण करना।
- ◆ सामूहिक रूप से निर्णय लेना और विकल्पों का औचित्य निर्धारण करना।
- ◆ नेतृत्व की भूमिकाओं में जवाबदेही, आपसी जुड़ाव और सत्ता पर सोचना।

### अपनाये जाने वाले तरीके



इस सत्र में केस-आधारित और संवाद पद्धति का उपयोग किया जाता है, जिसमें निम्नलिखित शामिल हैं:

- ◆ प्रतिभागियों द्वारा छोटे-छोटे समूहों में केस स्टडी का विश्लेषण करना
- ◆ प्लेनरी चर्चा और विभिन्न केसों की तुलना करना
- ◆ फ़ैसिलिटेटर के मार्गदर्शन में नेतृत्व, सत्ता और संस्थानों पर विचार-विमर्श करना

इसमें अभ्यास के माध्यम से सीखने-सिखाने पर बल दिया जाता है। विशेष रूप से नारीवादी सिद्धांतों पर अमूर्त चर्चा के बजाय, इन्हें वास्तविक बाधाओं के बरक्स देखने-परखने पर बल दिया जाता है।

## सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

### 1. सत्र की शुरुआत और नारीवादी काम पर पुनर्विचाररू मूल्य, खामियाँ, और अनिवार्य तत्व (45 मिनट)



#### उद्देश्य:

यह सेगमेंट नारीवादी काम केन्द्रित पिछले सत्र और नेतृत्व व अभ्यास केन्द्रित वर्तमान सत्र के बीच विचारात्मक और आलोचनात्मक पुल का निर्माण करता है। इसका उद्देश्य है:

- ◆ पिछले सत्र में प्रतिभागियों ने जिन कामों को नारीवादी काम माना था, उन पर फिर से विचार करना।
- ◆ पिछले सत्र में जो चीजें अनकही रह गईं, जिन पर अधूरी चर्चा हुई, या जो असहज थीं, उन्हें सामने लाना।
- ◆ साझा मूल्यों की दोबारा पुष्टि करना, साथ ही खामियों, विरोधाभासों और बहिष्करणों पर भी बात करना।
- ◆ संदर्भ की विविधता को बरकरार रखते हुए बताना कि नारीवादी काम के अनिवार्य तत्व क्या-क्या हैं।

यह सेगमेंट प्रतिभागियों को नारीवादी काम की पहचान से गुण-दोष की पड़ताल की ओर ले जाता है, इस बात पर जोर देता है कि नारीवादी काम को केवल परिणाम या व्यक्तिगत इरादे पर नहीं, बल्कि उद्देश्यधनीयत, प्रक्रिया और स्पष्ट राजनीतिक नजरिये पर आधारित होना चाहिए।

#### प्रक्रिया और फ़ैसिलिटेशन गाइड:

1. प्रतिभागियों का स्वागत करें और सत्र 5 व 6 की मुख्य बातों पर थोड़ी बातचीत करें।
2. संदर्भ का निर्धारण (5 मिनट)

सत्र की शुरुआत करते हुए प्रतिभागियों से कहें कि पिछले सत्र के बारे में मन ही मन सोचें:

- ◆ नारीवादी काम के वह कौन-से उदाहरण थे, जिनका आपके दिल-दिमाग पर गहरा असर हुआ?
- ◆ वह कौन सी चीजें थीं जो आपको बहुत पवारफूल, या अधूरी, या अनसुलझी लगीं?

3. ध्यान रहे कि सिर्फ कही बातों पर ही नहीं, बल्कि उन पर भी सोचना है जिन्हें उस समय कहना या चुनौती देना कठिन था।

4. **वर्ड क्लाउड/मैपिंग गतिविधि: नारीवादी काम क्या है? (5 मिनट):**

**प्रॉम्प्ट (जोर से पढ़कर सुनाएँ):**

“पिछले सत्र की चर्चाओं और उदाहरणों के आधार पर, कुछ ऐसे शब्द लिखें जो आपके हिसाब से नारीवादी काम की मूल भावना और मूल्यों का प्रतिनिधित्व करते हैं।”

प्रतिभागी एक शब्द में या छोटे वाक्य में अपनी बात लिख या कह सकते हैं।

5. **वर्ड क्लाउड गतिविधिरू नारीवादी काम क्या नहीं है (10 मिनट)**

**प्रॉम्प्ट (जोर से पढ़कर सुनाएँ):**

“नारीवादी काम के बारे में आपने जो सुना है, उसके आधार पर कुछ ऐसे शब्द लिखें जो आपके हिसाब से यह नहीं है।”

दूसरा वर्ड क्लाउड तैयार करें, फिर दोनों को एक साथ प्रतिभागियों को दिखाएँ।

6. **सामूहिक चिंतन को फ़ैसिलिटेट करें (15 मिनट)**

स्क्रीन पर वर्ड क्लाउड को प्रदर्शित करें और प्रतिभागियों से कहें कि वह अपने विचार बुलंद आवाज में रखें। उन्हें प्रोत्साहित करें कि:

- ◆ उन शब्दों पर बात करें जिनका उनके दिल-दिमाग पर गहरा असर हुआ है।
- ◆ असहजता या तनाव को नाम दें।
- ◆ पिछले सत्र में अपनी ही कही बातों पर फिर से गौर करें।
- ◆ पूछें कि कुछ मूल्य क्यों उन्हें बहुत जरूरी लगते हैं और किस काम आते हैं।
- ◆ विरोधाभासों पर ध्यान दिलाएँ (जैसेरू परवाह बनाम नियंत्रण, एकजुटता बनाम उद्धारवाद)।
- ◆ अस्पष्ट या अच्छा महसूस कराने वाले शब्दों पर सहजता के साथ सवाल उठाएँ और पूछें कि इन्हें व्यवहार में कैसे उतारा जाता है।
- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि वह सिर्फ फ़ैसिलिटेटर से नहीं, बल्कि एक-दूसरे से भी बात करें।

7. **सिंथिसिस इनपुट या निष्कर्ष (10 मिनट)**

एक छोटे स्लाइड डेक या विजुअल एड का उपयोग करें ताकि:

- ◆ उभरकर आए प्रमुख मूल्यों को रेखांकित या हाईलाइट किया जा सके।
- ◆ समूह द्वारा निकाली गई कमियों पर फिर से विचार किया जा सके।
- ◆ इन बातों को नारीवादी आंदोलन की सोच और काम से जोड़ा जा सके।

8. इस बात पर जोर दें कि नारीवादी काम और नेतृत्व ऐसी समझ पर आधारित होनी चाहिए जो:

- ◆ सत्ता और प्रक्रिया पर ध्यान दे।
- ◆ जरूरत की आड़ में अहित न करे।
- ◆ गरिमा, जवाबदेही और सामूहिक कल्याण को महत्व दे।

9. अनिवार्य तत्वों को स्पष्ट करना चर्चा के दौरान जो बहिष्करण और विरोधाभास सामने आए, उनमें से किस-किस को नारीवादी काम नहीं कहा जा सकता, यह बिल्कुल साफ शब्दों में बताएँ।

10. **खुला सवाल-जवाब (5 मिनट)**

प्रतिभागियों से कहें कि उनके मन में कोई सवाल है तो पूछ सकते हैं, या कोई विचार है जो वह साझा करना चाहते हैं तो कर सकते हैं।

## फैसिलिटेटर की भूमिका:

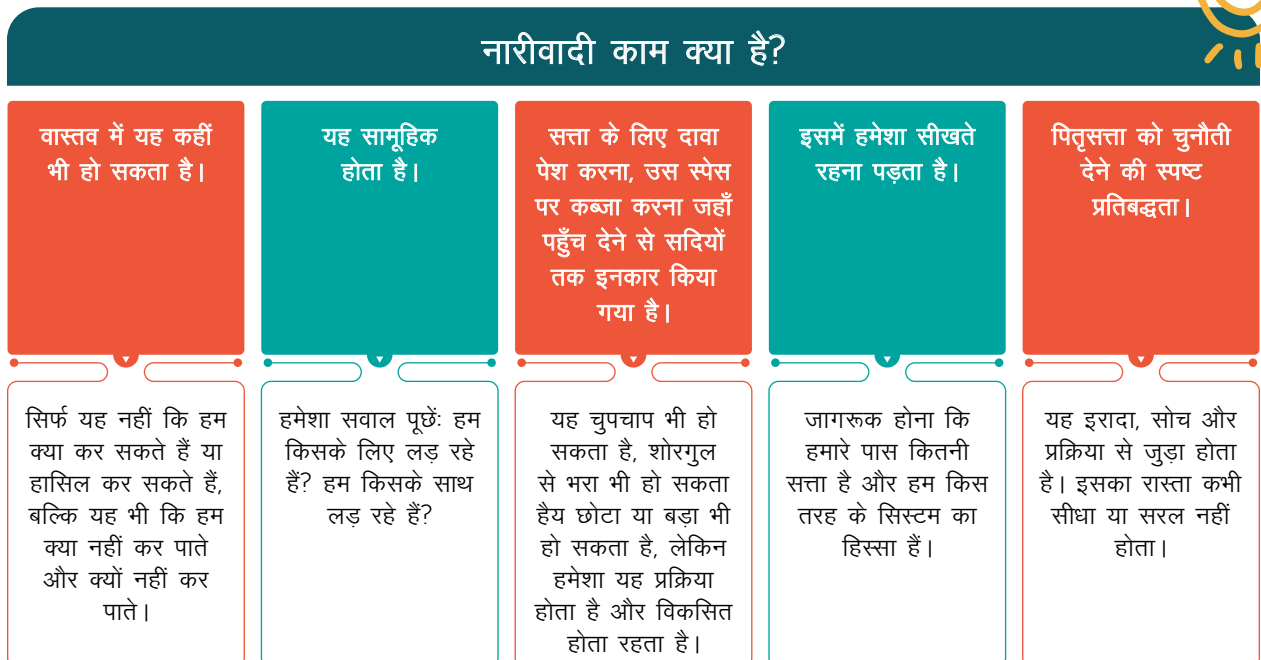
इस चरण में फैसिलिटेटर को अधिक सक्रिय और उकसाने वाली भूमिका में होना चाहिए।

- ◆ जरूरी लगे तो जानबूझकर विपरीत तर्क रखे।
- ◆ सारांश बताने के बजाय चुनौतियाँ पेश करे।
- ◆ समूह को सहमति से ज्यादा अभिव्यक्ति पर जोर देने के लिए प्रेरित करे।

## जिन बातों को स्पष्ट करना जरूरी है:

- ◆ नारीवादी काम संदर्भ आधारित होता है और इसका अलग-अलग रूप हो सकता है, लेकिन यह राजनीतिक रूप से खोखला नहीं हो सकता।
- ◆ सिर्फ इरादा ही काफी नहीं है, प्रक्रिया और नजरिया भी मायने रखता है।
- ◆ नारीवादी काम को निश्चित रूप से निम्नलिखित पर आधारित होना चाहिए:
  - इरादा या नीयत
  - जवाबदेही
  - सत्ता पर ध्यान
  - स्पष्ट नारीवादी नजरिया
- ◆ प्रतिभागियों को गंभीरता के साथ सोचने के लिए प्रेरित करें कि:
  - यह मूल्य उनके अपने काम और संगठन में किस तरह हैं या नहीं हैं।
  - कब नारीवादी भाषा का इस्तेमाल तो होता है लेकिन काम नारीवादी नहीं होता।
  - कैसे दर्जाबंदी, तात्कालिकता या अर्जेंसी और संस्थागत दबाव नारीवादी काम को नुकसान पहुँचाते हैं।
  - नैतिक उपदेश देने से बचें राजनीतिक स्पष्टता पर ध्यान दें।
  - इस पर जोर दें कि असहमति नारीवादी व्यवहार का हिस्सा है।
  - इस सेगमेंट को समापन नहीं बल्कि आधार के रूप में प्रस्तुत करें—यह सवाल समूह के साथ बने रहेंगे।

नारीवादी नेतृत्व पर अपना सिंथेसिस इनपुट तैयार करने के लिए नीचे दिया गया डायग्राम देखें:





### नारीवादी काम क्या नहीं है?

- हम हमेशा यह अकेले नहीं कर सकते।
- हमेशा पता नहीं होता कि क्या करना है।
- हमेशा वही नहीं कर या कह सकते जो सही होता है।
- समता और समावेश के प्रति प्रतिबद्ध हुए बिना यह नहीं हो सकता।
- यह किसी को 'बचाने' की कोशिश नहीं, बल्कि अधिकार और मुक्ति की राजनीतिक लड़ाई है।
- यह काम हमेशा सहज नहीं हो सकता।
- इसका संबंध शोषण करने वाली सत्ता से नहीं हो सकता।
- यह कोई कार्यक्रम, केस स्टडी या कामयाबी की कहानी नहीं हो सकता।

## 2. केस स्टडी कार्य का परिचय (10 मिनट)



### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को बताना कि केस स्टडी क्या है और यह कैसे किया जाता है।

### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को बताया जाता है कि स्वास्थ्य और विकास क्षेत्र के जमीनी हालात पर कैसे काम करना है।
- ◆ उन्हें समझाया जाता है कि केस व्यक्तिगत विफलता को नहीं, बल्कि संरचनात्मक सीमाओं को दर्शाते हैं।
- ◆ बताया जाता है कि केस स्टडी में किन चीजों पर ध्यान देना है (नजरिया):
  - सत्ता
  - जेंडर और जाति
  - संस्थागत भूमिकाएँ और जिम्मेदारियाँ
  - श्रमिकों और समुदायों के प्रति जवाबदेही

### 3. छोटे समूहों में केस स्टडी का विश्लेषण (30–45 मिनट)



#### उद्देश्य:

नेतृत्व से जुड़ी दुविधाओं का सामूहिक विश्लेषण करना और नारीवादी निर्णय-निर्माण प्रक्रिया का अभ्यास करना।

#### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को चार समूहों में बाँटा जाता है।
- ◆ प्रत्येक समूह को एक-एक केस स्टडी दी जाती है।
- ◆ समूहों को केस पढ़ने, गाइड करने वाले सवालों पर चर्चा करने और एक छोटी समरी तैयार करने के लिए समय दिया जाता है।

#### केस स्टडी का संक्षिप्त समरी

(विस्तृत केस स्टडी के लिए परिशिष्ट 3 देखें)

**केस स्टडी 1:** किसी संस्थान में मिड-लेवल पर नेतृत्व करने वाली महिलाओं को न सिर्फ अपने स्टाफ की वर्कलोड और बर्नआउट संबंधी शिकायतें सुननी पड़ती हैं, बल्कि सीमित संसाधनों में टारगेट पूरा करने के सीनियर मैनेजमेंट के दबाव का सामना भी करना पड़ता है।

**केस स्टडी 2:** एक प्रोग्राम लीडर को, विशेष रूप से रिपोर्टिंग, समय-सीमा, और देखभाल कार्य की पहचान के संदर्भ में, डोनर की उम्मीदों और जमीनी कार्यकर्ताओं की जरूरतों के बीच तालमेल बिठाना पड़ता है।

**केस स्टडी 3:** सुपरवाइजर को कार्यस्थल पर उत्पीड़न से जुड़े किसी ऐसे मामले का सामना करना पड़ सकता है, जिसमें कोई वरिष्ठ स्टाफ आरोपी हो, और जिसको हटाने से संगठन की स्थिरता पर बुरा असर पड़ सकता है।

**केस स्टडी 4:** महिला श्रमिकों का कोई कलेक्टिव कामकाजी माहौल में ऐसे बदलाव की माँग कर सकता है, जिससे नारीवादी नजरिया रखने वाले मैनेजर को संस्था के नियम और श्रमिक एकजुटता के बीच संतुलन साधने में दिक्कत हो सकती है।

#### समूहों के लिए कुछ गाइडिंग सवाल:

- ◆ इस केस में सबसे बड़ी मुश्किल क्या है?
- ◆ सत्ता किसके पास है, और किस रूप में है?
- ◆ किसकी बातों को महत्व मिल रहा है, किसकी नहीं?
- ◆ ऐसी परिस्थिति में नारीवादी नेतृत्व का रुख क्या होना चाहिए?
- ◆ इससे कौन से जोखिम, समझौते और जिम्मेदारियाँ जुड़ी हुई हैं?

#### फैसिलिटेटर की भूमिका:

समूहों के बीच घूमते-फिरते रहें, उनकी चर्चा को ध्यान से सुनें, जहाँ चर्चा सतही स्तर पर ही अटकी लगे वहाँ प्रतिभागियों को गहन विश्लेषण के लिए प्रेरित करें।

#### 4. सभी प्रतिभागियों की साझेदारी और सामूहिक विश्लेषण (60 मिनट)



##### उद्देश्य:

अलग-अलग केशों के बीच संबंध जोड़ना और नारीवादी नेतृत्व की व्यावहारिक समझ में इजाफा करना।

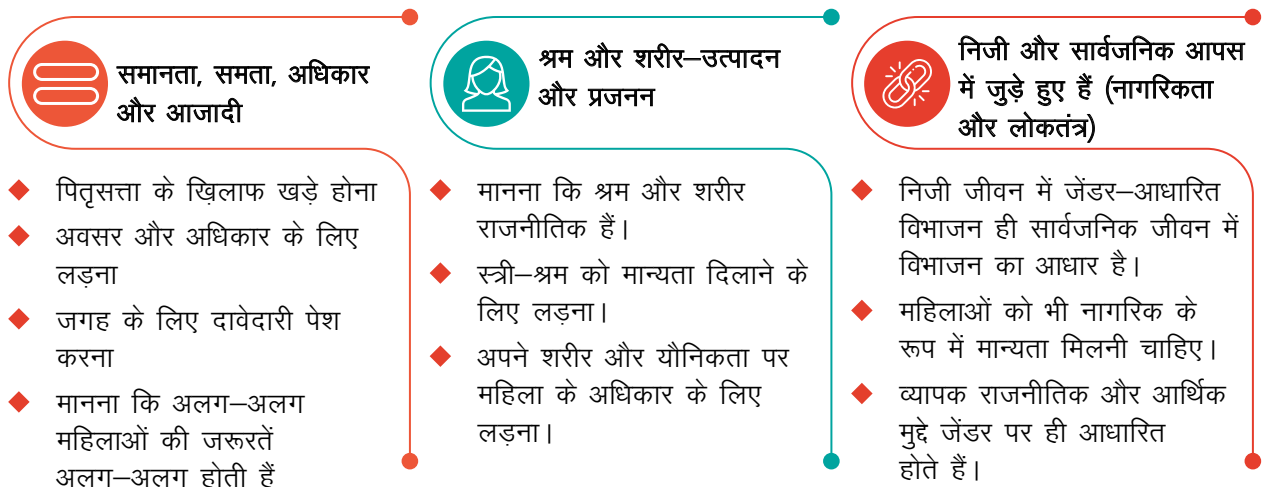
##### प्रक्रिया:

- ◆ प्रत्येक समूह:
  - संक्षिप्त केस समरी पेश करेगा।
  - प्रमुख मुश्किलें कौन-कौन सी हैं, यह बताएगा।
  - बताएगा कि ऐसे में किस तरह की नारीवादी कार्रवाई की जा सकती है।
- ◆ प्रत्येक प्रजेंटेशन के बाद प्रतिभागियों को अपने विचार साझा करने का मौका दिया जाता है।

##### फैसिलिटेटर प्रॉम्प्ट:

- ◆ अलग-अलग केशों से किस तरह के पैटर्न उभर कर सामने आ रहे हैं?
- ◆ संस्थाएँ यह कैसे तय करती हैं कि क्या संभव है क्या नहीं?
- ◆ कहाँ पर मूल्यों और भूमिका के बीच विरोधाभास नजर आता है?
- ◆ लक्ष्य करके फॉलो-अप सवाल पूछें:
  - कोहॉर्ट के चुनिंदा सदस्यों को समस्या को चुनौती देने, सवाल उठाने या वैकल्पिक तरीका बताने को कहें।
  - फैसिलिटेटर खुद जवाब देने के बजाय प्रतिभागियों के बीच आपसी संवाद को बढ़ावा दे तो बेहतर होगा। जब सभी समूहों का प्रजेंटेशन हो जाए, तब फैसिलिटेटर प्रतिभागियों से पूछें: "इस अभ्यास के माध्यम से नारीवादी नेतृत्व के बारे में आपने क्या जाना-समझा?"
- ◆ चर्चा की दशा-दिशा के हिसाब से समापन एक ऐसे स्लाइड से करें, जिस पर नारीवादी नेतृत्व से संबंधित प्रमुख विचारों को दर्ज किया गया हो। यह कैसे करना है, समझने के लिए नीचे दिया गया डायग्राम देखें:

#### नारीवादी काम और नेतृत्व को आकार देने वाले मूल विचार



## 5. समापन और होमवर्क (10 मिनट)



- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि मन ही मन इस सवाल पर सोचें कि:
  - आज की चर्चा की वह कौन-सी खास बातें हैं जो दिल में घर कर गई हैं?
- ◆ चाहें तो तीन-चार प्रतिभागियों को अपने विचार साझा करने के लिए भी कह सकते हैं।
- ◆ संक्षेप में बताएँ कि कैसे हम अगले सत्र में नेतृत्व, जवाबदेही और बदलाव के मुद्दों पर चर्चा को आगे बढ़ाएँगे।
- ◆ अगले सत्र में प्रतिभागियों को क्या होमवर्क करके आना है, बताएँ। इसके लिए नीचे दिए गए ब्रीफ का उपयोग करें:

**होमवर्क असाइनमेंट:** अपने समूह का नारीवादी नेतृत्व का घोषणापत्र तैयार करें  
अपने-अपने समूह में, नारीवादी नेतृत्व का एक सामूहिक घोषणापत्र तैयार करें।

**घोषणापत्र क्या होता है?**

घोषणापत्र दरअसल एक लिखित दस्तावेज होता है जिसमें कोई व्यक्ति या समूह यह बताता है कि वह किन चीजों पर विश्वास करता है और क्या बदलना या करना चाहता है।

**आपके घोषणापत्र में होना चाहिए:**

- ◆ नारीवादी नेतृत्व को आप जिस रूप में देखते-समझते हैं, उसका ढाँचा क्या है।
- ◆ प्रमुख मूल्य और जरूरी चीजें, जिन पर आपकी नारीवादी नेतृत्व की समझ आधारित है और जिससे आप समझौता नहीं कर सकते।
- ◆ एक ऐसा आह्वान या बदलाव का दस्तावेज, जिसे आप होता देखना या जिसका नेतृत्व करना चाहते हैं। यह नेतृत्व संबंधी आपकी समझ पर आधारित होगा।

यह दस्तावेज सामूहिक रूप से लिखना है, और समूह के सभी सदस्यों के विचारों को जगह देनी है। समूह के रूप में आपको यह सोच-समझ कर तय करना है कि प्रक्रिया और कंटेंट दोनों में सभी सदस्यों का समावेश और साझा स्वामित्व किस तरह सुनिश्चित करेंगे।

आप जितनी रचनात्मक छूट चाहें, ले सकते हैं। आप जिस रूप में चाहें अपना घोषणापत्र तैयार और प्रस्तुत कर सकते हैं। आप चाहें तो:

- ◆ लिखित दस्तावेज, पत्रिका, विजुअल पोस्टर (Canva आदि की मदद से) आदि तैयार कर सकते हैं।
- ◆ पॉडकास्ट या ऑडियो स्टोरी (चिंगारी टीम इसके लिए Zoom लिंक उपलब्ध करा सकती है) बना सकते हैं।
- ◆ शॉर्ट वीडियो, फोटो निबंध, या स्टोरीटेलिंग फॉर्मेट में भी तैयार कर सकते हैं।





## फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

नोट्स का उद्देश्य फैसिलिटेटर की मदद करना है, ताकि वह चिंतन-परक, राजनीतिक आधार वाला और आपसी संवाद पर आधारित सत्र आयोजित कर सके। सत्र 7 में कोई नया सिद्धांत या भारी-भरकम इनपुट नहीं दिया गया है, बल्कि पिछले सत्रों में जिन मुद्दों पर विचार-विमर्श हुआ था और जो समझ बनी थी, उसी को समेटा और बढ़ाया गया है। यह सत्र प्रतिभागियों को नारीवादी काम और नेतृत्व को वास्तविक, बहस तलब और संबंध-परक गतिविधि के रूप में देखने के लिए प्रेरित करता है।

### 1. चिंगारी पाठ्यक्रम में इस सत्र का स्थान-निर्धारण

- ◆ सत्र 7 सीधे तौर पर अब तक जेंडर, सत्ता, काम और नेतृत्व पर हुई चर्चाओं पर आधारित है।
- ◆ पहले के सत्रों का फोकस जहाँ वैचारिक आधार या ऐतिहासिक तथ्यों पर था, वहीं यह सत्र मुख्य रूप से समझ निर्माण और सामंजस्य पर केन्द्रित है।
- ◆ यह सत्र इस बात पर जोर देता है कि नारीवादी नेतृत्व कोई भूमिका या ओहदा नहीं, बल्कि मूल्यों, चुनावों, संबंधों और जवाबदेही पर आधारित गतिविधि है।
- ◆ फैसिलिटेटर को चाहिए कि इस सत्र को ठहरकर सोचने का अवसर बनाए, न कि समाधान या रणनीति आगे बढ़ाने की कोशिश।

### 2. नारीवादी काम अभ्यास है, दिखावा नहीं

सत्र में बार-बार इस बात को दोहराने की जरूरत है कि नारीवादी काम वास्तव में रोजमर्रा के हमारे निर्णयों, प्रक्रियाओं और संबंधों से परिभाषित होता है, न कि महज विरोध या नेतृत्व के उन कामों से जो हमें नजर आते हैं।

#### मुख्य विचार जिन पर बल देने की जरूरत है:

- ◆ नारीवादी काम हमेशा इरादतन और राजनीतिक होता है, चाहे वह रोजमर्रा के सहज व्यवहारों या संबंधों पर आधारित ही क्यों न हो।
- ◆ यह संदर्भों से आकार लेती है, लेकिन कभी भी मूल्य-निरपेक्ष नहीं होती।
- ◆ नारीवादियों द्वारा या नारीवादी स्थानों में किए जाने के कारण सभी काम नारीवादी नहीं हो जाते।
- ◆ मूल्यों के बीच तनाव का होना स्वाभाविक है। जैसे कि देखभाल बनाम तात्कालिकता, एकजुटता बनाम आलोचना, स्वायत्तता बनाम सामूहिक जिम्मेदारी।
- ◆ नारीवादी नेतृत्व का काम इन तनावों को नकारना नहीं, बल्कि इन्हीं के बीच से रास्ता तलाशना है।

#### फैसिलिटेटर क्यू:

- ◆ प्रतिभागियों को प्रेरित करें कि वह "क्या निर्णय लिया गया" पर ही नहीं, बल्कि "कैसे निर्णय लिया गया" पर भी सोचें।
- ◆ प्रतिभागियों से उन अवसरों के बारे में सोचने को कहें, जब भाषा तो नारीवादी थी लेकिन प्रक्रिया नहीं।
- ◆ प्रक्रिया से जुड़े सवालों की तरफ प्रतिभागियों का ध्यान खींचें: कौन बोलता है? कौन तय करता है? जोखिम या श्रम का बोझ कौन उठाता है?

- ◆ देखभाल कब नियंत्रण में बदल जाती है?
- ◆ कब तात्कालिकता या अर्जेंसी सहमति या प्रक्रिया पर हावी हो जाती है?
- ◆ कब एकजुटता असहमति को दबाने का हथियार बन जाती है?

मूल्यों को चेकलिस्ट आइटम के रूप में नहीं, बल्कि मोलभाव और नैतिक संघर्ष की जगह के रूप में देखें।

### 3. नारीवादी काम की कमियाँ पहचानना

सत्र 7 की सबसे बड़ी खूबी यही है कि यह इस बात पर जोर देता है कि क्या नारीवादी काम नहीं है। यह डेक फैसिलिटेटर को प्रेरित करता है कि प्रतिभागियों की मदद करे ताकि वे समझ सकें कि नारीवादी काम की क्या सीमाएँ हैं और कौन सी चीजें हैं जिनसे समझौता नहीं किया जा सकता।

**जिन कमियों पर ध्यान देना है:**

- ◆ जवाबदेही के बिना काम
- ◆ बिना सहमति के किसी का प्रवक्ता बनना
- ◆ अपना चेहरा चमकाने या प्रभाव बढ़ाने के लिए लोगों की पीड़ा को साधन बनाना
- ◆ नेतृत्व या दक्षता के नाम पर दर्जाबंदी को दोहराना
- ◆ सामंजस्य के नाम पर असहमति या विरोध को दबाना

**फैसिलिटेटर की भूमिका:**

- ◆ सत्र के इस हिस्से में फैसिलिटेटर को अधिक सक्रिय और चौलेंजिंग होना होगा।
- ◆ असहमति को सम्मानजनक रूप देना बहुत जरूरी है।
- ◆ प्रतिभागियों को प्रेरित करना होगा कि वह सिर्फ सहमति ही न जताएँ, बल्कि एक-दूसरे की सोच पर सवाल भी उठाएँ।

### 4. संबंध-आधारित, स्थापित और निरंतर चलने वाली प्रक्रिया के रूप में नारीवादी नेतृत्व

इस सत्र में नारीवादी नेतृत्व को पद आधारित प्राधिकार या अर्थोरिटी के बजाय संबंधों से उभरने वाली प्रक्रिया के रूप में स्थापित किया जा सकता है।

**मुख्य बिन्दु जिन पर बल देना है:**

- ◆ नेतृत्व का उपयोग केवल ऑपचारिक भूमिकाओं में ही नहीं, बल्कि रोजमर्रा के आपसी व्यवहारों में भी होता है।
- ◆ नारीवादी नेतृत्व का मतलब दूसरों पर सत्ता स्थापित करना नहीं, बल्कि दूसरों के प्रति जिम्मेदारी निभाना है।
- ◆ यह जेंडर, जाति, वर्ग, आयु, क्षमता और संस्थागत सत्ता के संदर्भ में व्यक्ति की स्थिति से तय होता है।
- ◆ नारीवादी नेतृत्व का मूल उद्देश्य किसी अंतिम लक्ष्य को पाना या असुविधाओं को दूर करना नहीं, बल्कि लगातार सोचते, सीखते और कुछ-न-कुछ नया करते रहने की क्षमता विकसित करना है, ताकि गतिशीलता बनी रहे।
- ◆ जरूरी नहीं कि नारीवादी नेतृत्व 'सही' समाधान दे ही दे। लेकिन हाँ, यह हमें चीजों को समझने, खुद को चुनौती देने और वैसे मुश्किल सवाल पूछने के लिए प्रेरित जरूर करता है जो साफ-सुथरे और चमकदार नतीजों के चक्कर में अक्सर दबा दिए जाते हैं।

**फैसिलिटेटर क्यू:**

- ◆ प्रतिभागियों से यह सोचने को कहें कि वह खुद को कब सबसे ज्यादा पावरफुल और कब सबसे ज्यादा मजबूर महसूस करते हैं।
- ◆ उन्हें इस बारे में सोचने के लिए प्रेरित करें कि नेतृत्व का स्वरूप कैसे किसी की लोकेशन के हिसाब से बदलता रहता है।
- ◆ इस बात पर बल दें कि नेतृत्व का मतलब सिर्फ आगे बढ़ना ही नहीं, बल्कि पीछे हटना भी होता है।

**5. असहजता, चुप्पी और वह बातें जो अनकही रह जाती हैं**

सत्र के दौरान यह मान लेने में कोई बुराई नहीं है कि नारीवादी काम के कुछ पहलू ऐसे भी हैं, जिन्हें सामने लाना मुश्किल है। विशेष रूप से सत्ता से संबंध, आपराधिक मिलीभगत, अहित और असफलता के बारे में बात करना मुश्किल होता है।

**फैसिलिटेटर को इन तथ्यों पर जोर देना चाहिए:**

- ◆ चुप्पी का मतलब अनुपस्थिति नहीं होता, यह अक्सर जोखिम, डर या अनिश्चितता का संकेत होती है।
- ◆ नारीवादी स्थान में भी किसी के साथ बुरा हो सकता है, असली बात यह है कि उससे निपटा कैसे जाता है।
- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि वह अपनी असहजता का कारण बता सकते हैं, लेकिन इसके लिए दबाव न डालें।

**फैसिलिटेटर क्यू:**

- ◆ अनिश्चितता और आधे-अधूरे उत्तरों को भी सामान्य मानें।
- ◆ फैसिलिटेटर को नैतिकता का ठेकेदार बनने से बचना चाहिए।
- ◆ सत्र में ठहराव और अधूरे विचारों के लिए भी जगह बनाएँ।

**6. जटिलताओं को रहने दें, हल जरूरी नहीं है**

सत्र 7 की रूपरेखा जानबूझकर ऐसी रखी गई है कि इसमें किसी अंतिम "उत्तर" की तलाश जरूरी नहीं है। यह सत्र इस बात पर बल देता है कि नारीवादी अभ्यास निरंतर चलने वाली, बदलने वाली और संदर्भ-आधारित प्रक्रिया है।

**फैसिलिटेटर को सलाह:**

- ◆ निष्कर्ष देने या स्पष्टता के पीछे न भागें।
- ◆ सत्र के समापन को निष्कर्ष नहीं, बल्कि आधार के रूप में प्रस्तुत करें।
- ◆ जोर देकर कहें कि कार्यक्रम के बाद भी प्रतिभागियों को इन सवालों से जूझते रहना है।

**कुल मिलाकर फैसिलिटेशन को:**

- ◆ विचारात्मक, विषय-आधारित और राजनीतिक रूप से ईमानदार होना चाहिए
- ◆ नैतिक निर्णय थोपने के बजाय विरोधाभासों को सामने आने देना चाहिए
- ◆ सहमति बनाने के बजाय आपसी संवाद को बढ़ावा देना चाहिए
- ◆ कमरे में मौजूद सत्ता समीकरणों या पावर डायनामिक्स पर ध्यान देना चाहिए

फैसिलिटेटर की तैयारी सिर्फ डेक तक ही सीमित नहीं होनी चाहिए, बल्कि उसे अपनी स्थिति, विरोधाभासों और सीमाओं के हिसाब से तैयारी करनी चाहिए। फैसिलिटेटर जब नारीवादी नेतृत्व को समाधान देने नहीं बल्कि सुनने, सवाल करने और जटिलताओं को स्वीकार करने वाले मॉडल के रूप में प्रतिभागियों के सामने पेश करता है, तब सत्र 7 अधिक प्रभावी होता है।

## सत्र 8

चिंगारी मास्टरक्लास –  
“कॉफी विद चिंगारीज”

अवधि: 3 घंटे (15:00–18:00), जिसमें एक छोटा ब्रेक भी शामिल है।

## मोड:

ऑनलाइन (लाइव, इंटरैक्टिव मास्टरक्लास)

## सत्र परिचय



यह ऑनलाइन मास्टरक्लास दरअसल मॉड्यूल 2: नारीवादी नेतृत्व और काम की दुनिया का समापन सत्र है। इसकी रूपरेखा कुछ इस तरह तैयार की गई है कि माहौल उत्सवी रहे, प्रतिभागी ऊर्जा महसूस करें, और सोच-विचार के लिए प्रेरित हों। इस मास्टरक्लास में प्रतिभागियों को उन नारीवादी नेताओं से सीधा संवाद करने का मौका मिलता है, जिनके जीवन-संघर्ष प्रतिभागियों के जीवन अनुभव से मेल खाते हैं।

पहले के सत्र जहाँ संरचित इनपुट और गतिविधियों पर आधारित थे, वहीं इस मास्टरक्लास में कहानियों, बातचीत, हँसी-मजाक, खुलापन और चिंतन-मंथन को सीखने-सिखाने का मुख्य साधन बनाया जाता है। ऑनलाइन चोट-शो के माध्यम से प्रतिभागी दो अलग-अलग पीढ़ी के दो नारीवादी नेताओं से जुड़ते हैं और उनसे सुनते हैं कि कैसे संघर्ष, अनिश्चितताओं, संबंधों, विरोधाभासों और आपसी जुड़ावों के माध्यम से नेतृत्व आकार लेता है।

यह सत्र इस मॉड्यूल के उस बुनियादी विचार को और मजबूती प्रदान करता है, जिसके अनुसार नारीवादी नेतृत्व कोई पद या उपाधि नहीं, बल्कि एक अभ्यास है जो रोजमर्रा की प्राथमिकताओं, राजनीतिक स्पष्टता और सामूहिक जवाबदेही से आकार लेता है। प्रतिभागियों को यह देखने-समझने का अवसर देता है कि नारीवादी नेतृत्व कैसे अलग-अलग तरीकों से सामने आता है। साथ ही, यह सफलता, प्रभाव और अधिकार या अर्थोरिटी की प्रचलित धारणाओं पर सवाल उठाने की गुंजाइश भी पैदा करता है।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



मास्टरक्लास के समाप्त होने तक प्रतिभागी:

## नजरिया और समझ:

- ◆ ज्यादा अच्छे से समझ सकेंगे कि नारीवादी नेतृत्व का आधार जीवन के अनुभव, संदर्भ और संबंध है।
- ◆ नेतृत्व के विभिन्न रूपों को जान सकेंगे, जिनमें अनौपचारिक, सामूहिक और आंदोलन-आधारित नेतृत्व शामिल हैं।
- ◆ नेतृत्व को ऐसी प्रक्रिया मानने लगेंगे जिसमें विरोधाभास, विफलता, देखभाल और सीखना-सिखाना सब शामिल है।

### चिंतन और अभ्यास:

- ◆ अपनी नेतृत्व यात्रा, आकांक्षा और चुनौतियों पर चिंतन करना
- ◆ सफलता, उत्पादकता और अधिकार आधारित नेतृत्व के प्रचलित नियमों पर सवाल उठाना
- ◆ नारीवादी नेतृत्व के मूल्य, अनिवार्य सिद्धांत और दृष्टि को स्पष्ट रूप से व्यक्त करना

### संबंध और समापन:

- ◆ मॉड्यूल 2 के साथ समापन और निरंतरता का एहसास
- ◆ जो कुछ सीखा-समझा उसका अंतिम मॉड्यूल और रोजमर्रा के काम और संगठनात्मक स्पेस तक विस्तार

### अपनाये जाने वाले तरीके



इस सत्र में अनुभवपरक, संवादपरक और संबंधपरक पद्धतियों का उपयोग किया जाता है, जिनमें निम्नलिखित शामिल हैं:

- ◆ नारीवादी नेताओं के साथ फायरसाइड चौट शैली में बातचीत
- ◆ प्रतिभागियों के साथ मुक्त सवाल-जवाब
- ◆ सहजता, हाजिरजवाबी और ईमानदारी को सामने लाने के लिए रैपिड.फायर प्रश्न
- ◆ बातचीत को पिछले सत्रों से जोड़ते हुए मेजबान द्वारा अनौपचारिक विचार-विमर्श
- ◆ एक रचनात्मक घोषणापत्र असाइनमेंट के माध्यम से सामूहिक चिंतन को बढ़ावा

इसमें संरचित सामग्री के बजाय सुनने, जुड़ाव महसूस करने और सोच-विचार आदि के माध्यम से सीखने-सिखाने पर बल दिया जाता है।

### सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड



### सत्र से पहले की तैयारी:

- ◆ ऐसे दो नारीवादी नेताओं की पहचान करना, जिन्हें इस सत्र में वक्ता के रूप में बुलाया जा सके, और जिनके बैकग्राउंड, जिंदगी की कहानियों और संघर्षों से प्रतिभागी जुड़ाव महसूस कर सकें। कोशिश यह होनी चाहिए कि ऐसे नारीवादी नेताओं को बुलाया जाए जो अलग-अलग आयु, धर्म, जाति और क्षेत्र की सच्चाइयों का प्रतिनिधित्व करते हों।

(चिंगारी टीम द्वारा जन साहस, मध्य प्रदेश से क्रांति खोड़े को वक्ता के रूप में बुलाया गया था। क्रांति एक दलित नारीवादी नेता हैं, जो जन साहस में महिलाओं के खिलाफ हिंसा से जुड़े काम देखती हैं। दूसरी वक्ता आरजू शाकिर थीं। यह बिहार की युवा मुस्लिम नारीवादी नेता हैं, जो नारीवादी नेतृत्व संबंधी विभिन्न राष्ट्रीय और अंतरराष्ट्रीय मंचों पर सक्रिय रही हैं।)

- ◆ बैनर, टीजर और वक्ताओं का परिचय पहले से तैयार कर लें और प्रतिभागियों के साथ साझा करें ताकि उनकी उत्सुकता बनी रहे।
- ◆ टोन, प्लो और सहजता में एकरूपता के लिए जरूरी है कि कार्यक्रम से पहले दोनों वक्ताओं से बातचीत कर चीजें तय कर ली जाएँ।
- ◆ अनुवादकों को बता दें यह सत्र बातचीत पर आधारित है, इसलिए इसमें स्लाइड डेक का उपयोग नहीं होगा।
- ◆ टीम में किसको क्या फ़ैसिलिटेट करना है, यह पहले से तय कर लें, जैसे कि कौन होस्ट करेगा, कौन चैट को मॉडरेट करेगा, कौन तकनीकी सहयोग देगा और कौन टाइमकीपर की भूमिका निभाएगा, आदि।



### इस तरह का चोट शो आयोजित करते समय ध्यान रखने वाली बातें:

- ◆ ऐसे वक्ता को बुलाएँ जो प्रतिभागियों को यह सोचने के लिए प्रेरित करे कि नारीवादी नेता कौन हो सकता है, कैसा दिख सकता है, कहाँ से आ सकता है, और क्या-क्या कर सकता है।
- ◆ उन आवाजों को प्राथमिकता दें जिनकी जिन्दगी की सच्चाइयाँ प्रतिभागियों से मिलती-जुलती हो और जो जमीन से जुड़ी हों, ताकि नारीवादी नेतृत्व पहुँच से दूर या डराने वाला न लगे, बल्कि संभव और सुलभ लगे।
- ◆ वक्ताओं से अनुरोध करें कि वह केवल अपनी उपलब्धियों की ही बात न करें, बल्कि अपने रोजमर्रा के कामों, मुश्किलों और संघर्षों के बारे में भी बताएँ।
- ◆ नारीवादी नेतृत्व का मानवीकरण करें, इसे वास्तविक, अपूर्ण और लगातार विकसित होने वाली प्रक्रिया के रूप में सामने रखें।
- ◆ नारीवादी नेता कोई मंगल ग्रह से आया प्राणी या सेलिब्रिटी नहीं है, वह भी आम आदमी ही है जो जिन्दगी की जटिलताओं से जूझ रहा है। टॉक शो को इसी ईमानदारी और जिन्दगी की सच्चाइयों पर आधारित होना चाहिए।

### सत्र की शुरुआत और सेट-अप (15 मिनट)



- ◆ सुनिश्चित करें कि सत्र समय पर शुरू हो। उन प्रतिभागियों से बात करें जिन्हें अनुवादक की जरूरत है।
- ◆ जोर से सत्र का शीर्षक बताएँ: "कॉफी विद चिंगारीज"।
- ◆ संक्षेप में बताएँ कि यह मास्टरक्लास मॉड्यूल 2 का समापन सत्र है।
- ◆ प्रतिभागियों को सत्र का फॉर्मेट बताते हुए कहें कि यह अनौपचारिक, संवादपरक और सहभागी है।

### फायरसाइड चोट 1: क्रांति के साथ बातचीत (70 मिनट)

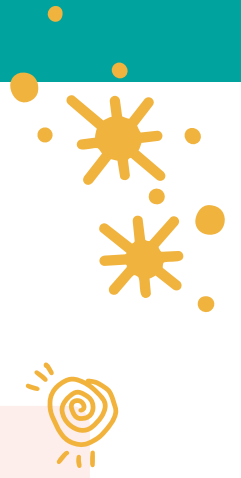


#### मेजबान-मेहमान संवाद (20 मिनट):

होस्ट यानी मेजबान गर्मजोशी वाले अंदाज और आत्मीय लहजे में मेहमान यानी क्रांति के साथ बातचीत करता है। सवाल कुछ इस तरह हो सकते हैं:

- ◆ यह क्रांति कौन है? औपचारिक परिचय से इतर, एक इंसान के तौर पर आप कौन हैं? पाँच शब्दों में अपना परिचय दें, और अब हमें एक ऐसा शब्द बताएँ जो आप अपने लिए कभी भी इस्तेमाल नहीं करना चाहेंगी।
- ◆ आपका यह सफर कैसे शुरू हुआ? आपको यह रास्ता चुनने के लिए किसने प्रेरित किया? और कब पहली बार आपको यह लगा कि आप नेतृत्व की भूमिका में आने की तरफ बढ़ रही हैं?
- ◆ आपने कब खुद को नारीवादी नेता के रूप में देखना शुरू किया? क्या यह उन मुद्दों से जुड़ा था जिन पर आप काम कर रही थीं, या यह कुछ गहरे स्तर पर—जैसे कि आपके निजी मूल्य या दुनिया को देखने का नजरिया—से जुड़ा था?
- ◆ अच्छा, बुरा और वास्तविकरूप नेता होने के नाते आप क्या होना पसंद करती हैं? और क्या है जो आपको परेशान करता है? आइए सुनते हैं परदे के पीछे की सच्ची कहानी।

बातचीत के दौरान मेजबान या होस्ट नारीवादी काम, सत्ता, काम और नेतृत्व केन्द्रित पिछले सत्रों के संदर्भों को सक्रिय रूप से इसमें शामिल करता चलता है।



### प्रतिभागियों के साथ सवाल-जवाब (15-20 मिनट):

- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि वह अपने सवाल पूछ सकते हैं। (अधिकतम 4-5 सवाल लें)
- ◆ ऐसे सवालों को प्रोत्साहित करें जो व्यक्तिगत दुविधाओं को नेतृत्व के अभ्यास से जोड़ते हों।

#### एक रैपिड फायर राउंड रखें:

एक तेज रफ्तार और मजेदार राउंड जो सहजता और हाजिरजवाबी वाला माहौल पैदा करे। सवाल कुछ इस तरह के हो सकते हैं:

- ◆ एक ऐसा शब्द, जो आप कभी नहीं चाहेंगी कि कोई आपके लिए इस्तेमाल करे।
- ◆ एक नारीवादी मुद्दा, जिस पर आप मर-मिटने को तैयार हैं?
- ◆ नेतृत्व से जुड़ा एक लोकप्रिय शब्द, जो आपको थोड़ा अजीब लगता है?
- ◆ अपना आत्मविश्वास बढ़ाने के लिए आप कौन सा गाना गाती हैं?
- ◆ अगर आपकी नेतृत्व शैली किसी फिल्म का नाम होता, तो वह क्या होता?
- ◆ एक काल्पनिक किरदार जिससे आप मन ही मन (या खुलकर) जुड़ाव महसूस करती हैं?
- ◆ नेतृत्व की वह कौन सी चुनौती है जो आपकी नींद उड़ा देती है?
- ◆ अगर आपको नेतृत्व से जुड़े किसी एक क्लिंशे को बैन करने का अधिकार मिले तो किसको करेंगी?
- ◆ एक चीज जो नारीवादी नेता होने के नाते आप अभी भी अनलर्न कर रही हैं?
- ◆ आराम करने का आपका पसंदीदा तरीका क्या है – या अभी भी वर्क इन प्रोग्रेस ही है?
- ◆ अपने नेतृत्व में आप अपने उस हिस्से को कैसे लाती हैं जिसे कभी छुपाने को कहा गया था?
- ◆ कोई ऐसी विफलता, जिसे अब आप अच्छा ही हुआ मानती हैं?
- ◆ क्या ज्यादा मुश्किल है: स्पष्टता के साथ नेतृत्व करना या सहानुभूति के साथ नेतृत्व करना?

#### फैसिलिटेशन क्यू

- ◆ रफ्तार को बनाए रखें।
- ◆ गंभीरता और सहजता में संतुलन बना रहे।
- ◆ सुनिश्चित करें कि अनुवादक का आपकी रफ्तार से तालमेल बना रहे।

### फायरसाइड चैट 1: आरजू के साथ बातचीत (70 मिनट)



#### मेजबान-मेहमान संवाद (20 मिनट):

होस्ट या मेजबान पूछता है:

- ◆ यह आरजू कौन है? औपचारिक परिचय से इतर, एक इंसान के तौर पर आप खुद को क्या मानती हैं? खुद को पाँच शब्दों में परिभाषित करें, और अब हमें एक ऐसा शब्द बताएँ जो आप अपने लिए कभी भी इस्तेमाल नहीं करना चाहेंगी।
- ◆ आपका यह सफर कैसे शुरू हुआ? आपको यह रास्ता चुनने के लिए किसने प्रेरित किया? और कब पहली बार आपको यह लगा कि आप नेतृत्व की भूमिका में आने की तरफ बढ़ रही हैं?

- ◆ युवा, नारीवादी और नेतृत्व करने वाली: एक युवा नारीवादी के रूप में नेतृत्व करते हुए आपका अनुभव कैसा रहा है? आपको किन रुकावटों का सामना करना पड़ा, और ये रुकावटें खड़ी कौन कर रहा था?
- ◆ मेंटर, मैजिक और खुशी के पल: आपके इस सफर का साथी कौन रहा? आपको मेंटरशिप, एकजुटता और वे पल कैसे हासिल हुए जिन्होंने आपके सफर को सार्थक बनाया?

### प्रतिभागियों के साथ सवाल-जवाब (15-20 मिनट):

- ◆ प्रतिभागियों से ऐसे सवाल पूछने को कहें, जो चिंतन को बढ़ावा दे, जो उकसाने वाला हो।



#### एक रैपिड फायर राउंड रखें:

मजेदार, सोचने पर मजबूर करने वाले सवाल हों, जैसे कि:

- ◆ तीन इमोजी में अपना परिचय दें-शुरू हो जाएँ!
- ◆ अपने नेतृत्व के अंदाज को किस फिल्म का नाम देंगी?
- ◆ आप किस नारीवादी नेता (जिन्दा या मुर्दा) के साथ डिनर करना चाहेंगी?
- ◆ नेतृत्व के सफर में अब तक का आपका सबसे मजेदार "ऊप्स" मोमेंट कौन सा रहा है?
- ◆ युवा नारीवादी नेता के बारे में एक ऐसी बात जो आप चाहती हैं कि सभी जानें?
- ◆ नेतृत्व से जुड़ी अब तक की सबसे अजीब सलाह जो कभी आपको मिली हो?
- ◆ आपके नेतृत्व के सफर से जुड़ी ऐसी कौन सी बात है जो लोगों को चौंका देती है?
- ◆ जब काम बहुत ज्यादा हो जाता है, तो आप खुद को कैसे रिचार्ज करती हैं?
- ◆ युवा नेताओं के बारे में एक गलतफहमी जिसे आप चाहती हैं कि लोग न पालें।
- ◆ नेतृत्व के सफर में आपको किससे और किस चीज से सबसे ज्यादा चिढ़ हुई है?
- ◆ रोजाना अपने कार्यस्थल में प्रवेश करते समय क्या आपके दिल में कोई गाना बजता है? वह गाना कौन-सा है?

#### फैसिलिटेशन क्यू:

- ◆ ईमानदारी और संवेदनशीलता को बढ़ावा दें।
- ◆ तुलना किए बिना नेतृत्व के अलग-अलग सफर में रिश्ता जोड़ें।
- ◆ माहौल जोश वाला हो, लेकिन मर्यादा का ख्याल रहे।

### समापन और आगे की तैयारी (5 मिनट)



- ◆ वक्ता और प्रतिभागी दोनों को धन्यवाद दें।
- ◆ दोनों बातचीत में जो मुख्य बातें उभरीं, उनको नाम दें।
- ◆ मॉड्यूल 2 के समापन की घोषणा करें।
- ◆ पाठ्यक्रम के अगले चरण के बारे में बताएँ।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

- ◆ इस मास्टरक्लास मकसद 'सबक' सीखना नहीं, बल्कि तालमेल और आत्मविश्वास पैदा करना है।
- ◆ बातचीत अगर उलझी और अधूरी है तो रहने दें।
- ◆ माहौल को हल्का रखने के लिए हँसी-मजाक, ठहराव और निजी बातों का उपयोग करें।
- ◆ सुनिश्चित करें कि प्रतिभागियों की बात सुनी जाए, विशेष रूप से सवाल-जवाब के दौरान।
- ◆ इस बात पर जोर दें कि नारीवादी नेतृत्व समय के साथ, अभ्यास और संबंधों के माध्यम से आकार लेता है।

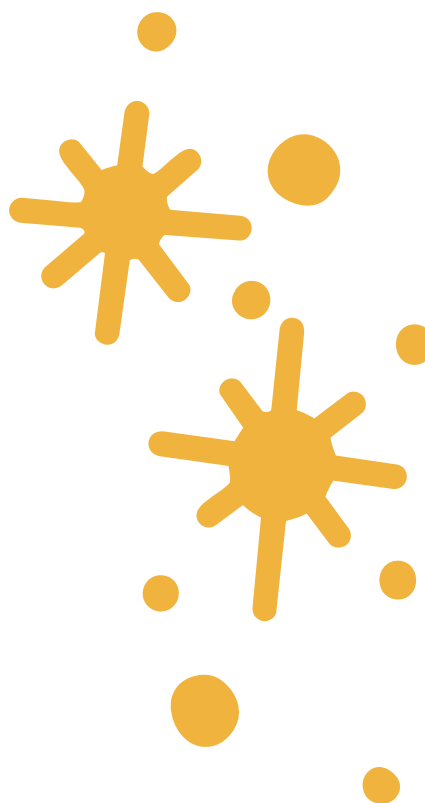
यह मास्टरक्लास मॉड्यूल 2 का समापन है। यह बताता है कि नेतृत्व कोई ऐसी चीज नहीं कि जिसके लिए तैयारी की या तैयार होने की जरूरत हो, यह ऐसी चीज है, जिसका हम रोज ही तमाम कमियों के साथ सामूहिक रूप से अभ्यास करते हैं।



### प्रस्तावित अध्ययन सामग्री:

1. Acker, Joan. "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender & Society* (2006).
2. Addati, L., Bonnet, F., Ernst, E., Merola, R., & Wan, P. M. J. (2016). *Women at work: Trends 2016*. International Labour Organization.
3. Ahmed, Sara. *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, NC: Duke University Press, 2012.
4. Antrobus, Peggy. "Transformational Leadership: Advancing the Agenda for Gender Justice." *Gender and Development* (Oxfam/Taylor & Francis), 2000.
5. Arruzza, C., Bhattacharya, T., & Fraser, N. (2019). *Feminism for the 99%: A manifesto*. Verso Books.
6. Batliwala, Srilatha. *Feminist Leadership for Social Transformation: Clearing the Conceptual Cloud*. New Delhi: CREA, 2010.
  - "Changing Their World: Concepts and Practices of Women's Movements." *Development in Practice* 6, no. 3 (1996): 293–294.
7. Chakraborty, Riya. "Accredited Social Health Activists Demand Fair Pay and Worker Status." BehanBox, October 2023.
8. Federici, Silvia. *Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation*. Brooklyn, NY: Autonomedia, 2004.
9. George, Asha, and Devaki Singh. "Caste, Carework, and Community Health: Dalit Women as Health Workers in Rural India." *Health and Human Rights Journal* 11, no. 2 (2009): 65–79.
10. hooks, bell. *Feminism Is for Everybody: Passionate Politics*. Cambridge, MA: South End Press, 2000.
11. International Labour Organization. ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up: Adopted at the 86th Session of the International Labour Conference (1998) and amended at the 110th Session (2022). International Labour Office. Geneva: ILO.
  - \*C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)\*. Adopted by the International Labour Conference at its One Hundred and Eighth Session, Geneva, 21 June 2019. (Entry into force: 25 June 2021)
12. Khan, Nabeela. "India's ASHA Workers Continue to Work Without Recognition as Workers." BehanBox, September 2022.
13. Krishnaraj, Maithreyi. "Women's Work in the Indian Census." *Economic and Political Weekly* 19, no. 53 (1984): 2207–2211.
  - "Dalit Women and Health Work in India." *Economic and Political Weekly* 29, no. 18 (1994): 1041–1046.
14. Kumar, Radha. *The History of Doing: An Illustrated Account of Movements for Women's Rights and Feminism in India, 1800–1990*. New Delhi: Zubaan, revised reprint edition, 2017.
  - Family and factory: Women in the Bombay cotton textile industry, 1919–1939. *Indian Economic and Social History Review*, 20(1), 81–96.

15. Menon, Nivedita. *Seeing Like a Feminist*. New Delhi: Zubaan, 2012.
16. National Dalit Watch. *Caste and Gender in Health Work: Dalit Women as Frontline Workers*. New Delhi: National Dalit Watch/NCW Report, 2018.
17. Oza, Rupal. "Women Workers, Organising and the Law in India." In *Working Lives and Labour Laws in India*, edited by Radhika Balakrishnan and Diane Elson. New Delhi: Routledge, 2008.
18. Rao, Meenakshi. "Anganwadi Workers at the Frontlines of India's Nutrition Crisis." BehanBox, August 2023.
19. Ray, P. (2019). *Politics of Precarity: Gendered Subjects and the Healthcare Industry in Contemporary Kolkata*. Oxford University Press.
20. Ray, Raka. (1999). *Fields of Protest: Women's Movements in India*. University of Minnesota Press.
21. Sen, Ilina. *A Space Within the Struggle: Women's Participation in People's Movements*. New Delhi: Kali for Women, 1990.





मॉड्यूल

3

नारीवादी नेतृत्व का  
क्रियान्वयन



## सत्र 9

## नारीवादी सोशल एक्शन की प्लानिंग

अवधि: 3 घंटे (एक छोटे से ब्रेक के साथ)

## मोड:

ऑनलाइन फ़ैसिलिटेशन, जिसमें अनुवाद सहयोग, सामूहिक चर्चा और ब्रेकआउट समूह शामिल हैं।

## सत्र परिचय



यह सत्र चिंगारी कार्यक्रम के अंतिम चरण की शुरुआत है। प्रतिभागी अब चिंतन और विश्लेषण से सामूहिक कार्रवाई की दिशा में कदम बढ़ाते हैं। नारीवादी काम, नेतृत्व और काम की दुनिया पर पिछले सत्रों में जो चर्चा हुई थी, उसको आगे बढ़ाते हुए इस सत्र में प्रतिभागियों से कहा जाता है कि वह चिंगारी कार्यक्रम तहत नारीवादी सोशल एक्शन प्रोजेक्ट की कल्पना करें, आकार दें और योजना बनाना शुरू करें।

सत्र की रूपरेखा सहभागिता पर आधारित है। सामूहिकता, रचनात्मकता और जमीनी काम को महत्व दिया जाता है। अलग-अलग संदर्भों से नारीवादी सोशल एक्शन के उदाहरण दिए जाते हैं, और इनकी मदद से प्रतिभागियों को बताया जाता है कि यह संबंधों और प्रक्रिया पर आधारित होती है, यह हमारे रोजमर्रा के प्रतिरोध और बोल्ल राजनीतिक सोच में होती है। सत्र में प्रतिभागियों को व्यवस्थित तरीके से समय और सहयोग दिया जाता है, ताकि वह समूह बना सकें और अपने सोशल एक्शन प्रोजेक्ट का ड्राफ्ट तैयार कर सकें, जिस पर वह फ़ैसिलिटेशन सहयोग से आगे भी काम करते रहेंगे।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



सत्र समाप्त होने तक उम्मीद है कि प्रतिभागी:

- ◆ यह समझने में सक्षम होंगे कि नारीवादी एक्शन वास्तव में सुविचारित, सामूहिक और नारीवादी मूल्यों पर आधारित होता है।
- ◆ यह पहचानने में सक्षम होंगे कि नारीवादी सोशल एक्शन के अलग-अलग रूप हो सकते हैं, जैसे कि कला, शोध, स्टोरीटेलिंग, संगठन और साक्ष्य-निर्माण आदि।
- ◆ अपने-अपने संदर्भ और सरोकार के हिसाब से नारीवादी सोशल एक्शन प्रोजेक्ट का खाका तैयार करने में सक्षम होंगे।
- ◆ अपने-अपने समूह में मुद्दों, रणनीतियों और भूमिकाओं को लेकर बिल्कुल स्पष्ट होंगे।

## अपनाये जाने वाले तरीके



इस सत्र में सहभागिता और कार्रवाई आधारित पद्धतियों का इस्तेमाल किया जाता है, जिसमें निम्नलिखित चीजें शामिल हैं:

- ◆ फ़ैसिलिटेटर की देखरेख में रूपरेखा और विजुअल प्रजेंटेशन तैयार करना
- ◆ नारीवादी आंदोलनों और कलेक्टिवों से स्टोरीटेलिंग और उदाहरण लेना
- ◆ फ़ैसिलिटेटर के मार्गदर्शन में समूह कार्य करना और सामूहिक रूप से योजना बनाना
- ◆ सभी प्रतिभागियों के साथ योजना साझा करना और उस पर विचार-विमर्श करना

इस सत्र में करके सीखने पर जोर दिया जाता है। प्रतिभागियों को अपने विचारों को अमलीजामा पहनाने के लिए प्रेरित किया जाता है। साथ ही, इस पर भी जोर दिया जाता है कि ऐसा करते समय नारीवादी प्रक्रिया का पालन हो, लोग मिलकर काम करें और एक-दूसरे का ध्यान रखें।

## सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

### 1. प्रतिभागियों का स्वागत और संदर्भ का निर्धारण (50 मिनट)



#### उद्देश्य:

मॉड्यूल 3 के बारे में बताना, सामूहिक कार्रवाई के लिए माहौल तैयार करना, और चिंगारी कार्यक्रम के अगले चरण के रूप में नारीवादी सोशल एक्शन की रूपरेखा तैयार करना।

#### प्रक्रिया:

- ◆ फ़ैसिलिटेटर द्वारा प्रतिभागियों का स्वागत किया जाता है, और बताया जाता है कि मॉड्यूल 3 दरअसल हमारे चिंगारी कार्यक्रम का अंतिम अध्याय है।
- ◆ प्रतिभागियों को बताया जाता है कि चिंगारी का लक्ष्य वास्तव में उद्देश्य, दृष्टि और प्रक्रिया आधारित नारीवादी नेतृत्व का विकास करना है।
- ◆ प्रतिभागियों को बताया जाता है कि अब हम चिंतन-मंथन से जमीनी कार्रवाई की दिशा बढ़ेंगे, नारीवादी सोशल एक्शन प्रोजेक्ट की कल्पना करना और उसकी रूपरेखा बनाना शुरू करेंगे।
- ◆ प्रतिभागियों को बताया जाता है कि नारीवादी कार्रवाई किसी अकेले के बस की बात नहीं है, बल्कि इसके लिए कलेक्टिव या समूह बनाना जरूरी है। साथ ही, इस बात पर भी बल दिया जाता है कि यह संबंध, सहयोग और समुदाय आधारित काम है।
- ◆ प्रतिभागियों को भरोसा दिलाया जाता है कि आने वाले हफ्तों में चिंगारी की टीम प्रोजेक्ट की रूपरेखा तैयार करने, उसको माँजने और अमलीजामा पहनाने में उनका सहयोग करती रहेगी।
- ◆ सत्र से संबंधित प्रमुख सवाल प्रतिभागियों के सामने रखे जाते हैं:
  - नारीवादी नजरिये से कार्रवाई करने का वास्तविक अर्थ क्या है?
  - नारीवादी कार्रवाई किन बोलू और रोजमर्रा के तरीकों से आकार ले सकती है?
- ◆ नारीवादी कार्रवाई किस तरह के व्यक्तिगत, राजनीतिक या सामूहिक बदलावों को जन्म दे सकती है?
- ◆ फ़ैसिलिटेटर स्लाइड डेक की मदद से प्रतिभागियों के सामने नारीवादी सोशल एक्शन के उदाहरण पेश करते हैं। प्रत्येक उदाहरण को नकल योग्य मॉडल के रूप में नहीं, बल्कि इंटी पॉइंट या प्रवेश बिंदु के रूप में प्रस्तुत किया जाता है।

- ◆ साझा किए जाने वाले उदाहरणों में इन्हें भी शामिल किया जा सकता है:
  - ग्रासरूट पत्रकारिता  
खबर लहरिया, नारीवादी पत्रकारिता का एक अच्छा उदाहरण है जिसका नेतृत्व ग्रामीण महिलाओं के हाथ में है। वीडियो वॉलंटियर्स, जो प्रतिरोध के लिए स्टोरीटेलिंग और कार्रवाई के लिए दस्तावेजीकरण को साधन बनाता है।
  - प्रतिरोध के साधन के रूप में कहानी और कला  
लोगों को एकजुट करने और उनमें जागरूकता पैदा करने के साधन के रूप में प्रतिरोध के गीत, पोस्टर और नारीवादी लेखन। जैसे कि शीतल साठे का लेखन, फेमिनिस्ट पोस्टर आर्काइव्स, द थर्ड आई, और एजेंट्स ऑफ इशक आदि।
  - नारीवादी स्थानों का निर्माण  
संसाधन केन्द्र, कैफे, पुस्तकालय और रीडिंग सर्किल को नारीवादी समुदाय निर्माण की जगह कहा जा सकता है।
  - कार्रवाई के रूप में साक्ष्य निर्माण का काम  
राजनीतिक कार्य के रूप में तथ्यों का पता लगाना, सामुदायिक शोध करना और सहभागितापूर्ण तरीके से दस्तावेजीकरण करना।
- ◆ प्रेजेंटेशन के दौरान फैंसिलिटेटर को बार-बार इन बातों पर जोर देना चाहिए:
  - नारीवादी कार्रवाई सामूहिक होती है और एकजुटता पर आधारित होती है।
  - यह छोटे-मोटे सुधार के बजाय व्यापक बदलाव के लक्ष्य से प्रेरित होती है।
  - इसमें प्रायः कई तरह की रणनीतियों का उपयोग होता है, जैसे कला, शोध, विरोध, स्टोरीटेलिंग और आपसी जुड़ाव आदि।
  - यह व्यक्तिगत, सामाजिक, सांस्कृतिक और संरचनात्मक स्तरों पर बदलाव लाती है।
  - यह स्वाभाविक आनंद और सोच सो पोषण पाती है।
- ◆ जब इन उदाहरणों पर चर्चा चल रही हो, तब फैंसिलिटेटर को बीच-बीच में प्रतिभागियों से इन उदाहरणों के संदर्भ में अपने विचार साझा करने के लिए कहा जा सकता है।

## 2. विचार से अमल की ओर: समूह निर्माण (60 मिनट)



### उद्देश्य:

विचार से ठोस योजना और सामूहिक संगठन की दिशा में बढ़ना।

### प्रक्रिया:

- ◆ फैंसिलिटेटर बताते हैं कि सत्र के अगले चरण में प्रतिभागी अपने नारीवादी सोशल एक्शन प्रोजेक्ट पर काम शुरू करेंगे।
- ◆ साफ-साफ बता दिया जाता है कि किस समूह का फैंसिलिटेटर कौन होगा और किस समूह में कौन-कौन प्रतिभागी होंगे, ताकि ब्रेकआउट रूम में जाने से पहले किसी को कोई उलझन न रहे।
- ◆ प्रतिभागी अपने-अपने तय समूह के साथ ब्रेकआउट रूम में जाते हैं।
- ◆ प्रत्येक समूह अपने सोशल एक्शन प्रोजेक्ट के वैचारिक चरण या कंसेप्ट पर काम शुरू करता है।
- ◆ फैंसिलिटेटर अपने निर्धारित समूह के साथ रहते हैं, ताकि चर्चा में प्रतिभागियों की मदद कर सकें।
- ◆ प्रत्येक समूह द्वारा एक नोट.टेकर (महत्वपूर्ण बातें लिखने वाला) और एक प्रस्तुतकर्ता या प्रेजेंटर नियुक्त किया जाता है।
- ◆ प्रत्येक समूह नीचे दिए गए प्रश्नों के आधार पर चर्चा शुरू करता है:
  - प्रेरणा
    - ◀ पिछले प्रेजेंटेशन के कौन-से विचार, उदाहरण या रणनीतियाँ सबसे अधिक असरदार लगीं?
    - ◀ नारीवादी कार्रवाई का कोई विशेष रूप, जिस पर समूह आगे और काम करना चाहता है?



- **मुद्दों की पहचान**
  - ◀ वैसे दो-तीन प्रमुख मुद्दों की पहचान करें जिन पर समूह प्रोजेक्ट के माध्यम से विशेष रूप से ध्यान देना चाहता है।
  - ◀ इन मुद्दों के बीच आपसी संबंधों और साझा सूत्रों की तलाश करें।
- **रणनीति और पद्धति**
  - ◀ प्रत्येक मुद्दे के लिए एक से दो ठोस रणनीतियाँ या पद्धतियाँ तय करें।
  - ◀ सुनिश्चित करें कि रणनीति ऐसी हो कि दो-तीन महीने की समय-सीमा में प्रोजेक्ट पूरा हो सके।
  - ◀ सामान्य तरीकों से बचें और रचनात्मक, जमीनी और संदर्भ-आधारित तरीकों को तरजीह दें।
- **जिम्मेदारियों का बँटवारा**
  - ◀ समूह में शामिल प्रत्येक प्रतिभागी की क्षमता, कौशल, और अनुभव का आकलन करें।
  - ◀ रुचि और क्षमता के हिसाब से समूह के प्रत्येक सदस्य को भूमिका और जिम्मेदारी दें।
- ◆ **फैसिलिटेटर को सुनिश्चित करना है कि चर्चा विषय-केन्द्रित, सहयोगी और रचनात्मक हो। साथ ही, व्यावहारिकता को ध्यान में रखते हुए समूह को बेझिझक होकर सोचने के लिए प्रोत्साहित भी करना है।**

### 3. समूहों द्वारा प्रेजेंटेशन और सत्र का समापन (30 मिनट)



- ◆ प्रत्येक समूह को अपने नारीवादी सोशल एक्शन प्रोजेक्ट का पहला ड्राफ्ट प्रस्तुत करने के लिए पाँच मिनट का समय दिया जाता है।
- ◆ समय की कमी के कारण विस्तार से फीडबैक तो नहीं दिया जा सकता, लेकिन फैसिलिटेटर संक्षेप में बता सकते हैं कि प्रोजेक्ट के किन पक्षों पर अभी काम करने की जरूरत है और कहाँ स्पष्टता का अभाव है।
- ◆ समापन के समय यह बात फिर से याद दिलानी है कि सत्र भले ही खत्म हो गया है, लेकिन समूह को इस प्रोजेक्ट पर मिलकर काम करते रहना है और इस दौरान उन्हें फैसिलिटेटर की मदद भी मिलती रहेगी।
- ◆ चिंगारी कार्यक्रम के अगले चरण के बारे में बताया जाता है, फिर प्रतिभागियों को उनकी भागीदारी, रचनात्मकता और प्रतिबद्धता के लिए धन्यवाद दिया जाता है।



#### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

- चूँकि यह सत्र संभावना, कल्पना और सामूहिक साहस पर केन्द्रित है, अतः फैसिलिटेटर को चाहिए कि:
- ◆ उत्साह के साथ-साथ अनिश्चितता को भी महत्व दे।
  - ◆ प्रतिभागियों को प्रोत्साहित करें कि काम को अंतिम उत्पाद नहीं, बल्कि प्रक्रिया के रूप में देखें।
  - ◆ सामूहिकता, आपसी जुड़ाव, जवाबदेही और न्याय जैसे नारीवादी मूल्यों पर बार-बार जोर दें।
  - ◆ प्रतिभागियों को पैमाना या पूर्णता की ओर न धकेले, गहराई, स्पष्टता और संदर्भ के साथ तालमेल को प्राथमिकता दें।
  - ◆ समूहों को अपने राजनीतिक उद्देश्य पर कायम रहते हुए यह सोचने के लिए प्रेरित करें कि और क्या-क्या संभव है।
  - ◆ इस बात पर जोर दें कि नारीवादी काम में स्थिरता तभी संभव है, जब यह संबंध, चिंतन और साझा जिम्मेदारी पर आधारित हो।

यह सत्र वास्तव में सीखने-सिखाने से करने की दिशा में प्रगति को दर्शाता है। यह नारीवादी सोशल एक्शन प्रोजेक्ट की नींव रखता है, जिसका विकास इस पाठ्यक्रम के पूरा होने के बाद भी जारी रहने वाला है।

## सत्र 10

कार्यस्थल पर होने वाली जेंडर और जाति  
आधारित हिंसा का समाधान ढूँढना

अवधि: 3 घंटे (एक ब्रेक के साथ)

## मोड:

ऑनलाइन सत्र, जिसमें स्लाइड इनपुट, फोरम थिएटर, फैंसिलिटेशन आधारित चर्चा और चिंतनपरक गतिविधियाँ शामिल हैं।

इस सत्र को छोटे-मोटे बदलावों के साथ ऑफलाइन फैंसिलिटेशन में भी बदला जा सकता है।

## सत्र परिचय



यह सत्र कार्यस्थल पर (विशेष रूप से स्वास्थ्य क्षेत्र में) जेंडर और जाति के आधार पर होने वाली हिंसा को समझने, पहचानने और उसका सामना करने पर केन्द्रित है। यह सत्र वास्तव में हाशियाकरण, सत्ता, अनौपचारिक काम, श्रमिक शरीर जैसे विषयों पर पहले हुई चर्चाओं पर आधारित है, और इन्हें व्यावहारिक व कौशल-आधारित दृष्टिकोण से और अधिक गहन बनाता है।

इस सत्र में प्रतिभागियों को दो महत्वपूर्ण कानूनी प्रावधानों के बारे में बताया जाता है—पहला, कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम (POSH Act, 2013) और दूसरा, अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम। साथ ही यह समझने में भी मदद की जाती है कि कार्यस्थल पर आए दिन पैदा होने वाले ऐसे हालात पर यह कानून कैसे लागू होते हैं। सत्र में बताया जाता है कि जेंडर और जाति का आपस में कितना गहरा रिश्ता है, विशेष रूप से दलित, आदिवासी, बहुजन और विमुक्त महिलाकर्मियों के अनुभवों के संदर्भ में, जिनका काम प्रायः अनौपचारिक होता है, जिनका मूल्य भी कम आँका जाता है, और जिन्हें पर्याप्त सुरक्षा भी नहीं मिलती।

फोरम थिएटर, समूह चिंतन और कानूनी स्पष्टता जैसे सहभागी तरीकों से यह सत्र प्रतिभागियों को इस काबिल बनाता है कि वह कानून की सैद्धांतिक जानकारी का अपने संगठन और संदर्भ में व्यावहारिक उपयोग कर सकें।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



सत्र के अंत तक उम्मीद है कि प्रतिभागी:

- ◆ कार्यस्थल पर जेंडर और जाति आधारित हिंसा के अलग-अलग रूपों की पहचान करने और समझने में सक्षम होंगे।
- ◆ यह समझ सकेंगे कि जेंडर और जाति मिलकर कैसे हिंसा, भेदभाव और बहिष्करण के अनुभवों को आकार देते हैं।
- ◆ POSH कानून और अत्याचार निवारण अधिनियम को व्यावहारिक तरीके से समझ सकेंगे।

- ◆ सीख सकेंगे कि इन कानूनों को संगठनों के अंदर औपचारिक तंत्रों और दैनिक व्यावहारों से कैसे लागू किया जा सकता है।
- ◆ कार्यस्थल पर हिंसा से निपटने में अपनी भूमिका और जिम्मेदारी को लेकर सजग हो सकेंगे।

## अपनाये जाने वाले तरीके



यह कौशल पर आधारित और कानून के इस्तेमाल पर केन्द्रित सत्र है, जिसमें निम्नलिखित तरीकों का उपयोग किया जाता है:

- ◆ फ़ैसिलिटेटर के नेतृत्व में संदर्भ की फ़्रेमिंग
- ◆ स्लाइड-आधारित वैचारिक इनपुट
- ◆ सीखने-सिखाने की सहभागी पद्धति के रूप में फोरम थिएटर
- ◆ गाइडेड प्लेनरी चर्चा
- ◆ विचार-विमर्श और कानून को स्पष्ट करना
- ◆ व्यक्तिगत कार्रवाई आधारित होमवर्क

सत्र में मुख्य रूप से प्रतिभागियों को हिंसा की पहचान करने, सही नाम देने, और उचित कानूनी व संगठनात्मक साधनों की मदद से उसका सामना करने में सक्षम बनाने पर जोर दिया जाता है।

## सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड

### 1. संदर्भ निर्धारण: हम आज जेंडर और जाति-आधारित हिंसा पर बात क्यों कर रहे हैं? (40 मिनट)



#### उद्देश्य:

बताना कि यह सत्र किस तरह हमारे व्यापक चिंगारी पाठ्यक्रम का हिस्सा है और यह बातचीत क्यों इतना अर्जेंट और जरूरी है।

#### मुख्य मुद्दे:

- ◆ जेंडर और जाति-आधारित हिंसा आज कार्यस्थल से जुड़ा एक गंभीर मुद्दा क्यों है
- ◆ इस तरह की हिंसा बड़े पैमाने पर होने के बावजूद कैसे नजर नहीं आती, विशेष रूप से स्वास्थ्य क्षेत्र में
- ◆ इस कौशल आधारित सत्र को हिंसा की पहचान और समाधान पर केन्द्रित करना
- ◆ चर्चा को हाशियाकरण, श्रम और सत्ता पर केन्द्रित पिछले सत्रों से जोड़ना
- ◆ इस बात पर जोर देना कि यह समस्या प्रतिभागियों के अपने संगठनों में भी मौजूद है

#### तरीका:

स्लाइड डेक प्रेजेंटेशन, जिसमें निम्नलिखित चीजें हो सकती हैं:

- ◆ सामुदायिक और फ्रंटलाइन स्वास्थ्य कर्मियों के साथ जेंडर और जाति के आधार पर होने वाली हिंसा से जुड़े आँकड़े (डेटा और स्टैटिस्टिक्स)।

- ◆ चर्चा को जिन्दगी की सच्चाइयों से जोड़ने के लिए न्यूज क्लिपिंग, विजुअल सामग्री, कॉमिक स्ट्रिप्स, या गाने।
- ◆ ऐसे स्लाइडों का उपयोग जो इस सत्र को पाठ्यक्रम के पिछले सत्रों में हुई चर्चाओं से जोड़ें।

अगर समय हो, तो एक-दो प्रतिभागियों से कहा जा सकता है कि वह इस विषय में क्या सोचते हैं, हमें बताएँ। प्रतिभागी सत्र के दौरान सक्रिय रहें, इसके लिए उन्हें चौट में अपनी राय, अनुभव, या अतिरिक्त जानकारी साझा करने के लिए प्रोत्साहित किया जा सकता है।

**सत्र का शुरुआती इनपुट और स्लाइड तैयार करने के लिए निम्नलिखित चीजों का ध्यान रखें:**



### कार्यस्थल पर हिंसा की व्यापकता और कम रिपोर्टिंग

- ◆ कार्यस्थल पर नर्सों के साथ होने वाली हिंसा के 80 प्रतिशत मामले औपचारिक रूप से दर्ज नहीं कराए जाते।
- ◆ मुख्य कारण हैं—डर, संस्थागत सहयोग की कमी और निवारण तंत्रों के बारे में जागरूकता का अभाव।
- ◆ यह दर्शाता है कि हिंसा के वास्तविक अनुभवों और आधिकारिक रिकॉर्ड में बहुत अधिक गैप है।

### कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न: दर्ज मामले बनाम वास्तविक अनुभव

- ◆ राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो के 2018–2022 के आँकड़ों के अनुसार, कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के औसतन 445 मामले हर साल दर्ज किए जाते हैं।
- ◆ जबकि मीडिया रिपोर्टों और सर्वेक्षणों के अनुसार, भारत में करीब 75–80 प्रतिशत कामकाजी महिलाओं का किसी न किसी रूप में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न होता है।
- ◆ यह स्थिति यौन उत्पीड़न के मामलों की कम रिपोर्टिंग की प्रवृत्ति और न्याय तक पहुँच में मौजूद तंत्रगत बाधाओं को उजागर करती है।

### दलित महिलाओं के खिलाफ जाति के आधार पर होने वाली हिंसा

- ◆ राष्ट्रीय अपराध रिकॉर्ड ब्यूरो के आँकड़ों के अनुसार, 2020–2021 में:
  - दलितों के खिलाफ अपराध के कुल 50,900 मामले दर्ज किए गए।
  - दलित महिलाओं के साथ बलात्कार के कुल 2,585 केस दर्ज हुए।
- ◆ जबकि दलित-बहुजन-आदिवासी अत्याचार निवारण अधिनियम के तहत सजा की दर लगभग 32 प्रतिशत है।

### न्याय में देरी और न्याय तक पहुँच

- ◆ 2020 के अंत तक, दलित महिलाओं के साथ बलात्कार से जुड़े 96.3 प्रतिशत मामले कोर्ट में लंबित पड़े थे।
- ◆ लगभग 31 प्रतिशत पीड़ितों को कोई मुआवजा नहीं मिला।
- ◆ बहुत सी पीड़ितों को परामर्श, चिकित्सा सुविधा और कानूनी मदद भी नहीं मिल पाई।

### यह आँकड़ इतना महत्व क्यों रखते हैं (स्लाइड में कारण दें)

- ◆ इन आँकड़ों का इस्तेमाल निम्न तथ्यों को सामने लाने के लिए किया जाता है:
  - कार्यस्थलों और संस्थानों में गहरी सत्ता असमानता।
  - जेंडर और जाति-आधारित संरचनात्मक हाशियाकरण।
  - प्रतीकात्मक समावेशन (टोकन इन्क्लूजन) से रणनीतिक समावेशन की तरफ बढ़ने की जरूरत।
  - व्यक्तिगत घटनाओं पर ध्यान देने के बजाय, सत्ता के पुनर्वितरण पर ध्यान देने की जरूरत।
  - नारीवादी नेतृत्व महज मूल्य-आधारित विकल्प नहीं, बल्कि संरचनात्मक हिंसा रोकने का महत्वपूर्ण साधन है।

## 2. POSH अधिनियम 2013: प्रमुख प्रावधान और कार्रवाई (65 मिनट)



### चरण 1: फोरम थियेटर (10 मिनट)

#### उद्देश्य:

कार्यस्थल का एक असली जैसा दृश्य तैयार करना, जिससे प्रतिभागी यौन उत्पीड़न, सत्ता की गतिशीलता (पावर डायनामिक्स) और संगठनात्मक जिम्मेदारी की पहचान कर सकें।

#### प्रक्रिया:

- ◆ फैंसिलिटेटर द्वारा तीन किरदारों वाला एक नाटक प्रस्तुत करता है (स्क्रिप्ट के लिए परिशिष्ट 4 देखें):
  - कोमल
  - मीना
  - राघवन
- ◆ नाटक के बीच में कोई रुकावट नहीं आनी चाहिए, ताकि प्रतिभागी स्थिति को ध्यान से देख और समझ सकें।

### चरण 2: फैंसिलिटेटर के नेतृत्व में चर्चा (20 मिनट)

- ◆ नाटक खत्म होने के बाद प्रतिभागियों को नीचे दिए गए सवालों को दिमाग में रखते हुए विचार करने के लिए कहा जाता है: अगर आप कोमल, मीना, या राघवन होते, तो इस स्थिति में उनसे अलग आप क्या करते और क्यों?
- ◆ चर्चा का फायदा:
  - पता चलेगा कि प्रतिभागी POSH अधिनियम के बारे में क्या जानते हैं
  - प्रतिभागी भी अपने कार्यस्थल से जुड़े ऐसे अनुभवों के बारे में बताएँगे
  - प्रतिभागियों को पता चलेगा कि किसको और कैसे जवाबदेह ठहराना है
- ◆ फैंसिलिटेटर को चर्चा के दौरान इस बात का ध्यान रखना चाहिए कि बातचीत में गरिमा बनी रहे और प्रतिभागी संवेदनशील खुलासों के बजाय सीखने-सिखाने पर अपना ध्यान केन्द्रित रखें।

### चरण 3: स्पष्टीकरण और सवाल-जवाब (20-25 मिनट)

#### स्लाइडों की मदद से फैंसिलिटेटर:

- ◆ चर्चा से निकली मुख्य बातों को सार रूप में प्रस्तुत करता है (अधिक विस्तार से जानने के लिए फैंसिलिटेटर नोट देखें)।
- ◆ इंटरनल कमिटी और लोकल कमिटी की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के बारे में प्रतिभागियों को अच्छे से समझाता है।
- ◆ बताता है कि POSH अधिनियम का सही ढंग से पालन न करने पर संबंधित व्यक्ति के खिलाफ क्या कार्रवाई हो सकती है।
- ◆ बताता है कि व्यक्ति और संगठन कानून का अनुपालन सुनिश्चित करने के लिए कौन-कौन से व्यावहारिक कदम उठा सकते हैं।
- ◆ प्रतिभागियों को मौखिक रूप से या चोट के माध्यम से सवाल पूछने के लिए प्रोत्साहित करता है।
- ◆ शिकायत दर्ज कराने के लिए She-Box पोर्टल जैसे साधनों की जानकारी प्रतिभागियों को देता है।

### 3. अत्याचार निवारण अधिनियम (POA): जेंडर और जाति एक-दूसरे से जुड़ी हुई हैं (60 मिनट)



#### उद्देश्य:

प्रतिभागियों को यह समझाना कि कार्यस्थल पर होने वाली हिंसा और भेदभाव कैसे जाति और जेंडर से जुड़े हुए हैं।

#### चरण 1: जाति-आधारित भेदभाव की पहचान करना (20 मिनट)

##### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों से कहा जाता है कि कार्यस्थल पर जाति-आधारित भेदभाव और हिंसा के उन रूपों के बारे में बताएँ जिनकी पहचान उन्होंने की है।
- ◆ एक फ़ैसिलिटेटर साझा बोर्ड या स्क्रीन पर प्रतिभागियों द्वारा बताई गई बातों को दर्ज करता जाता है।

जब सूची तैयार हो जाती है, तब अत्याचार निवारण अधिनियम के बारे में बताया जाता है:

- ◆ प्रतिभागियों को बताया जाता है कि इस कानून को दलित-बहुजन-आदिवासी अधिनियम क्यों कहा जाता है।
- ◆ कार्यस्थल पर होने वाली हिंसा के कौन-कौन से रूप इस कानून के दायरे में आते हैं और कौन-कौन से नहीं आते।

#### चरण 2: विचार-विमर्श और कानून का उपयोग (20 मिनट)

##### प्रक्रिया:

चर्चा को निम्नलिखित सवालों पर केन्द्रित रखा जाता है:

- ◆ क्या प्रतिभागियों को कभी इस कानून का सामना करना पड़ा है, या कभी इस कानून का इस्तेमाल किया है?
- ◆ उन्होंने इसका कैसे और कहाँ उपयोग किया?
- ◆ ऐसा करने में उन्हें किन मुश्किलों का सामना करना पड़ा?

स्पष्टता और सटीकता के लिए स्लाइड डेक का इस्तेमाल किया जाता है और चर्चा से उभरी बातों को उचित कानूनी कदमों के साथ जोड़ा जाता है।

#### चरण 3: चुनौतियाँ और निष्कर्ष (20 मिनट)

##### प्रक्रिया:

- ◆ स्लाइड डेक में कानून को लागू करने में आने वाली चुनौतियाँ दर्ज की जाती हैं (ज्यादा जानकारी के लिए नीचे दिया गया फ़ैसिलिटेटर नोट देखें)
- ◆ प्रतिभागियों से कहा जाता है कि वह जिन बाधाओं के बारे में जानते हैं या उनके जो अनसुलझे सवाल हैं, साझा करें।
- ◆ सुरक्षित और समावेशी कार्यस्थल बनाने में POSH और POA अधिनियमों के महत्व पर जोर दें।

यह बताते हुए चर्चा समाप्त करें कि हिंसा की पहचान तो पहला कदम है, असली चीज कार्रवाई और जवाबदेही है।

## होमवर्क: निजी स्तर पर सोचना और एक्शन लेना

प्रतिभागियों से कहा जाता है कि एक ऐसे ठोस कदम की पहचान करें जिसका उपयोग वह अपने कार्यस्थल पर यौन और जाति-आधारित हिंसा का सामना करने के लिए करना चाहेंगे।

### प्रतिभागियों को:

- ◆ कार्रवाई की पूरी योजना बनानी है।
- ◆ अलग-अलग चरणों में विभाजित करना है।
- ◆ अमलीजामा पहनाने के तरीके के बारे में सोचना है।

इस होमवर्क से नारीवादी घोषणापत्र और आगामी सत्रों को समृद्ध करने में मदद मिलती है।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

- ◆ यह सत्र कठिन अनुभवों को सामने ला सकता हैय फैसिलिटेटर को संवेदनशीलता और स्पष्टता का ध्यान रखना होगा।
- ◆ चर्चा को व्यक्तिगत दोषारोपण के बजाय व्यवस्था और जवाबदेही पर केन्द्रित रखना होगा।
- ◆ कानूनी फ्रेमवर्क को संगठन के रोजाना के तौर-तरीकों से जोड़ना होगा।
- ◆ प्रतिभागियों को प्रोत्साहित करना होगा कि वह खुद को केवल पीड़ित या गवाह के रूप में नहीं, बल्कि कार्यस्थल को सुरक्षित बनाने में सक्रिय भूमिका निभाने वाले के रूप में भी देखें।
- ◆ सत्र के दौरान कानून की स्पष्टता और भावनात्मक सुरक्षा के बीच संतुलन बनाए रखें।

POSH और POA अधिनियम से जुड़ी कुछ महत्वपूर्ण बातें नीचे दी गई हैं। यह सत्र के दौरान व्याख्या, चर्चा और चिंतन में मदद के लिए हैं। यह फैसिलिटेशन के लिए बुनियाद का काम करेंगी।

## कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013 – POSH अधिनियम

### उद्देश्य और आशय

- ◆ POSH अधिनियम यौन उत्पीड़न को महिलाओं के समानता, गरिमा और काम के लिए सुरक्षित माहौल के अधिकार का उल्लंघन मानता है।
- ◆ यह यौन उत्पीड़न को "व्यक्तिगत मामला" नहीं, बल्कि कार्यस्थल और संस्थागत जिम्मेदारी के रूप में स्थापित करता है।
- ◆ यह कानून औपचारिक और अनौपचारिक, दोनों तरह के कार्यस्थल पर लागू होता है। इसमें कार्यालय, अस्पताल, एनजीओ, स्कूल-कॉलेज और काम के सिलसिले में हम जिस जगह भी जाते हैं, वह सभी जगहें शामिल हैं।

## कार्यस्थल पर महिलाओं का यौन उत्पीड़न (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम 2013



कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की परिभाषा देता है



सभी कामकाजी महिलाओं को शामिल करता है



शिकायत समाधान प्रणाली - IC और LC



गोपनीयता और सुरक्षा

### यौन उत्पीड़न की श्रेणी में क्या-क्या आता है

- ◆ शारीरिक संपर्क, अवांछित यौन कोशिशें, काम के बदले यौन संबंध बनाने की मांग, सेक्सुअल कमेंट, पोर्नोग्राफी दिखाना, और यौन-संबंधों पर आधारित कोई भी अन्य अवांछित व्यवहार, चाहे वह शब्द के माध्यम से किया गया हो या इशारे से—सभी यौन उत्पीड़न के दायरे में आते हैं।
- ◆ कार्रवाई के लिए जरूरी नहीं कि बार-बार उत्पीड़न किया गया हो, बल्कि एक बार की घटना भी कार्रवाई के लिए पर्याप्त मानी जा सकती है।
- ◆ सत्ता असमानता, डराना—धमकाना और काम का पक्षपातपूर्ण माहौल—इनका उत्पीड़न के अनुभव से गहरा रिश्ता होता है।

### निवारण तंत्र या शिकायत की व्यवस्था

- ◆ हर उस संस्थान में आंतरिक शिकायत समिति (आईसीसी) का होना जरूरी है जहाँ दस या उससे ज्यादा कर्मचारी काम करते हैं।
- ◆ छोटे या अंसगठित कार्यस्थलों से जुड़ी शिकायतों की सुनवाई के लिए जिला स्तर पर स्थानीय शिकायत समिति (एलसीसी) होती है।
- ◆ यह कानून जाँच-प्रक्रिया को निर्धारित समय में पूरा करने और अंतरिम राहत उपायों को अनिवार्य बनाता है।

### मुख्य कमियाँ और चुनौतियाँ

- ◆ बहुत सी महिलाओं को इस कानून या शिकायत तंत्रों के बारे में पता ही नहीं है।
- ◆ समितियाँ (आईसीसी) प्रायः खानापूर्ति के लिए बनाई जाती हैं, निष्क्रिय होती हैं, या भेदभाव करती हैं।
- ◆ बदला लिए जाने, बदनामी व नौकरी खोने के डर, और गोपनीयता की कमी के कारण महिलाएँ शिकायत करने से बचती हैं।
- ◆ अनौपचारिक और संविदा कर्मचारियों को POSH तंत्र तक पहुँच में और ज्यादा मुश्किलों का सामना करना पड़ता है।

### फ़ैसिलिटेटर को चाहिए कि:

- ◆ कानूनी मान्यता और न्याय तक वास्तविक पहुँच के बीच मौजूद गैप को उजागर करे।
- ◆ चर्चा को बढ़ावा दे कि कानून होने के बावजूद, महिलाएँ क्यों अक्सर चुप रह जाती हैं।
- ◆ POSH को कार्यस्थल में मौजूद सत्ता, दर्जाबंदी, जाति और अस्थिरता से जोड़े।
- ◆ जोर दे कि POSH के दायरे में केवल शिकायतें ही नहीं, बल्कि सुरक्षित कार्य संस्कृति का निर्माण भी शामिल है।



## अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जनजाति (अत्याचार निवारण) अधिनियम 1989 – POA अधिनियम

### उद्देश्य और आशय:

- ◆ POA अधिनियम जाति-आधारित हिंसा और भेदभाव को संरचनात्मक और तंत्रगत मानता है, न कि अलग-अलग घटनाओं के रूप में देखता है।
- ◆ इसका उद्देश्य दलितों-आदिवासियों के साथ होने वाली हिंसा, अपमान और शोषण को रोकना और सुरक्षा प्रदान करना है।
- ◆ यह कानून मानता है कि जाति के आधार पर होने वाली हिंसा अक्सर जेंडर, श्रम और आर्थिक निर्भरता के साथ जुड़ी होती है।

### कानून के क्रियान्वयन की हकीकत

- ◆ दर्ज मामलों की संख्या अधिक है, लेकिन सजा की दर बहुत कम है।
- ◆ न्यायिक प्रक्रिया में बहुत समय लगता है, और अधिकांश मामले वर्षों तक लंबित पड़े रहते हैं।
- ◆ पीड़ितों को प्रायः कानूनी सहायता, मुआवजा, परामर्श और संस्था का सपोर्ट नहीं मिल पाता है।
- ◆ लोग सामाजिक बहिष्कार, बदला और आजीविका छिन जाने के डर से मामला दर्ज कराने से बचते हैं।

### दलित महिला मजदूरों के लिए प्रासंगिक

- ◆ जाति-आधारित हिंसा को श्रम संबंधों से अलग नहीं किया जा सकता।
- ◆ जाति, जेंडर और वर्ग-दलित महिलाओं को तीनों का दंश झेलना पड़ता है। इस कारण वह अधिक अरक्षित होती हैं। उन्हें ज्यादातर वही काम दिए जाते हैं, जो अनौपचारिक होते हैं, अच्छे नहीं माने जाते, या खतरनाक होते हैं।
- ◆ कार्यस्थल पर दलित महिलाओं के साथ होने वाली हिंसा में यौन हिंसा, अपमान, मजदूरी कम देना या देने से इनकार करना शामिल है। हिंसा श्रम को नियंत्रित करने और जातीय दर्जाबंदी को मजबूत करने का हथियार बन जाती है।
- ◆ कार्यस्थल पर होने वाली उत्पीड़न और हिंसा की बहुत सी घटनाएँ अधिनियम के अंतर्गत आती हैं, लेकिन उन्हें सही ढंग से दर्ज ही नहीं किया जाता।



### फैसिलिटेटर को चाहिए कि वह:

- ◆ प्रतिभागियों को बताए कि अत्याचार निवारण अधिनियम केवल आपराधिक कानून नहीं, बल्कि श्रम और कार्यस्थल संबंधी मुद्दों से जुड़ा कानून भी है।
- ◆ इस पर चर्चा करे कि कार्यस्थल से जुड़े अधिकारों और सुरक्षा पर बातचीत में प्रायः जाति को क्यों नजरअंदाज कर दिया जाता है।
- ◆ प्रतिभागियों का ध्यान खींचे कि जातीय दर्जाबंदी बनाए रखने के लिए कैसे जेंडर आधारित हिंसा का इस्तेमाल किया जाता है।
- ◆ ऐसे नारीवादी नेतृत्व के निर्माण पर जोर दे, जो जेंडर समावेशन के साथ ही जातिगत न्याय को भी महत्व दे।

## सत्र 11

## आवाज को आँकड़ों में, और आँकड़ों को एक्शन में बदलना

अवधि: 3-4 घंटे (एक ब्रेक के साथ)

## मोड:

ऑनलाइन सत्र, जिसमें स्लाइड इनपुट, फैंसिलिटेशन आधारित चर्चा और समूह अभ्यास शामिल हैं।

इस सत्र को मामूली फेरबदल के साथ ऑफलाइन सत्र में बदला जा सकता है।

## सत्र परिचय



यह सत्र साक्ष्य निर्माण को नारीवादी नेतृत्व के बुनियादी काम के रूप में पेश करता है। यह शोध और आँकड़ों को सत्ता, आवाज और जवाबदेही के दायरे में रखता है। यह इस बात की पड़ताल करता है कि सामुदायिक नेतृत्व वाली कार्रवाई में साक्ष्य क्यों केन्द्रीय महत्व रखते हैं। कौन ज्ञान निर्माण करेगा और किसके अनुभवों को मान्यता मिलेगी, सहभागी पद्धति में यह भी बदल जाता है। प्रतिभागियों को प्रोत्साहित किया जाता है कि वह शोध को महज तकनीकी अभ्यास के रूप में नहीं, बल्कि जीवन के अनुभवों पर आधारित एक राजनीतिक और नैतिक प्रक्रिया के रूप में देखें।

गाइडेड इनपुट, छोटे-छोटे समूह में काम और सामूहिक विचार-विमर्श के माध्यम से यह सत्र प्रतिभागियों को ट्रांसेक्ट वॉक, बॉडी मैपिंग, दैनिक गतिविधि घड़ी, और पहुँच व नियंत्रण मैट्रिक्स जैसी सहभागी शोध पद्धतियों से परिचित कराता है। इन साधनों को व्यावहारिक रणनीतियों के रूप में देखा जाता है, जिनसे सामुदायिक स्वामित्व वाले साक्ष्य तैयार किए जा सकते हैं, एडवोकेसी को मजबूती प्रदान किया जा सकता है, और काम को जेंडर आधारित क्रमिक बदलाव की दिशा में ले जाया जा सकता है। सत्र इस बात पर जोर देता है कि आँकड़ा ऐसा होना चाहिए कि गैरबराबरी या असमानता को चुनौती दे, हाशियाकृत आवाजों को केन्द्र में लाए, और कार्रवाई तथा संरचनात्मक बदलाव से जुड़ा रहे।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



सत्र के खत्म होने तक उम्मीद है कि प्रतिभागी:

- ◆ यह समझ चुके होंगे कि साक्ष्य निर्माण नारीवादी कार्रवाई और नेतृत्व के लिए इतना जरूरी क्यों है।
- ◆ उन सहभागी पद्धतियों से परिचित हो चुके होंगे, जिनका उपयोग अभियानों और कार्रवाइयों के लिए जमीनी, सामुदायिक स्वामित्व वाले साक्ष्य तैयार करने में किया जा सकता है।
- ◆ सोचने में सक्षम होंगे कि सामुदायिक और संगठनात्मक कामों में साक्ष्य कैसे जेंडर आधारित बदलाव, सत्ता और नैतिकता से जुड़ा होता है।

## सत्र का गतिविधि क्रम और विस्तृत योजना

### 1. सत्र का परिचय और संदर्भ का निर्धारण (40–45 मिनट)



#### उद्देश्य:

साक्ष्य निर्माण को नारीवादी पद्धति के रूप में पेश करना और सत्र का वैचारिक आधार तैयार करना।

#### मुख्य इनपुट:

- ◆ यह सत्र साक्ष्य निर्माण पर केन्द्रित है, जो सामुदायिक नेतृत्व वाली नारीवादी कार्रवाई और नेतृत्व को आगे बढ़ाने का एक शक्तिशाली तरीका है।
- ◆ सत्र इस बात पर जोर देता है कि सहभागी पद्धतियाँ वास्तव में महिलाओं और हाशियाकृत समूहों की आवाज को मजबूत करती हैं।
- ◆ सत्र इस बात पर जोर देता है कि जब साक्ष्य जीवन के अनुभवों पर आधारित होता है और समुदायों के स्वामित्व में होता है, तो इससे सामूहिक कार्रवाई, जवाबदेही और साझा ज्ञान की ताकत में इजाफा होता है।

### चरण 1: समुदाय और संगठन के स्तर पर जेंडर असेसमेंट – फ्री लिस्टिंग (20–25 मिनट)

#### उद्देश्य:

यह समझने में प्रतिभागियों की मदद करना कि उनके अपने संदर्भों में जेंडर से जुड़ी कौन सी जानकारी और साक्ष्य मायने रखते हैं।

#### प्रक्रिया:

- ◆ प्रतिभागियों को कहा जाता है कि वह नारीवादी शोधकर्ता की तरह सोचना शुरू करें, और इसकी शुरुआत अपनी वास्तविकताओं से करें।
- ◆ सामूहिक सूची बनाने के लिए व्हाइटबोर्ड, मिरो बोर्ड या साझा स्क्रीन का उपयोग किया जा सकता है। साथ ही, प्रतिभागियों को चोट बॉक्स में प्रतिक्रिया देने के लिए प्रोत्साहित किया जा सकता है।
- ◆ पूछे जाने वाले प्रमुख सवाल:
  - “अगर आपको जेंडर के नजरिये से अपने समुदाय या संगठन का मूल्यांकन करना हो तो आप किन चीजों पर ध्यान देंगे?”
- ◆ गहन चिंतन के लिए इन सवालों का उपयोग करें:
  - आप समुदाय में किन लोगों से बात करेंगे?
  - आप उनसे किस तरह के सवाल पूछेंगे?
  - आप किस प्रकार की जानकारी या साक्ष्य चाहेंगे?
  - किन लोगों की आवाजें अक्सर गुम या अनसुनी रह जाती हैं?



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

- ◆ प्रतिभागियों को आँकड़ों से आगे बढ़ने और सोच के दायरे में अनुभव, रिश्ता, पहुँच, सुरक्षा और गरिमा को भी शामिल करने के लिए प्रोत्साहित करें।
- ◆ इस चरण में प्रतिभागी जो भी जवाब देता है, ध्यान से सुनें। इस चरण में उनके जवाब का मूल्यांकन या सुधार करने से बचें।



## चरण 2: सहभागी साक्ष्य निर्माण की रूपरेखा (15 मिनट)

### उद्देश्य:

साक्ष्य के लिए सहभागी शोध को नारीवादी तरीके के रूप में पेश करना।

### प्रक्रिया:

- ◆ फ्री-लिस्टिंग अभ्यास से उभरे मुद्दों पर प्रतिभागियों से दोबारा विचार करने के लिए कहा जाता है।
- ◆ सहभागी साक्ष्य निर्माण के बारे में बताया जाता है और इस बात पर बल दिया जाता है कि यह नारीवादी और सामुदायिक नेतृत्व वाली कार्रवाई के लिए क्यों जरूरी है।
- ◆ प्रतिभागी समूहों को आजमाने के लिए चार सहभागी पद्धतियाँ दी जाती हैं (विस्तृत मार्गदर्शन के लिए परिशिष्ट 5 देखें):
  - ट्रांसेक्ट वॉक: भौतिक और सामाजिक स्थानों को देखना और मैप करना।
  - बॉडी मैपिंग: स्टोरीटेलिंग और ज्ञान के साधन के रूप में शरीर का उपयोग करना।
  - दैनिक गतिविधि घड़ी: समय के उपयोग का डेटा तैयार करना ताकि काम और आराम के जेंडर-आधारित बँटवारे को दिखाया जा सके।
  - पहुँच और नियंत्रण मैट्रिक्स (संसाधन या सत्ता का मानचित्रण): यह समझना कि संसाधनों, अवसरों और निर्णयों तक किसकी पहुँच और नियंत्रण है।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

- ◆ इस बात पर जोर दें कि ये पद्धतियाँ स्थानीय ज्ञान और जीवन के अनुभवों को महत्व देती हैं।
- ◆ स्पष्ट करें कि आज प्रतिभागियों को तकनीकी शोधकर्ता नहीं बनना, बल्कि यह समझना है कि अपने शोध में इन टूलों का कैसे इस्तेमाल किया जा सकता है।



## 2. समूह गतिविधि: सहभागी पद्धतियों के बारे में जानना (45–50 मिनट)



### उद्देश्य:

प्रत्यक्ष अभ्यास के माध्यम से समझ को गहरा करना।

### समूह संरचना:

- ◆ प्रतिभागियों को चार छोटे समूहों में बाँटा जाता है। प्रत्येक समूह को एक-एक पद्धति दी जाती है।
- ◆ प्रत्येक समूह के साथ एक फ़ैसिलिटेटर होता है, जो उस पद्धति के बारे में विस्तार से बताता है और चर्चा में प्रतिभागियों की मदद करता है।

### समूह को दी गई पद्धतियाँ:

- ◆ ट्रांसेक्ट वॉक
- ◆ बॉडी मैपिंग
- ◆ दैनिक गतिविधि घड़ी
- ◆ पहुँच व नियंत्रण मैट्रिक्स

### समूह को दिया गया काम:

प्रत्येक समूह को अपने लिए निर्धारित पद्धति का उपयोग करते हुए एक ही विषय पर काम करना है, विषय है: "समुदाय में स्वास्थ्य सेवाओं तक महिलाएँ कैसे पहुँचती हैं और कैसे उनका उपयोग करती हैं?"

### चर्चा के लिए कुछ महत्वपूर्ण प्रश्न:

- ◆ आप अपने समुदाय या संगठन में इस पद्धति का उपयोग कैसे करेंगे?
- ◆ आप इस प्रक्रिया में किन लोगों को शामिल करना चाहेंगे?
- ◆ इस पद्धति से किस तरह का डेटा या जानकारी मिल सकती है?
- ◆ किन नैतिक या व्यावहारिक बातों का ध्यान रखा जाना चाहिए?



### फ़ैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

- ◆ प्रतिभागियों को मुख्य बातें नोट करने और मिलकर सोचने के लिए प्रोत्साहित करें।
- ◆ चर्चा को उन वास्तविक संदर्भों से जोड़ें, जिनसे प्रतिभागी परिचित हों।



## 3. समूह प्रजेंटेशन, चर्चा निचोड़ या सारांश और समापन (40–50 मिनट)



### समूह प्रजेंटेशन (30 मिनट):

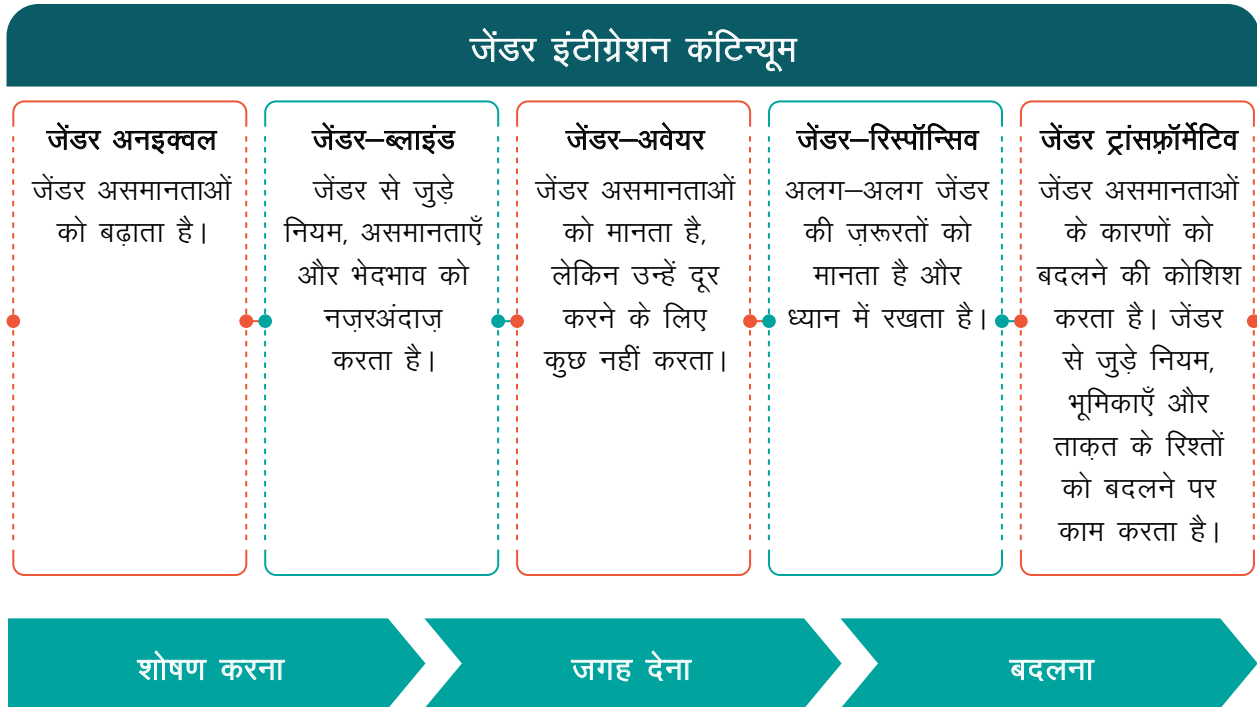
- ◆ प्रत्येक समूह द्वारा अपनी-अपनी चर्चा का निष्कर्ष प्रस्तुत किया जाता है।
- ◆ समय-सीमा के कारण और चर्चा नहीं करनी, निष्कर्षों तक ही सीमित रहना है।

### चर्चा का निचोड़ या सारांश और अंतिम इनपुट तैयार करना (30 मिनट):

- ◆ फ़ैसिलिटेटर सभी पद्धतियों से निर्मित समझ का निचोड़ या सारांश तैयार करता है।
- ◆ जोर इस बात पर होता है कि सहभागी साक्ष्य से नारीवादी आंदोलन मजबूत होता है, क्योंकि यह एडवोकेसी को जीवन के अनुभवों से जोड़ता है।

- ◆ जेंडर ट्रांसफॉर्मेटिव कंटिन्यूम का उपयोग टूल के रूप में किया जाता है, ताकि यह तय किया जा सके कि हमारे काम जेंडर-आधारित सत्ता संबंधों को मजबूत करते हैं, उनके साथ तालमेल बिठाते हैं, या उन्हें बदलते हैं।
- ◆ इस सिद्धांत पर जोर दें कि ज्ञान उन्हीं के पास होता है जो संघर्ष को जीते हैं।

अंतिम इनपुट की योजना बनाने के लिए नीचे दिए गए डायग्राम देखें:



### नैतिकता और जवाबदेही:

- ◆ साक्ष्य निर्माण के दौरान इन नैतिक पहलुओं का ध्यान रखना जरूरी है:
  - सूचित सहमति और पारदर्शिता
  - निजता, सुरक्षा और एजेंसी का सम्मान
  - समुदाय के प्रति जवाबदेही
  - किसी को भी नुकसान न पहुँचाने की प्रतिबद्धता

## समापन निर्देश:

- ◆ बताएँ कि आँकड़ों का इस्तेमाल एडवोकेसी, प्रोग्राम डिजाइन और सामूहिक कार्रवाई के लिए कैसे किया जा सकता है।
- ◆ प्रतिभागियों को यह सोचने के लिए प्रेरित करें कि वह अपने काम में इसमें से किसी एक पद्धति को कैसे अपना सकते हैं।
- ◆ सक्रिय भागीदारी के लिए प्रतिभागियों को शुक्रिया कहते हुए सत्र का समापन करें।



## फैसिलिटेटर के लिए नोट्स:

### फैसिलिटेटर को मुख्य रूप से इन बातों पर जोर देना है:

- ◆ शोध का संबंध केवल जानकारी से नहीं, बल्कि सत्ता से भी है।
- ◆ आँकड़े या तो मौजूदा दर्जाबंदी को मजबूत बनाते हैं या चुनौती देते हैं।
- ◆ नारीवादी शोध उन लोगों के ज्ञान को केन्द्र में रखता है जो सर्वाधिक प्रभावित होते हैं।
- ◆ शोध का लक्ष्य महज दस्तावेजीकरण नहीं, बल्कि ढाँचागत बदलाव है।

### नारीवादी काम/कार्रवाई के रूप में शोध और आँकड़े:

- ◆ नारीवादी शोध का उद्देश्य सत्ता-संबंधों को बदलना है, न कि सिर्फ हकीकत बयान करना।
- ◆ महिलाएँ केवल उत्तरदाता नहीं, बल्कि अपनी जिन्दगी विशेषज्ञ भी होती हैं।
- ◆ सामूहिक रूप से निर्मित और स्वामित्व वाला साक्ष्य अधिक शक्तिशाली होता है।
- ◆ शोध सबसे प्रभावशाली तब होता है जब उसे सीधे कार्रवाई और एडवोकेसी से जोड़ा जाता है।

### मुख्य विचार जिन पर बल देने की जरूरत है:

- ◆ महिलाओं की आवाज को बुलंद करना, विशेष रूप से उन आवाजों को जो प्रायः अनसुनी रह जाती हैं।
- ◆ आँकड़ों और नतीजों पर समुदाय का स्वामित्व।
- ◆ शोध प्रक्रिया के हिस्सा के रूप में सामूहिक रूप से सीखना-सिखाना।
- ◆ महिलाओं के बीच विविधता को इंटरसेक्शनल नजरिये से देखना।

### सहभागी शोध: प्रमुख सिद्धांत:

- ◆ अनुमान पर नहीं, जीवन के अनुभवों पर आधारित होता।
- ◆ प्रत्येक चरण परस्पर सहयोग और परामर्श पर आधारित होता है।
- ◆ शोध और कार्रवाई आपस में बहुत गहराई से जुड़े होते हैं।
- ◆ सीखना-सिखाना प्रतिभागी और फैसिलिटेटर दोनों के लिए होता है।

### ध्यान देने योग्य बातें:

- ◆ पूछना है, खुद से अंदाजा नहीं लगाना है।
- ◆ "महिला," "समुदाय," और "परिवार" तीनों अलग-अलग हैं, एक नहीं।
- ◆ पूरी प्रक्रिया के दौरान चिंतन, विश्लेषण और सीखना-सिखाना जारी रखें।

## सहभागी पद्धतियाँ:

(अधिक जानकारी के लिए परिशिष्ट 5 देखें)

### ट्रांसेक्ट वॉक:

- ◆ इसका उपयोग भौतिक और सामाजिक स्थानों के अलग-अलग अनुभवों को समझने के लिए किया जाता है।
- ◆ इसमें पहुँच, सुरक्षा, दूरी और सेवाओं की उपलब्धता पर ध्यान दिया जाता है।
- ◆ इसमें ऑब्जर्वेशन, चर्चा और सामूहिक व्याख्या को महत्व दिया जाता है।

### फैसिलिटेटर को ध्यान रखना है कि:

- ◆ वॉक में अलग-अलग तरह के प्रतिभागी हों।
- ◆ वॉक के दौरान बीच-बीच में रुकना और सवाल पूछना है।
- ◆ बाधक तत्वों के साथ ही मजबूत पक्षों को भी दर्ज करना है।
- ◆ वॉक के बाद चर्चा करना है ताकि पता चले कि क्या बदलने या करने की जरूरत है।

### बॉडी मैपिंग:

- ◆ इसमें स्टोरीटेलिंग और साक्ष्य के साधन के रूप में शरीर का उपयोग किया जाता है।
- ◆ इससे स्वास्थ्य पर पड़ने वाले उन प्रभावों को सामने लाने में मदद मिलती है जिन्हें बोलकर बताना मुश्किल है।
- ◆ इससे थकान, दर्द, तनाव, कलंक और देखभाल के बोझ को समझने में मदद मिलती है।

### फैसिलिटेटर को ध्यान रखना है कि:

- ◆ माहौल सुरक्षित और गरिमापूर्ण बना रहे।
- ◆ क्या बताना है और क्या नहीं, यह प्रतिभागी ही तय करेंगे।
- ◆ पैटर्न पर ध्यान देना है, व्यक्तिगत दोषारोपण पर नहीं।
- ◆ शारीरिक अनुभवों को सिस्टम और संरचना से जोड़ना है।

### दैनिक गतिविधि घड़ी:

- ◆ वैतनिक और अवैतनिक श्रम के जेंडर-आधारित विभाजन को दिखाती है।
- ◆ समय के अभाव और काम के असमान बोझ को दिखाती है।
- ◆ काम लोगों को क्या महसूस कराता है, सोचने के लिए प्रोत्साहित करती है।

### फैसिलिटेटर को ध्यान रखना है कि:

- ◆ गतिविधि शुरू करने से पहले इसका उद्देश्य स्पष्ट करना है।
- ◆ "औसत दिन" को समझने में जिन्हें दिक्कत हो, उनकी मदद करनी है।
- ◆ मजा और थकान पर सोचने के लिए प्रतिभागियों को प्रोत्साहित करना है।
- ◆ घड़ी का उपयोग चर्चा आगे बढ़ाने के लिए करना है, फैसला सुनाने के लिए नहीं।



### पहुँच व नियंत्रण मैट्रिक्स / संसाधन का मानचित्रण:

- ◆ यह जानने में मदद करता है कि किसके पास पहुँच है और किसके पास नियंत्रण।
- ◆ यह छिपी हुई दर्जाबंदी और सत्ता संबंधों को उजागर करता है।
- ◆ यह एडवोकेसी और प्लानिंग में बहुत उपयोगी है।

### फैसिलिटेटर को ध्यान रखना है कि:

- ◆ प्रतिभागियों को पहुँच और नियंत्रण में अंतर समझने के लिए प्रेरित करना है।
- ◆ पूछना है कि कुछ समूहों को बाहर क्यों रखा जाता है।
- ◆ निष्कर्षों को संस्थाओं, नियम-कायदों और नीतियों से जोड़ना है।
- ◆ उन बिंदुओं पर ध्यान देना है जिन पर कार्रवाई संभव है।

### जेंडर इंटीग्रेशन कंटेन्युम:

#### ध्यान देने योग्य बातें:

- ◆ जेंडर-ब्लाइंड (जेंडर की अनदेखी) दृष्टिकोण असमानता की अनदेखी करते हैं।
- ◆ जेंडर-अवेयर (जेंडर सजग) दृष्टिकोण असमानता की बात मानते हैं, लेकिन चुनौती नहीं देते।
- ◆ जेंडर-रिस्पॉन्सिव (जेंडर के प्रति संवेदनशील) दृष्टिकोण हालात के हिसाब से बदलते हैं लेकिन बदलाव शायद ही ला पाएँ।
- ◆ जेंडर-ट्रांसफॉर्मेटिव (जेंडर-आधारित सोच में बदलाव) दृष्टिकोण असमानता के कारणों और सत्ता संबंधों को बदलने पर ध्यान देते हैं।

#### प्रतिभागियों को यह पूछने के लिए प्रेरित करें कि:

- ◆ हमारे काम इस पैमाने पर अभी कहाँ ठहरता है?
- ◆ बदलाव की ओर बढ़ने के लिए क्या करना होगा?

### जेंडर ट्रांसफॉर्मेशन के लिए आँकड़ों का इस्तेमाल:

#### कार्रवाई के विभिन्न स्तर, जिन पर ध्यान देना जरूरी है:

- ◆ व्यक्तिगत: जागरूकता, कौशल, एजेंसी
- ◆ अंतर्व्यक्तिक: परिवार, सहकर्मी, सामुदायिक नियम-कायदे
- ◆ संगठनात्मक: नीतियाँ, कार्यप्रणाली, जवाबदेही
- ◆ संरचनात्मक: कानून, व्यवस्थाएँ और संस्थाएँ।

#### इन पर जोर देना है:

- ◆ आँकड़ों का उपयोग केवल रिपोर्टिंग के लिए नहीं, रणनीति बनाने के लिए भी होना चाहिए।
- ◆ साक्ष्य तभी अधिक प्रभावशाली बनता है जब उसको सामूहिक कार्रवाई से जोड़ा जाता है।

## नारीवादी शोध में नैतिकता:

### अनिवार्य शर्तें:

- ◆ स्वैच्छिक भागीदारी और सूचित सहमति। अर्थात्, प्रतिभागी की मर्जी और जानकारी के बिना कुछ नहीं करना है।
- ◆ पहचान छुपाना और गोपनीयता का खयाल रखना है।
- ◆ किसी को भी नुकसान नहीं पहुँचाना है।
- ◆ प्रतिभागियों की भलाई का खयाल रखना है।
- ◆ प्रतिभागियों के साथ सत्ता साझा करना है।
- ◆ फ़ैसिलिटेटर के रूप में आत्म-चिंतन करते रहना है।

### निचोड़ और समापन:

- ◆ साक्ष्य निर्माण वास्तव में नारीवादी नेतृत्व से ही जुड़ा काम है।
- ◆ आँकड़ा महज साधन है, साध्य (लक्ष्य) नहीं।
- ◆ ज्ञान पर सामूहिक स्वामित्व का होना जरूरी है।
- ◆ प्रतिभागियों को अपने काम में इन तरीकों को आजमाना चाहिए।



## सत्र 12

देखभाल (चाहे वह व्यक्तिगत हो या सामूहिक)  
को काम मानना

अवधि: लगभग 3 घंटे (एक छोटे से ब्रेक के साथ)

## मोड:

ऑनलाइन

## सत्र परिचय



यह सत्र चिंगारी कार्यक्रम को उस सोच और समझ से समृद्ध समापन की ओर ले जाता है, जो यह मानता है कि देखभाल भावनात्मक, मानसिक, संबंध और राजनीतिक दृष्टि से काम ही है। कार्यक्रम के दौरान जेंडर, सत्ता, पितृसत्ता, नेतृत्व, काम और न्याय के सवालों पर गहन विचार-विमर्श के बाद, यह सत्र प्रतिभागियों को रुकने, सोचने और खुद से व एक-दूसरे से जुड़ने का अवसर देता है।

यह सत्र मानता है कि असमानता, हिंसा, हाशियाकरण और प्रणालीगत अन्याय से मुकाबला करना केवल बौद्धिक या राजनीतिक श्रम नहीं, बल्कि भावनात्मक रूप से भी बहुत मुश्किल काम है। यह विशेष रूप से महिलाओं और जेंडर के आधार पर हाशियाकृत श्रमिकों पर अतिरिक्त बोझ डालता है। यह देखभाल की समझ को केवल व्यक्तिगत सेल्फ केयर तक ही सीमित नहीं रखता, बल्कि इसको भावनात्मक श्रम, एकजुटता, सामूहिक जिम्मेदारी और सामाजिक सुरक्षा व न्याय के लिए संघर्ष तक विस्तार देता है।

सोच-विचार, कहानी साझा करने, फ्री-लिस्टिंग और सामूहिक रूप से अर्थ-निर्माण के माध्यम से प्रतिभागी यह पता लगाते हैं कि उनकी जिन्दगियों में और कार्यस्थलों पर देखभाल से जुड़ी सेवाएँ कैसे दी जाती हैं, कैसे ली जाती हैं, कैसे रोकी जाती हैं और कैसे बनाए रखी जाती हैं। इस सत्र को भारी-भरकम वैचारिक इनपुट से मुक्त रखा गया है। सीखने-सिखाने के प्राथमिक साधन के रूप में जीवन के अनुभव को आधार बनाया गया है। यह कार्यक्रम को एक सहज लेकिन उद्देश्यपूर्ण समापन की ओर बढ़ते हुए यह स्थापित करता है कि देखभाल वास्तव में नारीवादी नेतृत्व, आंदोलन-निर्माण और दीर्घकालिक स्थायित्व के लिए बहुत जरूरी है।

## सीखने-सिखाने का उद्देश्य



**सत्र समाप्त होने तक उम्मीद है कि प्रतिभागी:**

- ◆ यह जानने में सक्षम होंगे कि पितृसत्ता, सत्ता और हाशियाकरण के खिलाफ संघर्ष भावनात्मक और मानसिक रूप से बहुत मेहनत वाला काम है।
- ◆ देखभाल की परिभाषा को विस्तार देने में सक्षम होंगे ताकि उसमें महिलाओं द्वारा कार्यस्थलों और समुदायों में किया जाने वाला अदृश्य और कम आँका गया भावनात्मक श्रम भी शामिल किया जा सके।

- ◆ यह समझने में सक्षम होंगे कि एकजुटता, सामूहिक कार्यवाई और साथ खड़े रहना भी एक प्रकार का देखभाल ही है।
- ◆ यह जान सकेंगे कि सामाजिक सुरक्षा, गरिमा, और अन्याय का विरोध कैसे देखभाल के अभिन्न अंग हैं।
- ◆ उन तरीकों के बारे में सोचेंगे जिनसे अपने शरीर और मन की देखभाल में मदद मिलती हो, और साथ ही सहयोग की सामूहिक प्रणाली का निर्माण करती हो।

### अपनाये जाने वाले तरीके



सत्र में विचारात्मक और सहभागी पद्धतियों का उपयोग किया जाता है, जिसमें निम्नलिखित चीजें शामिल हैं:

- ◆ सत्र से पहले प्रतिभागियों को एक खास तरीके से आत्म-चिंतन करने को कहा जाता है।
- ◆ फ्री-लिस्टिंग और वर्ड-मैपिंग जैसी गतिविधियाँ करवाई जाती हैं।
- ◆ समूह चर्चा और चौट में कहानी साझा करने को कहा जाता है।
- ◆ फ़ैसिलिटेटर के नेतृत्व में विचार विषयों को जोड़ा जाता है और चर्चा का निचोड़ निकाला जाता है।
- ◆ अंत में सामूहिक समापन और सेलिब्रेशन होता है।

इस सत्र में विश्लेषण या बहस के बजाय सहज संवाद, एक-दूसरे को ध्यान से सुनने-गुनने और अनुभव का सम्मान करने पर बल दिया जाता है।

### सत्र का गतिविधि क्रम और फ़ैसिलिटेशन गाइड



#### सत्र-पूर्व चिंतन (सत्र से पहले ही साझा करना होता है):

प्रतिभागियों को सत्र से पहले चिंतन के लिए निम्नलिखित सवाल दे दिए जाते हैं। प्रतिभागियों से कहा जाता है कि वह अपनी सुविधा के हिसाब से इन सवालों पर सोचें और जैसे चाहें अपनी प्रतिक्रिया भेजें। हालाँकि यह उनकी इच्छा पर निर्भर करता है कि वह अपनी प्रतिक्रिया साझा करेंगे या नहीं।

- ◆ उस पल को याद करें, जब आपको अपने घर या कार्यस्थल पर महसूस हुआ कि आपका ध्यान रखा जा रहा है या आपकी देखभाल हो रही है। उस पल में आपको ऐसा क्यों लगा कि आपकी देखभाल हो रही है?
- ◆ उस पल को याद करें जब आपने अपने घर या कार्यस्थल पर किसी की देखभाल की। आप उस पल के बारे में क्यों सोच रहे हैं? आपने देखभाल कैसे और क्यों की?
- ◆ आप अपने तन और मन की देखभाल के लिए कौन-कौन सा तरीका अपनाते हैं?

प्रतिभागियों को बताया जाता है कि वह चाहें तो अपनी बात टेक्स्ट, वॉइस नोट, फोटो, गाती, कहानी, या चित्र के माध्यम से साझा कर सकते हैं। साथ ही यह भी बताया जाता है कि यह उनकी मर्जी पर निर्भर करता है, कोई बाध्यता नहीं है।

प्रतिभागी खुलकर अपने विचार साझा कर सकें, ऐसा माहौल बनाने के लिए फ़ैसिलिटेटर सत्र से पहले व्हाट्सएप ग्रुप में खुद अपने विचार साझा करते हैं।

### चरण 1: वर्ड मैपिंग या शब्द मानचित्रण / फ्री लिस्टिंग (20 मिनट)



#### उद्देश्य:

प्रतिभागियों की भाषा में देखभाल से जुड़ी भावनाओं, संवेदनाओं और अर्थों को सामने लाना।

**प्रक्रिया:**

- ◆ प्रतिभागियों से कहा जाता है कि दो मिनट तक मौन रहकर उन पलों के बारे में सोचें जब उन्हें महसूस हुआ कि उनकी देखभाल की जा रही है।
- ◆ प्रतिभागियों से उन पलों से जुड़ी भावनाओं या अनुभवों को (शब्द या छोटे वाक्य में) लिखने को कहा जाता है।
- ◆ प्रतिभागी अपने शब्द चौट में या साझा बोर्ड पर लिख सकते हैं, यह प्लेटफॉर्म पर निर्भर करेगा।

**फैसिलिटेटर की भूमिका:**

- ◆ प्रतिभागियों से कहें कि ज्यादा सोचने की जरूरत नहीं है, बस जो मन में आ रहा है उसको बेझिझक होकर लिख दें।
- ◆ यह बात साफ कर दें कि इसमें सही या गलत जैसी कोई बात नहीं है।
- ◆ इस चरण में व्याख्या से बचें, केवल शब्दों को एकत्र करने पर ध्यान दें।

**चरण 2: कहानी साझा करना: देखभाल का एहसास (20–25 मिनट)****उद्देश्य:**

अनुभव से जुड़ी कहानियों की मदद से देखभाल पर चिंतन को गहराई देना।

**प्रक्रिया:**

- ◆ पाँच प्रतिभागियों से कहा जाता है कि पहले सवाल के जवाब में उन्होंने जो कुछ भी सोचा है, बुलंद आवाज में बताएँ।
- ◆ बाकी प्रतिभागियों से कहा जाता है कि वह चाहें तो अपने अनुभव चौट में साझा कर सकते हैं।
- ◆ ध्यान रहे कि यह पूरी तरह से प्रतिभागियों की इच्छा पर है कि वह अपनी बात साझा करना चाहते हैं या नहीं, कोई दबाव नहीं डालना है।

**फैसिलिटेटर की भूमिका:**

- ◆ माहौल को सहज बनाकर रखें और सतर्क रहें, ताकि चर्चा में दिक्कत न हो।
- ◆ समय का ध्यान रखें, लेकिन किसी को बीच में ही बात खत्म करने को न कहें।
- ◆ प्रतिभागियों को धन्यवाद दें कि उन्होंने समूह पर भरोसा किया और अपनी कहानियाँ साझा कीं।

**चरण 3: कहानियों को देखभाल से काम के रूप में जोड़ना (15–20 मिनट)****उद्देश्य:**

कहानियों और वर्ड मैपिंग से उभरने वाले पैटर्न और विषयों की सामूहिक रूप से पहचान करना।

**प्रक्रिया:**

- ◆ फैसिलिटेटर बार.बार उभरकर सामने आने वाली भावनाओं, अनुभवों और विचारों की तरफ प्रतिभागियों का ध्यान खींचता है।
- ◆ इन्हें सत्र के सीखने-सिखाने के उद्देश्यों, जैसे कि भावनात्मक श्रम, देखभाल की अदृश्यता, और संबंध-आधारित कामों से जोड़ता है।

### फैसिलिटेटर क्यू:

- ◆ रेखांकित करें कि देखभाल में कैसे समय, ध्यान, भावनात्मक उपस्थिति और जिम्मेदारी भी शामिल है।
- ◆ सहजता के साथ इस बात पर गौर करें कि किसकी देखभाल को स्वाभाविक माना जाता है और किसकी देखभाल को मान्यता दी जाती है।
- ◆ देखभाल के विचार को दयालुता से धीरे-धीरे से श्रम और जिम्मेदारी की दिशा में विस्तार दें।

### चरण 4: देखभाल के अलग-अलग तरीके (30 मिनट)



#### उद्देश्य:

यह जानना कि प्रतिभागी अपनी देखभाल कैसे करते हैं और कौन सी चीजें देखभाल को मुमकिन या मुश्किल बनाती हैं।

#### प्रक्रिया:

- ◆ छह-सात प्रतिभागी चुनें और उनसे तीसरे सवाल का जवाब पूछें कि वह अपनी देखभाल के लिए कौन-कौन से तरीके अपनाते हैं।
- ◆ अन्य प्रतिभागी चाहें तो अपने उत्तर चोट में दे सकते हैं।

### फैसिलिटेटर की भूमिका:

- ◆ रोजमर्रा के छोटे-मोटे काम सहित देखभाल के सभी तरीकों को स्वीकार करें।
- ◆ समय, पैसा, देखभाल की जिम्मेदारियाँ और भावनात्मक थकान जैसी सीमाओं को स्वीकार करें।
- ◆ अपनी देखभाल कैसे करनी है, इसका कोई नुस्खा बताने या किसी तरीके को बेहतर बताने से बचें।

### चरण 5: व्यक्तिगत और सामूहिक देखभाल: कड़ियों को जोड़ना (20-25 मिनट)



#### उद्देश्य:

देखभाल के व्यक्तिगत तरीकों को सहयोग की सामूहिक प्रणालियों से जोड़ना।

#### प्रक्रिया:

- ◆ फैसिलिटेटर प्रतिभागियों के जवाबों का निचोड़ तैयार करता है।
- ◆ बताता है कि सामूहिक देखभाल और सामाजिक सुरक्षा के बिना व्यक्तिगत सेल्फ केयर की अपनी सीमाएँ हैं।
- ◆ इसको काम, नेतृत्व, एकजुटता और न्याय पर केन्द्रित पिछले सत्रों से जोड़ता है।

### मुख्य बातें जिन पर जोर देना है:

- ◆ देखभाल केवल व्यक्तिगत मामला नहीं हैय यह राजनीतिक मामला भी है।
- ◆ साथ खड़े होना, गरिमा सुनिश्चित करना और अन्याय का प्रतिरोध करना भी देखभाल के ही रूप हैं।
- ◆ स्थायी नारीवादी नेतृत्व के लिए सामूहिक देखभाल संरचना का होना जरूरी है।

## चरण 6: समापन, सेलिब्रेशन और विदाई



### प्रक्रिया:

- ◆ अगले चरणों, जारी अभियानों और ऑफलाइन समापन से जुड़ी जानकारी साझा की जाती है।
- ◆ हल्की-फुल्की और उत्सवी गतिविधि के रूप में चिंगारी विवज का आयोजन किया जाता है।
- ◆ प्रतिभागियों का ग्रुप फोटो लिया जाता है।
- ◆ प्रतिभागी अनौपचारिक तरीके से एक-दूसरे मिलते हैं, सराहते हैं, और विदा लेते हैं।

### फैसिलिटेटर की भूमिका:

- ◆ माहौल को गर्मजोशी और जश्न वाला बनाना है।
- ◆ इस साझा सफर के लिए प्रतिभागियों का आभार व्यक्त करना है।
- ◆ इस बात पर जोर देना है कि देखभाल, जुड़ाव और एकजुटता की यह भावना इस कार्यक्रम के बाद भी बनी रहेगी।



### फैसिलिटेटर के लिए नोट्स

- ◆ सत्र को जानबूझकर धीमा और चिंतनपरक बनाया गया है, जल्दबाजी करने या नियमों में बाँधने से बचें।
- ◆ प्रतिभागी भावना में बह सकते हैं, फैसिलिटेटर को सुरक्षा, सहमति और शिष्टता का ख्याल रखना है।
- ◆ देखभाल को व्यक्तिगत जिम्मेदारी के रूप में पेश करने से बचें।
- ◆ देखभाल को श्रम, न्याय और सामूहिक जिम्मेदारी से जोड़ते रहें।
- ◆ बोलने जितना ही चुप्पी का भी सम्मान करें।
- ◆ इस सत्र को सीखने-सिखाने की जगह के साथ ही औपचारिक समापन के रूप में भी देखें।

यह सत्र चिंगारी कार्यक्रम का औपचारिक समापन है, लेकिन यह इस विचार को भी मजबूती प्रदान करता है कि देखभाल, नारीवादी नेतृत्व और सामूहिक कार्रवाई लगातार चलने वाली प्रक्रिया है, और प्रतिभागी अपनी जिन्दगी और काम से इनको जोड़ते और आगे बढ़ाते हैं।

### प्रस्तावित अध्ययन सामग्री:

1. Chakma, T., Godden, N. J., & Naidu, K. (2022). Toolkit of methods for feminist participatory action research: Empowering women, transforming systems. Oxfam.
2. Collins, Patricia Hill. Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. New York: Routledge, 1990.
3. Dalit Human Rights Defenders Network. (2022, March 30). Caste Based Sexual Violence and State Impunity. In PARI Library. People's Archive of Rural India.
4. Gilligan, Carol. In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1982.
5. Government of India, Ministry of Women and Child Development. Handbook on Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013: For Employers / Institutions / Organisations / Internal Complaints Committee / Local Complaints Committee. New Delhi: Ministry of Women and Child Development, Government of India, November 2015.
6. Hesse-Biber, S. N. (Ed.). (2007). Handbook of feminist research: Theory and praxis (2nd ed.). Sage Publications.
7. Human Rights Watch. Broken People: Caste Violence Against India's "Untouchables". New York: Human Rights Watch, 1999.
8. IndiaSpend. "8 Years On, Poor Compliance With Sexual Harassment Law at Workplace." IndiaSpend, May 30, 2021.
9. MacKinnon, Catharine A. Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination. New Haven, CT: Yale University Press, 1979.
10. Martha Farrell Foundation and Society for Participatory Research in Asia. Who Safeguards a Woman's Right to a Safe Workplace? A Study of Local Committees Across India Using RTI Data. New Delhi: Martha Farrell Foundation & PRIA, October 2018.
11. Martin, J. L., Nickels, A. E., & Sharp-Grier, M. (Eds.). (2017). Feminist pedagogy, practice, and activism: Improving lives for girls and women. Routledge.
12. NALSAR University of Law. (n.d.). Handbook on sexual harassment of women at workplace. NALSAR University of Law, Hyderabad.
13. National Dalit Movement for Justice - National Campaign on Dalit Human Rights. Quest for Justice: Status Report on the Implementation of the Scheduled Castes and Scheduled Tribes (Prevention of Atrocities) Act 1989 and Rules 1995 (2009–2018). New Delhi: NDMJ – NCDHR, 2020.
14. Nye, A. (1986). Preparing the way for a feminist praxis. *Hypatia*, 1(1), 101–116.
15. Skakun, Z., Smyth, I., & Minne, V. (2021). Transforming gender inequalities: Practical guidance for achieving gender transformation in resilient development. Oxfam. Retrieved January 15, 2021
16. Tronto, Joan C. "An Ethic of Care." *Generations – Journal of the American Society on Aging* 19, no. 3 (1995): 15–20.
17. UNFPA, UNICEF & UN Women. (2020). Technical note on gender-transformative approaches: A summary for practitioners. United Nations Population Fund (UNFPA).



# शब्दावली



## 1. ऐबेलिस्म (Ableism)

ऐबेलिस्म का मतलब है वह तरीका जिसमें समाज, उसके ढाँचे, और रोजमर्रा के व्यवहार कुछ तरह के शरीर और दिमाग को "सामान्य" और बेहतर मानते हैं, और बाकी को कम सक्षम या कम महत्वपूर्ण समझते हैं। यह हमारी भाषा, इमारतों, परिवहन, नियमों और संस्थाओं में दिखती है – जो ज्यादातर गैर-विकलांग (able & bodied) लोगों को ध्यान में रखकर बनाए जाते हैं।

उदाहरण के लिए, अगर कोई व्यक्ति व्हीलचेयर का इस्तेमाल करता है, या किसी की लंबाई कम है, या कोई मशीन के पास खड़े नहीं हो सकता – तो वह उस मशीन को अपने आप इस्तेमाल नहीं कर पाएगा। ऐसे में वह मशीन एक तरह का "रोकने वाला दरवाजा" बन जाती है। इसी वजह से, विकलांग लोग अक्सर शिक्षा, काम, स्वास्थ्य सेवाओं और सार्वजनिक जीवन तक पहुँच नहीं बना पाते, या उन्हें बहुत ज्यादा मेहनत करनी पड़ती है।

संयुक्त राष्ट्र के विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर कन्वेंशन (CRPD, 2006) के अनुसार, विकलांगता तब पैदा होती है जब किसी व्यक्ति की शारीरिक या मानसिक स्थिति, समाज में मौजूद रुकावटों से टकराती है – और ये रुकावटें उन्हें बराबरी से भाग लेने से रोकती हैं। ऐबेलिस्म इन रुकावटों को बनाता और बनाए रखता है, क्योंकि यह तय करता है कि किसकी जरूरतें मायने रखती हैं और किसकी अनदेखी की जाती है। जैसे, अगर किसी सरकारी दफ्तर के प्रवेश पर लंबी सीढ़ियाँ हैं, लेकिन रैंप या लिफ्ट नहीं है, तो यह एक साफ संदेश देता है कि व्हीलचेयर इस्तेमाल करने वाले लोगों को यहाँ आने के बारे में सोचा ही नहीं गया है।

भारत में विकलांगता अधिकार आंदोलनों के अनुसार, ऐबेलिस्म वह भेदभाव है जो इस सोच से आता है कि विकलांगता एक "समस्या" है जिसे ठीक करना है – जबकि असल में यह समाज की जिम्मेदारी है कि वह रुकावटों को हटाए और सबके लिए गरिमा और पहुँच सुनिश्चित करे।

## 2. ब्राह्मणवाद (Brahminism)

ब्राह्मणवाद एक विचारधारा और सत्ता का ढांचा है, जो ब्राह्मणों और उच्च जातियों की सत्ता को "ऊपर" और "बेहतर" मानता है। यह समाज को जाति की दर्जाबंदी, शुद्धता-अशुद्धता के नियमों, और ज्ञान पर नियंत्रण के आधार पर व्यवस्थित करता है।

ब्राह्मणवादी सत्ता का मतलब है – यह तय करने की ताकत कि क्या शुद्ध है और क्या अशुद्ध, क्या सही है और क्या गलत, और कौन-सा जीवन "ठीक" माना जाएगा। यह तय करता है कि किन समुदायों को सम्मान और गरिमा मिलेगी, और किन्हें "नीचा" या "अशुद्ध" समझा जाएगा। इस व्यवस्था में, ऊपर की जातियों को शिक्षा, जमीन, मंदिरों और नेतृत्व तक आसान पहुँच मिलती है, जबकि दलित-बहुजन समुदायों को बहिष्करण, कलंक और हिंसा का सामना करना पड़ता है।

यह यह भी तय करता है कि किस तरह के काम को सम्मान मिलेगा और किसे "नीचा" या गंदा समझा जाएगा। जैसे – सफाई करना, कचरा उठाना, या मृत जानवरों को हटाना – ये काम ऐतिहासिक रूप से दलित समुदायों पर थोपे गए, और फिर इन्हीं कामों के आधार पर उन्हें बराबरी से वंचित किया गया।

ब्राह्मणवाद ज्ञान तक पहुँच को भी नियंत्रित करता है। इतिहास में कई जातियों को पढ़ने-लिखने और धार्मिक शिक्षा से दूर रखा गया, ताकि ज्ञान और सत्ता कुछ ही लोगों तक सीमित रहे। भारत के एंटी-जाति विचारकों ने दिखाया है कि ब्राह्मणवाद धर्म और संस्कृति के सहारे बना रहता है। यह रोजमर्रा की जिंदगी में हमारे त्योहारों, परंपराओं, खाने-पीने के नियमों, छूने-छूने के नियमों, और "इज्जत" के विचारों में दिखता है।

यह सिर्फ धर्म तक सीमित नहीं है – यह एक ऐसा सत्ता ढांचा है जो हमारी संस्कृति, मूल्यों और रोज के व्यवहार को नियंत्रित करता है। आज के समय में भी, जब ऊँची जातियों के बोलने, पहनने, खाने या जीने के तरीकों को

“सभ्य” माना जाता है, और दलित-बहुजन तरीकों का मजाक उड़ाया जाता है – तब भी ब्राह्मणवाद काम कर रहा होता है। इसी तरह, जब “मेरिट” (योग्यता) की भाषा का इस्तेमाल करके जाति विशेष के फायदे को बचाया जाता है, जबकि बराबरी के मौके कभी रहे ही नहीं – तब भी ब्राह्मणवाद दिखता है।

डॉ. बी.आर. आंबेडकर ने जाति को “सीढ़ी जैसी असमानता” (graded inequality) बताया – जहाँ हर जाति किसी से ऊपर और किसी से नीचे होती है। यह व्यवस्था लोगों को असमानता को सामान्य मानने के लिए तैयार करती है, और दबे हुए समूहों के बीच एकजुटता बनने से रोकती है। उन्होंने यह भी बताया कि जाति को बनाए रखने के लिए शादी के सख्त नियम (अपने ही जाति में विवाह) लागू किए जाते हैं। उदाहरण के लिए, अंतर-जातीय विवाह का अक्सर विरोध होता है, और ऐसे जोड़ों को बहिष्कार, धमकी या हिंसा का सामना करना पड़ता है।

नारीवादी विचारक उमा चक्रवर्ती बताती हैं कि ब्राह्मणवाद, पितृसत्ता के साथ मिलकर काम करता है – जिसे “ब्राह्मणवादी पितृसत्ता” कहा जाता है। इसमें महिलाओं की यौनिकता, उनके रिश्तों और शादी पर नियंत्रण करके जाति की सीमाओं को बनाए रखा जाता है। इसमें महिलाओं के शरीर और व्यवहार को जाति की “इज्जत” से जोड़ दिया जाता है। जैसे, लड़कियों की आवाजाही, दोस्ती, कपड़े और शिक्षा पर पाबंदियाँ लगाना, या उनकी पसंद के रिश्तों पर निगरानी रखना। अगर महिलाएँ इन नियमों का विरोध करती हैं, तो सजा अक्सर बहुत कठोर होती है – क्योंकि ब्राह्मणवाद महिलाओं पर नियंत्रण के जरिए ही जाति व्यवस्था को बनाए रखता है।

### 3. जाति (Caste)

जाति एक सामाजिक दर्जाबंदी का ढांचा है, जिसमें लोगों की स्थिति, काम और सामाजिक मूल्य जन्म के आधार पर तय कर दिए जाते हैं। यह तय करता है कि किसे जमीन, शिक्षा, संसाधन, सम्मान और सुरक्षा मिलेगी – और किसे नहीं। जाति शुद्धता-अशुद्धता के नियमों, अपने ही जाति में शादी (endogamy), और सामाजिक दूरी के जरिए काम करती है – जिसमें छुआछूत जैसी प्रथाएँ भी शामिल हैं। डॉ. बी.आर. आंबेडकर ने कहा था कि जाति सिर्फ काम का बँटवारा नहीं है, बल्कि “काम करने वालों का बँटवारा” है – जहाँ लोगों को ऊँचा और नीचा माना जाता है। आज भी जाति नए रूपों में मौजूद है – जैसे घर किराए पर देने में भेदभाव, स्कूलों और काम की जगहों पर असमानता, और दलितों व आदिवासियों के खिलाफ हिंसा – खासकर तब, जब वे अपने अधिकार और गरिमा की बात करते हैं।

### 4. क्रिटिकल पेडागॉजी (Critical Pedagogy / पद्धति)

क्रिटिकल पेडागॉजी सीखने-सीखाने (सीखना-सीखाना) की एक ऐसी पद्धति है जो शिक्षा को आजादी, गरिमा और सामाजिक न्याय से जोड़ती है। इसका मकसद है कि सीखने वाले लोग अपने जीवन के बारे में सोचें, सवाल पूछें और समझें कि समाज में सत्ता कैसे काम करती है।

इस पद्धति में सीखने वाले सिर्फ “छात्र” नहीं माने जाते, बल्कि ऐसे लोग माने जाते हैं जिनके पास अपना अनुभव और अपना ज्ञान होता है। यहाँ सीखना एक साझा (सामूहिक) प्रक्रिया बन जाता है, न कि सिर्फ एक तरफ से जानकारी देने का काम।

नारीवादी विचारक बेल हुक्स इसे “engaged pedagogy” के रूप में समझाती हैं – जहाँ सीखना सिर्फ दिमाग तक सीमित नहीं रहता, बल्कि व्यक्ति के पूरे विकास से जुड़ता है, जैसे आत्मविश्वास, अपनी बात रखना और सोचने-समझने की क्षमता। उनके अनुसार, कक्षा ऐसी जगह बन सकती है जहाँ लोग बातचीत और भागीदारी के जरिए सवाल करना सीखें और आजादी को महसूस करें।

जब सीखने वाले सुरक्षित महसूस करते हैं, अपनी बात कह पाते हैं और ज्ञान को अपनी रोजमर्रा की जिंदगी से जोड़ पाते हैं – तभी शिक्षा सच में अर्थपूर्ण बनती है।

क्रिटिकल पेडागॉजी लोकतंत्र और सामूहिक जिम्मेदारी को भी मजबूत करने पर ध्यान देती है। यह लोगों में यह क्षमता बनाती है कि वे अन्याय को पहचान सकें और उसके खिलाफ खड़े हो सकें।

नारीवादी आंदोलनों में यह पद्धति इस सोच को चुनौती देती है कि ज्ञान सिर्फ किताबों या “एक्सपर्ट्स” से आता है। इसके बजाय, यह अनुभव, एकजुटता और संघर्ष को भी ज्ञान का हिस्सा मानती है।

यह पद्धति यह समझने में मदद करती है कि जेंडर, जाति, वर्ग, नस्ल और दर्जाबंदी के अलग-अलग ढाँचे मिलकर भेदभाव कैसे पैदा करते हैं, और लोग मिलकर बदलाव कैसे ला सकते हैं।

भारत में यह पद्धति खासतौर पर एंटी-जाति और नारीवादी काम में महत्वपूर्ण है। यह ब्राह्मणवाद और पितृसत्ता को चुनौती देती है, दलित-बहुजन समुदायों में आत्मविश्वास बढ़ाती है, और सामूहिक नेतृत्व को मजबूत करती है।

उदाहरण के लिए, अधिकारों को सिर्फ कानूनी शब्दों के रूप में पढ़ाने के बजाय, यह पद्धति सीखने वालों से कहती है कि वे अपने अनुभवों से जोड़कर समझें – जैसे स्कूल में असमान व्यवहार, सार्वजनिक जगहों पर बहिष्करण, स्वास्थ्य सेवाओं में भेदभाव, या काम की जगहों पर हिंसा।

## 5. विकलांगता (Disability)

विकलांगता का मतलब है – लंबे समय तक रहने वाली शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक या इंद्रिय से जुड़ी स्थितियाँ, और उनके साथ-साथ वे सामाजिक और पर्यावरण से जुड़ी रुकावटें जो लोगों को पूरी तरह भाग लेने से रोकती हैं। संयुक्त राष्ट्र के अनुसार, विकलांगता तब सामने आती है जब किसी व्यक्ति की स्थिति और समाज में मौजूद रुकावटें मिलकर उन्हें बराबरी से भाग लेने से रोकती हैं। यह समझ हमें यह सिखाती है कि समस्या सिर्फ व्यक्ति में नहीं है, बल्कि समाज की जिम्मेदारी भी है कि वह रुकावटों को हटाए। भारत में विकलांगता अधिकार का काम यह मानता है कि विकलांगता इंसानी विविधता का हिस्सा है, और गरिमा, पहुँच (accessibility) और समान अवसर – समावेशन के लिए बहुत जरूरी हैं।

## 6. समानता (Equality)

समानता का मतलब है कि हर व्यक्ति की गरिमा, अधिकार और मूल्य बराबर हैं, और कानून व संस्थाएँ सभी के साथ एक जैसा व्यवहार करें।

मानवाधिकार के नजरिए से, समानता का मतलब है कि किसी के साथ जेंडर, जाति, धर्म, विकलांगता, यौनिकता, वर्ग या किसी भी पहचान के आधार पर भेदभाव न हो। इसका मतलब है कि सभी लोगों को अवसर, सेवाएँ और आजादी बराबरी से मिलनी चाहिए।

भारत में, संविधान में समानता को बहुत महत्वपूर्ण माना गया है।

- ◆ अनुच्छेद 14 कहता है कि सभी लोग कानून के सामने बराबर हैं।
- ◆ अनुच्छेद 15 कहता है कि राज्य किसी के साथ भेदभाव नहीं कर सकता।

लेकिन व्यवहार में समानता का मतलब सिर्फ नियम बनाना नहीं है – बल्कि यह भी जरूरी है कि हर व्यक्ति को बराबर सम्मान मिले, और अगर भेदभाव या हिंसा हो, तो उसकी जवाबदेही तय हो।

## 7. समता (Equity)

समता का मतलब है न्यायपूर्ण व्यवहार (fairness)। यह मानती है कि सभी लोग एक ही जगह से शुरू नहीं करते, क्योंकि समाज में पहले से ही असमानताएँ मौजूद हैं। इसलिए, सिर्फ सभी के साथ एक जैसा व्यवहार करने से

बराबर परिणाम नहीं मिलते। समता का ध्यान इस बात पर होता है कि जो लोग हाशियाकरण या बहिष्करण का सामना करते हैं, उन्हें अतिरिक्त संसाधन, समर्थन और अवसर मिलें – ताकि वे बराबरी से भाग ले सकें। जैसे – पहुँच (accessibility), आरक्षण, सुरक्षित कार्यस्थल, और हिंसा से सुरक्षा जैसे उपाय – ये सब समता का हिस्सा हैं। इसका उद्देश्य है कि **गरिमा और अवसर सिर्फ कागज पर नहीं, बल्कि रोजमर्रा की जिंदगी में सच बनें।**

## 8. बहिष्करण (Exclusion)

बहिष्करण का मतलब है वह प्रक्रिया, जिसके जरिए कुछ लोगों या समुदायों को उन जगहों, सेवाओं और अवसरों से बाहर रखा जाता है, जो दूसरों के लिए उपलब्ध हैं। यह सीधे तौर पर भी हो सकता है – जैसे किसी को प्रवेश न देना, सेवा से मना करना, या डर और हिंसा का इस्तेमाल करना। लेकिन यह छुपे हुए तरीकों से भी होता है – जैसे भाषा, नियम, ढाँचे या डिजाइन ऐसे होना, जो कुछ लोगों के लिए भाग लेना मुश्किल बना दें।

शिक्षा में बहिष्करण अक्सर सामाजिक पृष्ठभूमि, जेंडर, भाषा, गरीबी, विकलांगता या अन्य असमानताओं से जुड़ी रुकावटों के कारण होता है। भारत में बहिष्करण अक्सर उन सिस्टम्स के जरिए होता है, जिन्हें “सामान्य” माना जाता है। जैसे – एक सरकारी स्कूल यह मानकर चलता है कि हर परिवार के पास समय, पढ़ाई की समझ, जरूरी कागजात, फोन और स्थायी घर है। लेकिन प्रवासी परिवारों, एकल माता-पिता वाले घरों या दिहाड़ी मजदूरी करने वाले परिवारों के बच्चों के लिए यह संभव नहीं होता – और वे धीरे-धीरे स्कूल से बाहर हो सकते हैं।

इसी तरह, कई सरकारी योजनाओं में बायोमेट्रिक, बार-बार दफ्तर जाना, या दस्तावेज की जरूरत होती है – जो गरीब और हाशिए पर रहने वाले लोगों के पास नहीं होते। यहाँ कोई खुलकर “ना” नहीं कहता, लेकिन सिस्टम की शर्तें ही लोगों को बाहर कर देती हैं।

बहिष्करण भेदभाव के जरिए भी होता है – खासकर दलित, आदिवासी, मुस्लिम, विकलांग और ट्रांसजेंडर लोगों के साथ। जैसे – अलग बैठाना, पानी के स्रोतों तक बराबर पहुँच न देना, स्वास्थ्य सेवाओं में अपमानजनक व्यवहार, या कुछ कामों और संस्थानों में जाने से रोकना। स्कूलों में भी, हाशिए के समुदायों के बच्चों को अलग-थलग करना, या अपमानजनक टिप्पणियाँ करना – उन्हें बिना औपचारिक रूप से निकाले भी बाहर कर सकता है।

ये उदाहरण दिखाते हैं कि बहिष्करण सिर्फ किसी चीज की कमी नहीं है – बल्कि यह इस बात से जुड़ा है कि हमारे सिस्टम कैसे बनाए (डिजाइन) किए गए हैं।

## 9. नारीवाद (Feminism)

नारीवाद एक **राजनैतिक और नैतिक सोच है**, जो महिलाओं और जेंडर विविध लोगों की आजादी, गरिमा और समानता के लिए काम करती है। यह **पितृसत्ता** को चुनौती देता है – यानी वे सामाजिक और संस्थागत ढाँचे जो पुरुषों और उनके नियंत्रण को ऊपर रखते हैं, और परिवार, समुदाय, काम की दुनिया और सार्वजनिक जीवन में असमान सत्ता बनाते हैं।

नारीवाद यह सुनिश्चित करना चाहता है कि महिलाएँ और जेंडर विविध लोग बिना हिंसा, दबाव और भेदभाव के जी सकें, और उन्हें शिक्षा, स्वास्थ्य, रोजगार, संसाधनों, सार्वजनिक जगहों और नेतृत्व में बराबर पहुँच मिले। विचारक बेल हुक्स नारीवाद को एक ऐसे आंदोलन के रूप में समझाती हैं जो सेक्सिज्म (लिंग आधारित भेदभाव), शोषण और दमन को खत्म करना चाहता है। इसका मतलब है कि नारीवाद सिर्फ एक व्यक्तिगत राय या पहचान नहीं, बल्कि एक सामूहिक संघर्ष है।

कमला भसीन के अनुसार, नारीवाद महिलाओं की मुक्ति और समानता की राजनीति है, जो रोजमर्रा की जिंदगी में महिलाओं के शरीर, काम, आवाजाही और फैसलों पर नियंत्रण को चुनौती देता है।

नारीवाद ऐसे सुरक्षित और समावेशी (समावेशी) स्थान भी बनाता है, जहाँ महिलाएँ और जेंडर विविध लोग अपनी बात रख सकें, संगठित हो सकें और नेतृत्व कर सकें।

सारा अहमद के अनुसार, नारीवाद सिर्फ सोचने का तरीका नहीं, बल्कि जीने और रोजमर्रा में अभ्यास करने की चीज है – यानी असमानता को पहचानना और उसे सामान्य मानने से इंकार करना।

इस तरह, नारीवाद सोचने और काम करने – दोनों का तरीका है, जो सामूहिक ताकत, साझा नेतृत्व और एकजुटता पर आधारित है।

## 10. जेंडर बाइनरी (Gender Binary)

जेंडर बाइनरी का मतलब है यह मान लेना कि सिर्फ दो ही जेंडर होते हैं – पुरुष और महिला – और हर व्यक्ति को इन्हीं में से किसी एक में पूरी तरह फिट होना चाहिए। यह जेंडर को जन्म के समय तय किए गए सेक्स से जोड़ देता है, और यह उम्मीद करता है कि हर व्यक्ति तयशुदा भूमिकाओं, व्यवहार और दिखावे के अनुसार चले।

इस सोच में “मर्दाना” और “स्तीत्व” को एक-दूसरे के बिल्कुल उलट और अलग माना जाता है। मर्दाना गुणों में अक्सर ताकत, हिम्मत, नियंत्रण, नेतृत्व और कमाने की जिम्मेदारी जोड़ी जाती है। वहीं स्तीत्व गुणों में नरमी, देखभाल, आज्ञाकारिता, भावुकता और “समायोजन” को जोड़ा जाता है। ये सब असल में सामाजिक अपेक्षाएँ हैं, लेकिन जेंडर बाइनरी इन्हें नियम बना देता है। जो लोग इन नियमों में फिट नहीं होते, उन्हें अक्सर सजा, मजाक या नियंत्रण का सामना करना पड़ता है।

यह यह भी तय करता है कि लोग कैसे दिखें और व्यवहार करें – जिसे जेंडर एक्सप्रेसशन कहा जाता है, जैसे कपड़े, बाल, आवाज और हाव-भाव। उदाहरण के लिए:

- ◆ अगर कोई लड़का भावुक है या “लड़कियों जैसे” कपड़े पहनना पसंद करता है, तो उसका मजाक उड़ाया जा सकता है।
- ◆ अगर कोई लड़की खुलकर बोलती है या “लड़कों जैसे” कपड़े पहनती है, तो उसे “अच्छी लड़की नहीं” कहा जा सकता है।

जेंडर बाइनरी रोजमर्रा की जिंदगी में काम और जिम्मेदारियाँ भी तय करता है। जैसे – पुरुषों से कमाने और फैसले लेने की उम्मीद की जाती है, और महिलाओं से घर का काम, बच्चों और बुजुर्गों की देखभाल करने की। यह असमानता को “स्वाभाविक” बना देता है। यह स्कूल, परिवार और अन्य संस्थाओं में भी दिखता है – जैसे ड्रेस कोड, या घर के कामों का बँटवारा।

हालाँकि, कई समाजों में लंबे समय से दो से ज्यादा जेंडर पहचाने जाते रहे हैं, जैसे ट्रांसजेंडर और नॉन-बाइनरी पहचानें। इसलिए जेंडर एक सामाजिक गढ़न है – जो समय और समाज के साथ बदल सकता है। जेंडर बाइनरी को चुनौती देना, उन लोगों के लिए गरिमा और अधिकार सुनिश्चित करता है जो इन सीमाओं में फिट नहीं होते, और साथ ही महिलाओं और पुरुषों – दोनों को अधिक स्वतंत्रता देता है।

## 11. जेंडर के नियम-कायदे (Gender Norms)

जेंडर के नियम-कायदे वे सामाजिक अपेक्षाएँ हैं, जो तय करती हैं कि महिलाएँ, पुरुष, लड़कियाँ और लड़के कैसे व्यवहार करें, क्या पहनें, कैसे बोलें और क्या काम करें। ये तय करते हैं कि क्या “सही” माना जाएगा, और जो लोग इनसे अलग चलते हैं, उन्हें अक्सर रोका या सजा दी जाती है। ये नियम शिक्षा, धर्म, कानून और मीडिया जैसे ढाँचों के जरिए मजबूत किए जाते हैं।



जेंडर के नियम-कायदे लोगों की आवाजाही, सुरक्षा, काम और नेतृत्व को प्रभावित करते हैं – और अक्सर महिलाओं और जेंडर विविध लोगों को सीमित करते हैं। इन नियमों को बदलना जरूरी है ताकि समानता, साझा देखभाल और अपनी पसंद से जीने की आजादी मिल सके।

## 12. समावेशन (Inclusion)

समावेशन का मतलब है ऐसे माहौल बनाना जहाँ हर व्यक्ति **गरिमा, सुरक्षा और बराबर अवसर** के साथ पूरी तरह भाग ले सके। यह सिर्फ मौजूद होने की बात नहीं है, बल्कि यह सुनिश्चित करने की बात है कि लोग उस जगह को अपना महसूस करें, समझ सकें, अपनी बात रख सकें और फैसलों में भाग ले सकें।

समावेशन तब होता है जब सिस्टम खुद बदलता है – न कि लोग चुपचाप खुद को ढालने के लिए मजबूर हों। उदाहरण के लिए, स्कूल में समावेशन का मतलब है:

- ◆ अलग-अलग सीखने की जरूरतों के हिसाब से पढ़ाने के तरीके बदलना
- ◆ भाषा और सामग्री को आसान और समझने योग्य बनाना
- ◆ विविध अनुभवों को शामिल करना
- ◆ भेदभाव और अपमान को रोकना

इसी तरह, काम की दुनिया में समावेशन का मतलब है कि किसी की पहचान या पृष्ठभूमि उसके अवसरों में रुकावट न बने।

## 13. इंटरसेक्शनलिटी (Intersectionality)

इंटरसेक्शनलिटी एक तरीका है यह समझने का कि किसी व्यक्ति की अलग-अलग पहचानें – जैसे जेंडर, जाति, वर्ग – मिलकर उसके अनुभव को कैसे प्रभावित करती हैं। यह बताता है कि असमानता के अलग-अलग ढाँचे (जैसे जेंडर, जाति, वर्ग) अलग-अलग नहीं, बल्कि एक-दूसरे से जुड़े होते हैं और साथ मिलकर काम करते हैं। इसका मतलब है कि जो लोग एक से ज्यादा तरह के हाशियाकरण का सामना करते हैं, उनके अनुभव अलग और खास होते हैं।

उदाहरण के लिए, दलित महिलाओं का अनुभव सिर्फ “जेंडर” या सिर्फ “जाति” से नहीं समझा जा सकता – बल्कि दोनों मिलकर उनकी स्थिति को तय करते हैं। भारतीय संदर्भ में, यह समझना जरूरी है कि मुस्लिम, दलित या आदिवासी महिलाओं के अनुभव सिर्फ “ज्यादा कठिन” नहीं हैं, बल्कि अलग तरह से बने होते हैं। इसलिए, इंटरसेक्शनलिटी सिर्फ समस्याओं की गिनती नहीं है – बल्कि यह गहराई से समझने का तरीका है कि अलग-अलग सत्ता के ढाँचे एक साथ मिलकर कैसे काम करते हैं।

## 14. ज्ञान और सत्ता (Knowledge as Power)

“ज्ञान और सत्ता” का मतलब है कि ज्ञान सिर्फ जानकारी नहीं है – यह नियंत्रण से भी जुड़ा होता है। जो लोग यह तय करते हैं कि क्या ज्ञान माना जाएगा, कौन ज्ञान बना सकता है, और किसे ज्ञान तक पहुँच मिलेगी – वही समाज में सत्ता और दर्जाबंदी को भी तय करते हैं। इस तरह, ज्ञान पर नियंत्रण एक शक्तिशाली तरीका बन जाता है असमानता को बनाए रखने का।

भारत में, ब्राह्मणवाद ने लंबे समय तक ज्ञान को अपने नियंत्रण में रखा – जैसे धार्मिक ग्रंथ, संस्कृत भाषा और शिक्षा संस्थाएँ – ताकि ज्ञान सिर्फ ऊँची जातियों तक सीमित रहे। इससे दलित, आदिवासी और महिलाओं को न सिर्फ शिक्षा से दूर रखा गया, बल्कि उनके अनुभवों और ज्ञान को कमतर भी माना गया।

आज भी यह कई आधुनिक रूपों में जारी है – जैसे अकादमिक संस्थानों, मीडिया और नीतियों में ऊँची जातियों के नजरिए को “सामान्य” या “सही” मान लिया जाता है, जबकि बाकी लोगों को अपनी विश्वसनीयता साबित करनी पड़ती है।

नारीवादी सोच इस व्यवस्था को चुनौती देती है। यह कहती है कि ज्ञान सिर्फ किताबों या “तटस्थ” सोच से नहीं आता, बल्कि अनुभव, देखभाल, यादें और सामूहिक समझ भी ज्ञान के स्रोत हैं। यह इस बात पर सवाल उठाती है कि किसकी आवाज सुनी जाती है, किस पर भरोसा किया जाता है, और सीखना कैसे होता है। इस तरह, नारीवाद ज्ञान को लोकतांत्रिक बनाने की कोशिश करता है – यानी ज्ञान को साझा (सामूहिक) संसाधन बनाना, जो न्याय और आजादी की दिशा में काम करे, न कि नियंत्रण और दबाव का साधन बने।

## 15. पद्धति (Pedagogy)

पद्धति का मतलब है – सीखना-सीखाना कैसे होता है। यह सिर्फ यह नहीं है कि क्या पढ़ाया जा रहा है, बल्कि यह भी है कि कैसे पढ़ाया जा रहा है, कौन पढ़ा रहा है, कौन सीख रहा है, और उनके बीच का रिश्ता कैसा है। पद्धति में वे तरीके, मूल्य और मान्यताएँ शामिल होती हैं जो कक्षा, प्रशिक्षण या समुदाय जैसे सीखने के स्थानों को आकार देती हैं।

पद्धति हमेशा **सत्ता** से जुड़ी होती है। पारंपरिक तरीकों में शिक्षक को “सब जानने वाला” माना जाता है और सीखने वालों से उम्मीद होती है कि वे चुपचाप सुनें, याद करें और मानें। इससे सवाल पूछना कम हो जाता है, लोगों के अपने अनुभवों को महत्व नहीं मिलता, और सीखना दूर या डराने वाला लग सकता है – खासकर उनके लिए जो पहले से ही बहिष्करण का सामना कर चुके हैं।

एक अधिक समावेशी पद्धति में सीखना एक **साझा (सामूहिक) प्रक्रिया** होता है। इसमें बातचीत, भागीदारी और आपसी सम्मान को महत्व दिया जाता है। यहाँ सीखना नियंत्रण का नहीं, बल्कि देखभाल और जिम्मेदारी का काम बन जाता है।

## 16. प्रोटेक्शनिज्म (Protectionism)

प्रोटेक्शनिज्म का मतलब है कुछ लोगों को “सुरक्षित” रखने के नाम पर उन्हें जोखिम, जिम्मेदारियों या चुनौतियों से दूर रखना। ऊपर से यह देखभाल जैसा लग सकता है, लेकिन असल में यह लोगों की **आजादी, अवसर और भागीदारी** को सीमित कर देता है। यह मानकर चलता है कि कुछ लोग अपने फैसले खुद नहीं ले सकते – और यही सोच असमानता को कम करने के बजाय और बढ़ा देती है।

जैसे – महिलाओं को “सुरक्षा” के नाम पर नेतृत्व की भूमिका लेने से रोकना, रात में काम करने या अकेले यात्रा करने से मना करना। यह सब देखभाल के नाम पर होता है, लेकिन इससे महिलाओं के अवसर कम हो जाते हैं। सच्चा समावेशन इसके उलट होता है – जहाँ लोग सुरक्षित माहौल में खुद फैसले ले सकें, जोखिम ले सकें, और आगे बढ़ सकें – न कि उन्हें “कमजोर” मानकर पीछे रोका जाए।

## 17. क्वीर (Queer)

क्वीर उन लोगों के लिए इस्तेमाल होने वाला शब्द है जिनकी **यौनिकता, जेंडर पहचान या अभिव्यक्ति** समाज के तय “नॉर्मस” (जैसे सिर्फ पुरुष/महिला या सिर्फ विषमलैंगिकता) में फिट नहीं होती। इसमें लेस्बियन, गे, बाइसेक्शुअल, ट्रांसजेंडर, नॉन-बाइनरी और अन्य पहचानें शामिल हो सकती हैं।

क्वीर सिर्फ एक पहचान नहीं, बल्कि दुनिया को समझने का एक तरीका भी है। यह दिखाता है कि समाज की संरचना अक्सर विषमलैंगिकता और तय जेंडर भूमिकाओं पर आधारित होती है। जैसे – शादी, परिवार, और काम के नियम अक्सर इस तरह बनाए जाते हैं कि वे एक खास तरह की जेंडर और यौनिकता को “सामान्य” मानते हैं।

“क्वीर” शब्द पहले गाली की तरह इस्तेमाल होता था, लेकिन बाद में आंदोलनों ने इसे अपनाकर एक ताकत के रूप में बदल दिया। आज, क्वीर एक ऐसा नजरिया है जो यह सवाल उठाता है कि किसकी पहचान को मान्यता मिलती है, किसे बाहर रखा जाता है, और क्यों।

## 18. उचित समायोजन (Reasonable Accommodation)

उचित समायोजन का मतलब है – ऐसे बदलाव या व्यवस्था करना, जिससे विकलांग लोग किसी भी जगह (जैसे स्कूल, कार्यस्थल) पर पूरी तरह और बराबरी से भाग ले सकें। जैसे – लचीला समय, पहुँच योग्य इमारतें, सहायक तकनीक, या अतिरिक्त समर्थन। इसका मकसद है रुकावटों को हटाना, अलग-अलग क्षमताओं को मान देना, और यह सुनिश्चित करना कि हर व्यक्ति को आगे बढ़ने और नेतृत्व करने का बराबर मौका मिले।

## 19. अधिकार-आधारित दृष्टिकोण (Rights & based Approach)

अधिकार-आधारित दृष्टिकोण एक ऐसा तरीका है जो विकास, शासन और सामाजिक बदलाव को मानव अधिकारों के आधार पर समझता है। यह मानता है कि अधिकार हर व्यक्ति को सिर्फ इंसान होने के नाते मिलते हैं – न कि किसी दया या सहायता के रूप में। यह यह भी समझता है कि हाशियाकरण और बहिष्करण संयोग से नहीं होते, बल्कि लंबे समय से चले आ रहे सत्ता के ढाँचों के कारण होते हैं।

यह दृष्टिकोण यह सवाल उठाता है:

- ◆ संसाधन किसे मिल रहे हैं?
- ◆ उन पर नियंत्रण किसका है?
- ◆ किसकी आवाज सुनी जा रही है?

भारत में यह दृष्टिकोण संविधान और सामाजिक आंदोलनों से जुड़ा है – जैसे शिक्षा का अधिकार, सूचना का अधिकार, नारीवादी आंदोलन, एंटी-जाति आंदोलन और विकलांगता अधिकार। यह लोगों को “लाभ पाने वाले” नहीं, बल्कि अधिकार रखने वाले सक्रिय नागरिक के रूप में देखता है।

## 20. यौनिकता (Sexuality)

यौनिकता इंसान के जीवन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है, जिसमें जेंडर पहचान, रिश्ते, इच्छा, नजदीकी, आनंद और प्रजनन सब शामिल होते हैं। यह सिर्फ यौन संबंधों तक सीमित नहीं है, बल्कि इसमें यह भी शामिल है कि लोग खुद को कैसे समझते हैं और व्यक्त करते हैं।

नारीवादी सोच यह दिखाती है कि खासकर महिलाओं की यौनिकता पर नियंत्रण, पितृसत्ता को बनाए रखने का एक बड़ा तरीका रहा है। “अच्छी औरत”, “इज्जत”, “पवित्रता” जैसे विचार – ये सब महिलाओं के शरीर और उनकी पसंद को नियंत्रित करने के तरीके हैं।

भारत में, ब्राह्मणवाद और पितृसत्ता मिलकर महिलाओं की यौनिकता को नियंत्रित करते हैं – ताकि जाति और संपत्ति की व्यवस्था बनी रहे। राज्य भी कानूनों और नीतियों के जरिए यह तय करता है कि कौन शादी कर सकता है, कौन बच्चे पैदा कर सकता है, और कौन-सा व्यवहार “सही” माना जाएगा। इसलिए, यौनिकता सिर्फ निजी मामला नहीं है – यह एक सामाजिक और राजनीतिक मुद्दा भी है।

## 21. राज्य (State)

राज्य वह संगठित व्यवस्था है जो कानून बनाती है, उन्हें लागू करती है और समाज को चलाने का काम करती है। इसमें संसद, न्यायालय, पुलिस और अन्य सरकारी संस्थाएँ शामिल होती हैं। राज्य यह तय करता है कि संसाधन, अधिकार और अवसर कैसे बाँटे जाएँ – और यह सामाजिक असमानताओं को बनाए रखने या बदलने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

## 22. सत्ता के ढाँचे (Structures of Power)

सत्ता के ढाँचे वे सिस्टम और व्यवस्थाएँ हैं जो यह तय करती हैं कि समाज में किसके पास ताकत, संसाधन, आवाज और फैसले लेने का अधिकार है। इनमें राज्य, जाति, पितृसत्ता, धर्म, मीडिया, संस्कृति और आर्थिक व्यवस्था जैसे ढाँचे शामिल हैं।

ये एक-दूसरे से जुड़े होते हैं – यानी एक जगह की असमानता दूसरी जगह की असमानता को भी मजबूत करती है। इन्हें समझना जरूरी है, क्योंकि इससे पता चलता है कि बहिष्करण और हाशियाकरण सिर्फ अलग-अलग घटनाएँ नहीं हैं, बल्कि सिस्टम के अंदर ही बसे हुए हैं।

इसलिए, समावेशन के लिए सिर्फ लोगों को शामिल करना काफी नहीं है – बल्कि **सत्ता के ढाँचे को बदलना** भी जरूरी है।

## 23. ट्रांसजेंडर (Transgender Person)

ट्रांसजेंडर एक ऐसा व्यापक शब्द है, जो उन लोगों के लिए इस्तेमाल होता है जिनकी जेंडर पहचान या अभिव्यक्ति जन्म के समय तय किए गए सेक्स से अलग होती है। इसमें ट्रांस महिलाएँ, ट्रांस पुरुष, नॉन-बाइनरी और जेंडर विविध लोग शामिल हो सकते हैं।

ट्रांस होना जेंडर पहचान से जुड़ा है, न कि यौनिकता से – यानी ट्रांस व्यक्ति किसी भी यौनिकता के हो सकते हैं। ट्रांस अनुभव यह दिखाता है कि समाज किस तरह शरीर, पहचान और व्यवहार को नियंत्रित करता है। अक्सर हमारे सामाजिक और संस्थागत ढाँचे यह मानकर चलते हैं कि हर व्यक्ति का जेंडर जन्म के समय तय हो जाता है – और जो लोग इससे अलग होते हैं, उन्हें हाशिये पर डाल दिया जाता है।

इतिहास में, ट्रांस लोगों को बीमारी की तरह देखा गया, अपराधी बनाया गया, और उनके साथ हिंसा की गई। लेकिन ट्रांस समुदायों ने हमेशा इन नियंत्रणों का विरोध किया है – और यह दिखाया है कि जेंडर स्थिर या तयशुदा नहीं है, बल्कि विविध और बदलने वाला है।



परिशिष्ट



## परिशिष्ट 1

# कार्यस्थल में पितृसत्ता पर सत्र 1 के लिए केस स्टडीज

### केस स्टडी 1



22 सितंबर 1992 को, भंवरी देवी अपने पति के साथ राजस्थान के जयपुर जिले के भटेरी गाँव में अपने खेत में काम कर रही थीं। तभी पाँच आदमी वहाँ आए और उनके पति को मारने लगे। जब भंवरी देवी अपने पति को बचाने दौड़ीं, तो दो लोगों ने उनके पति को पकड़ लिया और बाकी तीन ने बारी-बारी से उनके साथ बलात्कार किया। ये पाँचों लोग गुर्जर समुदाय से थे, जो गाँव में संपन्न और जमीन के मालिक माने जाते हैं। भंवरी देवी और उनके पति कुम्हार जाति से थे। ये लोग भंवरी देवी से इसलिए नाराज थे क्योंकि कुछ महीने पहले उन्होंने एक 9 महीने की बच्ची की शादी रुकवाने की कोशिश की थी।

भंवरी देवी 1985 से राज्य सरकार के महिला विकास कार्यक्रम (WDP) में 'साथिन' के रूप में काम कर रही थीं। उनका काम था घर-घर जाकर महिलाओं को जागरूक करना – जैसे साफ-सफाई, परिवार नियोजन, बेटियों की पढ़ाई, और दहेज व बाल विवाह के खिलाफ बात करना। जब भंवरी देवी ने इस घटना की शिकायत की, तो उन पर ही झूठ बोलने का आरोप लगाया गया। आरोपियों ने बलात्कार से इनकार किया और कहा कि सिर्फ झगड़ा हुआ था। एक साल से ज्यादा समय बाद आरोपियों को गिरफ्तार किया गया। मुकदमे के दौरान जज पाँच बार बदले गए, और 1995 में आरोपियों को बरी कर दिया गया। जज ने जो कारण दिए, वे थे:

- ◆ गाँव का मुखिया बलात्कार नहीं कर सकता
- ◆ 60-70 साल के आदमी बलात्कार नहीं कर सकते
- ◆ रिश्तेदार के सामने बलात्कार नहीं हो सकता
- ◆ ऊँची जाति का आदमी नीची जाति की महिला के साथ बलात्कार नहीं करेगा
- ◆ भंवरी देवी का पति चुपचाप यह सब नहीं देख सकता था

### चर्चा के लिए प्रश्न:



1 इस केस में कौन-कौन सी चुनौतियाँ सामने आ रही हैं?



2 इन चुनौतियों के पीछे क्या कारण हैं?

## केस स्टडी 2



अरपिता, केरल की एक युवा नर्स, एक हिंदू परिवार से आती हैं। उन्हें अपने पेशेवर सपनों को पूरा करने के लिए काफी संघर्ष करना पड़ा। वह डॉक्टर बनना चाहती थीं, लेकिन आर्थिक कारणों की वजह से उन्हें नर्सिंग करनी पड़ी। नर्स बनने का उनका फैसला भी आसान नहीं था। अरपिता कहती हैं: “केरल में नर्सिंग को अक्सर ईसाई महिलाओं का काम माना जाता है। हिंदू परिवारों की बहुत कम महिलाएँ यह काम करती हैं।” वह यह भी बताती हैं: “लोग यह मानते हैं कि जो महिलाएँ रात की शिफ्ट में काम करती हैं, उनका चरित्र ठीक नहीं होता।”

अरपिता को लगता है कि उनकी पढ़ाई और अनुभव का सम्मान नहीं होता। जहाँ भी खाली जगह होती है, उन्हें वहाँ भेज दिया जाता है। मरीज भी उनके साथ सम्मान से बात नहीं करते। डॉक्टरों के सामने वे विनम्र रहते हैं, लेकिन उनसे रूखे तरीके से बात करते हैं। उन्हें ‘सिस्टर’ कहकर बुलाया जाता है – यहाँ तक कि महिला डॉक्टरों को भी ‘सिस्टर’ कहा जाता है, जबकि पुरुष स्टाफ को ‘सर’ कहा जाता है। हाल ही में उन्हें पता चला कि उनके जैसे ही काम करने वाले पुरुष सहकर्मी उनसे ज्यादा कमाते हैं। उन्होंने यह भी जाना कि दुनिया भर में महिला स्वास्थ्य कर्मी पुरुषों से लगभग 28% कम कमाती हैं। फिर भी, अरपिता को मरीजों की देखभाल करने में संतोष मिलता है।

### चर्चा के लिए प्रश्न:



1 इस केस में कौन-कौन सी चुनौतियाँ हैं?



2 इन चुनौतियों के पीछे क्या कारण हैं?

## केस स्टडी 3



केरल के तिरुवनंतपुरम में हजारों आशा (ASHA) कार्यकर्ताओं ने राज्य सचिवालय के बाहर प्रदर्शन किया। उनकी माँग थी – बेहतर वेतन, रिटायरमेंट लाभ और उनके काम की औपचारिक पहचान।

### उनकी मुख्य माँगें थीं:

- ◆ मासिक मानदेय ₹7,000 से बढ़ाकर ₹21,000 करना
- ◆ रिटायरमेंट पर ₹5 लाख का एकमुश्त लाभ
- ◆ स्थायी कर्मचारी का दर्जा

सरकार ने इन माँगों को यह कहकर खारिज कर दिया कि वह पहले ही “संभव अधिकतम” सुविधा दे रही है।

एक आशा कार्यकर्ता नंदिनी ने कहा कि यह समस्या सिर्फ केरल की नहीं है। देश में लगभग 10 लाख आशा कार्यकर्ता हैं, जो अपने समुदायों की स्वास्थ्य जरूरतें पूरी करते हैं, लेकिन फिर भी उन्हें कई मुश्किलों का सामना करना पड़ता है। उन्हें “स्वयंसेवक” माना जाता है, कर्मचारी नहीं।

उनका मानदेय अलग-अलग राज्यों में ₹1,000 से ₹9,000 तक है – जबकि वे रोज 10 घंटे से ज्यादा और हफ्ते के सातों दिन काम करती हैं।

उनकी आय भी तय नहीं होती – यह इस बात पर निर्भर करती है कि उन्होंने कितनी सेवाएँ दीं, जैसे टीकाकरण, प्रसव या केस ट्रेकिंग।

**चर्चा के लिए प्रश्न:**

- |   |                                      |   |                                     |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | इस केस में कौन-कौन सी चुनौतियाँ हैं? | 2 | इन चुनौतियों के पीछे क्या कारण हैं? |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------------------|

#### केस स्टडी 4



मीरा शर्मा एक पब्लिक हेल्थ विशेषज्ञ हैं। उन्होंने 2011 में राज्य स्वास्थ्य मिशन में प्रोग्राम कोऑर्डिनेटर के रूप में काम शुरू किया।

समय के साथ उनकी जिम्मेदारियाँ बढ़ीं और उन्होंने अपनी पहचान बनाई, लेकिन आज भी उनका पद वही है।

मीटिंग्स में अक्सर उनकी बात बीच में काट दी जाती है, उनके सुझावों को नजरअंदाज किया जाता है, और उनके फैसलों पर सवाल उठाए जाते हैं – जब तक कि वही बात कोई पुरुष सहकर्मी न कह दे।

2019 में, जब वे मातृत्व अवकाश के बाद लौटीं, तो उन्हें कम महत्व वाले प्रोजेक्ट में भेज दिया गया। उनसे कहा गया कि शायद वे कम तनाव वाला काम पसंद करेंगी।

हालाँकि उन्होंने अपनी पुरानी जिम्मेदारियाँ वापस लेने की इच्छा जताई, फिर भी उन्हें मौका नहीं दिया गया।

उन्होंने खुद को साबित करने के लिए और मेहनत की, यहाँ तक कि उन्होंने दूसरा बच्चा न करने का फैसला लिया।

जब उन्होंने हाल ही में प्रोग्राम डायरेक्टर के पद के लिए आवेदन किया, तो उन्हें इंतजार करने को कहा गया – और यह पद एक पुरुष सहकर्मी को दे दिया गया।

**चर्चा के लिए प्रश्न:**

- |   |                                      |   |                                     |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | इस केस में कौन-कौन सी चुनौतियाँ हैं? | 2 | इन चुनौतियों के पीछे क्या कारण हैं? |
|---|--------------------------------------|---|-------------------------------------|

## परिशिष्ट 2

# भारत में महिला श्रमिकों के अधिकारों का संक्षिप्त इतिहास

1930-1949



- 1926 – भारतीय ट्रेड यूनियन अधिनियम पारित (अब ट्रेड यूनियन संशोधन, अधिनियम, 2001 के रूप में जाना जाता है)।
- 1930 – अनसूया साराभाई के नेतृत्व में अहमदाबाद टेक्सटाइल मिल हड़ताल हुई, जिसके परिणामस्वरूप भारत का पहला बड़ा ट्रेड यूनियन 'मजदूर महाजन संघ' (टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन) बना। इस हड़ताल में कम संख्या में सही, लेकिन महिलाओं ने भाग लिया।
- 1934 – अखिल भारतीय महिला सम्मेलन (AIWC) ने महिलाओं के लिए श्रम अधिकारों की मांग की, जिनमें मातृत्व लाभ और समान वेतन शामिल थे।
- 1938 – बॉम्बे डॉक हड़ताल में महिलाएं ब्रिटिश शोषण के खिलाफ विरोध में शामिल हुईं, हालांकि यूनियनों पर पुरुषों का ही वर्चस्व रहा।
- 1942 – भारत छोड़ो आंदोलन: फैक्ट्रियों, खेतों और बागानों में काम करने वाली महिला श्रमिकों ने राष्ट्रवादी आंदोलनों में भाग लिया, उन्हें गिरफ्तारियों और पुलिस हिंसा का सामना करना पड़ा।
- 1946 – तेभागा आंदोलन (बंगाल): महिला किसान, जैसे कम्युनिस्ट कार्यकर्ता रानी मित्रा के नेतृत्व में, जमींदारों से फसल का दो-तिहाई हिस्सा मांगती हैं।
- 1946 – तेलंगाना सशस्त्र किसान संघर्ष: महिलाओं ने सामंती जमींदारों के खिलाफ कम्युनिस्ट नेतृत्व वाली बगावत में भाग लिया, कुछ ने हथियार भी उठाए।
- 1949 – भारतीय नर्सिंग परिषद अधिनियम पारित भारतीय नर्सिंग परिषद (INC) एक वैधानिक संस्था के रूप में स्थापित की गई ताकि नर्सिंग शिक्षा और पंजीकरण को नियमित किया जा सके इससे नर्सों के लिए योग्यता और पेशेवर मान्यता सुनिश्चित हुई।



## 1950-1969

- **1950** – भारतीय संविधान में समानता को मौलिक अधिकार के रूप में शामिल किया गया (अनुच्छेद 14, 15, 16, 39(घ)), लेकिन कार्यकर्ता वर्ग और दलित महिलाओं के लिए इसका प्रभाव कमजोर रहा।
- **1951** – विनोबा भावे द्वारा तेलंगाना में 'भूदान आंदोलन' की शुरुआत, जिसमें संपन्न जमींदारों से भूमिहीन किसानों को स्वेच्छा से भूमि दान करने की अपील की गई।
- **1954** – अखिल भारतीय जनवादी महिला समिति (AIDWA) का गठन, जिसने श्रम अधिकारों को समाजवादी नारीवाद से जोड़ा।
- **1955** – जयप्रकाश नारायण (जेपी) भूदान आंदोलन से जुड़े यह आंदोलन बिहार में बहुत प्रभावशाली बना और इसमें महिला किसानों की भागीदारी काफी अधिक रही।
- **1955** – हिंदू उत्तराधिकार अधिनियम में महिलाओं को सीमित पैतृक संपत्ति में अधिकार दिए गए, लेकिन कई राज्यों में कृषि भूमि को इससे बाहर रखा गया।
- **1956** – प्लांटेशन श्रम अधिनियम, चाय बागानों (असम, केरल) में लिंग आधारित वेतन असमानता को दूर करने में विफल रहा।
- **1961** – मातृत्व लाभ अधिनियम पारित, जिसमें 12 सप्ताह का वेतनयुक्त अवकाश दिया गया (जिसे 2017 में बढ़ाकर 26 सप्ताह कर दिया गया)।
- **1965** – केरल कृषि श्रमिक आंदोलन: एल्लम्मा कुरुम्बन ने दलित और निम्न जाति की महिलाओं के लिए भूमि अधिकारों की लड़ाई का नेतृत्व किया।
- **1967** – नक्सलबाड़ी विद्रोह: आदिवासी और किसान महिलाएं (जैसे किशनजी की महिला कैडर) जमींदारों के खिलाफ सशस्त्र संघर्ष में शामिल हुईं।
- **1969** – यूनाइटेड लेबर फेडरेशन ऑफ इंडिया (ULFA): मुंबई में घरेलू कामगारों को संगठित करने का पहला बड़ा प्रयास।
- **1970** – महाराष्ट्र का शहादा आंदोलन, जिसे श्रमिक संगठन का समर्थन मिलाय यह भूमि से बेदखली और बंधुआ मजदूरी पर केंद्रित थाय इसमें आदिवासी महिलाओं की सबसे सक्रिय भूमिका रही, जिन्होंने घरेलू हिंसा के मुद्दे भी उठाए।

## 1970-1989



**1972** — इला भट्ट द्वारा स्व-रोजगार महिला संघ (SEWA) की स्थापना की गई, जिसमें टेला विक्रेताओं, घर-आधारित श्रमिकों और कचरा बीनने वालों को संगठित किया गया।

**1973** — गुजरात में नव निर्माण आंदोलन, जिसमें मध्यम वर्ग की गृहणियाँ भी महंगाई और भ्रष्टाचार के खिलाफ सड़कों पर उतरतीं।<sup>1</sup>

**1974** — केरल कृषि श्रमिक अधिनियम में महिलाओं के भूमि अधिकारों को मान्यता दी गई, लेकिन इसका क्रियान्वयन कमजोर रहा।

**1974** — हैदराबाद में माओवादी महिलाओं द्वारा प्रोग्रेसिव ऑर्गनाइजेशन ऑफ वीमेन (POW) की स्थापना, जिसने पितृसत्ता, जाति, वर्ग और सामंती शोषण से महिलाओं की मुक्ति की मांग की।<sup>2</sup>

**1975** — संयुक्त राष्ट्र ने इस वर्ष को अंतरराष्ट्रीय महिला वर्ष घोषित किया, भारत में पहली बार अंतरराष्ट्रीय महिला दिवस मनाया गया।

**1975** — प्रधानमंत्री इंदिरा गांधी ने राजनीतिक अशांति और विशेष रूप से जेपी आंदोलन के विरोध के चलते आपातकाल घोषित किया।

**1976** — समान पारिश्रमिक अधिनियम पारित किया गया, जिसने समान कार्य के लिए समान वेतन अनिवार्य किया, लेकिन अनौपचारिक क्षेत्र की महिलाएं इससे वंचित रहीं।

**1977** — बंधुआ मजदूरी उन्मूलन अधिनियम पारित हुआ, लेकिन मैनुअल स्कैवेंजिंग में लगी दलित महिलाएं अब भी बंधन में फंसी रहीं।

**1982** — बॉम्बे टेक्सटाइल हड़ताल: 50,000 से अधिक महिलाएं मिल बंद होने से बेरोजगार हुईं और अनौपचारिक क्षेत्र में धकेल दी गईं।

**1983** — मथुरा बलात्कार कांड ने कार्यस्थल पर यौन हिंसा के खिलाफ नारीवादी श्रमिक आंदोलनों को जन्म दिया।

**1986** — राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) की स्थापना, लेकिन इसने अनौपचारिक श्रमिकों की समस्याओं पर पर्याप्त ध्यान नहीं दिया।

**1987** — बेंगलुरु में घरेलू कामगारों का पहला राष्ट्रीय सम्मेलन आयोजित हुआ, जिसमें कानूनी मान्यता की मांग की गई।

**1988** — श्रमशक्ति रिपोर्ट राष्ट्रीय स्व-रोजगार महिला आयोग द्वारा जारी की गई, जिसमें अनौपचारिक क्षेत्र में काम करने वाली महिलाओं की स्थिति को उजागर किया गया।

**1988** — राष्ट्रीय साक्षरता मिशन की शुरुआत, जिसका उद्देश्य निरक्षरता हटाना था। इसके साथ महिला समाख्या कार्यक्रम भी शुरू हुआ, जिसने ग्रामीण महिलाओं की सामूहिक शक्ति, सोचने की क्षमता और आर्थिक सशक्तिकरण पर जोर दिया।

<sup>1</sup> जैसे राधा कुमार लिखती हैं, नव निर्माण आंदोलन जयप्रकाश के 'सम्पूर्ण क्रांति' के विचार से प्रभावित था, जिसमें यह कहा गया कि राजनीति (राज्य का कानून शासन) भ्रष्ट और सड़ चुकी है, और अब समय आ गया है लोकनीति (लोगों का कानून शासन) का।

<sup>2</sup> पीओडब्ल्यू ने महिलाओं के उत्पीड़न की दो मुख्य संरचनाओं को पहचाना — यौन आधारित श्रम विभाजन और उस संस्कृति को जो इसे न्यायसंगत ठहराती है।

<sup>3</sup> तेलंगाना के करीमनगर में एक आंदोलन हुआ था, जहां एक स्थानीय जमींदार ने देवम्मा नामक महिला का अपहरण कर उसके पति की हत्या कर दी। यह आंदोलन उन महिलाओं ने नेतृत्व किया जो 1960 के दशक में जमीनहीन मजदूरों के आंदोलन में सक्रिय थीं।



## 1990-2009

- **1992** – भारत में यौनकर्मि पहली बार संगठित हुए जब पश्चिम बंगाल, कोलकाता में दुर्गा महिला समन्वय समिति (DMSC) का गठन हुआ।
- **1993** – 73वें और 74वें संविधान संशोधन के तहत पंचायतों में महिलाओं के लिए 33% आरक्षण निर्धारित हुआ, जिससे ग्रामीण महिला श्रमिक नेताओं को सशक्तता मिली।
- **1993** – सफाई कर्मचारी आंदोलन (SKA) की स्थापना बेजवाड़ा विल्सन द्वारा की गई, जिसने मैनुअल स्कैवेंजर्स के अधिकारों के लिए संघर्ष किया।
- **1995** – बीजिंग सम्मेलन का प्रभाव: भारतीय नारीवादियों ने वैश्विक मंचों पर श्रम अधिकारों की मांग को मजबूती से उठाया।
- **1997** – विषाखा दिशानिर्देश (भंवरी देवी मामले के बाद) कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न को रोकने के लिए कानूनी ढाँचा तैयार करते हैं।
- **1999** – तमिलनाडु सरकार ने घरेलू कामगारों को तमिलनाडु मैनुअल लेबर अधिनियम, 1982 के तहत शामिल किया – भारत में घरेलू कामगारों को कानूनी मान्यता देने का यह पहला उदाहरण था।<sup>4</sup>
- **2001** – तिरुपुर वस्त्र हड़ताल (तमिलनाडु): महिला परिधान श्रमिकों ने वेतन चोरी और शोषण के खिलाफ विरोध प्रदर्शन किया।
- **2005** – राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम (NREGA) लागू हुआ, जो प्रति वर्ष 100 दिन के वेतनयुक्त कार्य का अधिकार देता है, जिसमें 33: भागीदारी महिलाओं की होती है।
- **2005** – राष्ट्रीय ग्रामीण स्वास्थ्य मिशन (NRHM) की शुरुआत हुई और समुदाय आधारित स्वास्थ्य कार्यकर्ता के रूप में आशा कार्यकर्ताओं की नियुक्ति की गई।
- **2005** – महाराष्ट्र सरकार ने डांस बार पर प्रतिबंध लगाया, जिसके विरोध में भारतीय बार डांसर यूनियन ने याचिका दायर की और इसे आजीविका और पेशे की स्वतंत्रता के अधिकार का उल्लंघन बताया।
- **2006** – मैनुअल स्कैवेंजिंग निषेध अधिनियम (Manual Scavengers Employment Ban) पारित हुआ, लेकिन यह प्रथा अब भी जारी रही।
- **2007** – आंगनवाड़ी कार्यकर्ताओं के आंदोलन शुरू हुए, जिनमें न्यायोचित वेतन और औपचारिक श्रमिकों की मान्यता की मांग की गई।

<sup>4</sup> महाराष्ट्र ने 2008 में महाराष्ट्र घरेलू कामगार कल्याण बोर्ड अधिनियम लागू किया, जिसके परिणामस्वरूप 2011 में घरेलू कामगार कल्याण बोर्ड का गठन हुआ। 2017 में कर्नाटक ने घरेलू कामगार कल्याण बोर्ड अधिनियम पेश किया, जिसके बाद घरेलू कामगार कल्याण बोर्ड की स्थापना हुई। केरल ने 2021 में केरल घरेलू कामगार (नियमन और कल्याण) अधिनियम पारित किया, जिसका उद्देश्य घरेलू कामगारों के अधिकारों की रक्षा करना है। आंध्र प्रदेश, बिहार, छत्तीसगढ़, झारखंड, ओडिशा, राजस्थान ने भी घरेलू कामगारों के लिए न्यूनतम वेतन निर्धारित करने और कल्याण बोर्ड स्थापित करने जैसे उपाय लागू किए हैं। उदाहरण के तौर पर, राजस्थान में घरेलू सहायकों के लिए निश्चित न्यूनतम वेतन और सीमित कार्य समय लागू किया गया है।

## 2010 – वर्तमान



- 2010 – घरेलू कामगार विधेयक पेश किया गया लेकिन पारित नहीं हुआय कामगारों का आंदोलन जारी रहा।
- 2010 – छठे वेतन आयोग की सिफारिशें लागू हुईं, इसमें सरकारी नर्सों के वेतन ढांचे में संशोधन शामिल था।
- 2011 – राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन (NRLM) की शुरुआत, जिसकी नींव मुख्यतः महिलाओं के स्वयं सहायता समूहों (SHGs), उनके श्रम और ऋण चुकाने की उच्च दर पर आधारित है।
- 2013 – कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अधिनियम (POSH) लागू हुआ, जिसने विषाखा दिशानिर्देशों की जगह ली।
- 2013 – मैनुअल स्कैवेंजर्स के रूप में रोजगार निषेध अधिनियम पारित हुआ, लेकिन कमजोर क्रियान्वयन के कारण मौतें जारी रहीं।
- 2014 – आशा कार्यकर्ता यूनियन का गठन हुआ, जिसमें तय वेतन की मांग उठी (वर्तमान में कार्य-आधारित भुगतान होता है)।
- 2016 – भारत का पहला ऑल-वुमन ट्रेड यूनियन 'असंगठित मेखला तोझिलाली यूनियन (AMTU)' केरल में पंजीकृत हुआ।
- 2017 – मातृत्व लाभ अधिनियम में संशोधन कर 26 सप्ताह का वेतनयुक्त अवकाश दिया गया, लेकिन यह असंगठित श्रमिकों पर लागू नहीं हुआ।
- 2017 – केरल सरकार ने मलयालम फिल्म उद्योग में यौन हिंसा और लैंगिक असमानता की जांच के लिए न्यायमूर्ति हेमा समिति का गठन कियाय रिपोर्ट 2024 में जारी हुई।
- 2018 – #MeToo आंदोलन ने मीडिया, कॉर्पोरेट और असंगठित क्षेत्रों में यौन उत्पीड़न के मामलों को उजागर किया।
- 2020 – सामाजिक सुरक्षा संहिता लागू हुई, जिसका उद्देश्य संगठित, असंगठित और अन्य सभी क्षेत्रों के कर्मचारियों को सामाजिक सुरक्षा प्रदान करना है (सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता आंशिक रूप से शामिल, लेकिन क्रियान्वयन अस्पष्ट)।
- 2020 – किसान आंदोलन: महिला कृषि श्रमिकों ने नए कृषि कानूनों के खिलाफ धरना-प्रदर्शन का नेतृत्व किया।
- 2021 – सुप्रीम कोर्ट ने सफाई कर्मचारियों को स्थायी नौकरी देने का आदेश दिया, लेकिन राज्यों ने अमल में देरी की।

<sup>5</sup> [https://feminisminindia.com/2016/03/10/kerala-registers-first-women-trade-union/?utm\\_source=chatgpt.com](https://feminisminindia.com/2016/03/10/kerala-registers-first-women-trade-union/?utm_source=chatgpt.com)



## 2010 – वर्तमान

- **2021 – 2023** – ऑल इंडिया गवर्नमेंट नर्सिंग फेडरेशन (AIGNF) और राज्य यूनियनों ने केंद्र सरकार के वेतन मानदंडों के अनुसार वेतन समानता, WHO मानकों के अनुसार स्टाफिंग, और करियर प्रगति ढांचे की मांग को लेकर विरोध प्रदर्शन किया।
- **2022** – आशा कार्यकर्ताओं को WHO ग्लोबल हेल्थ लीडर्स अवॉर्ड मिला।
- **2022** – सुप्रीम कोर्ट ने यौन कार्य को एक पेशा माना और कानूनी सुरक्षा दी (हालांकि श्रम अधिकार नहीं मिले)।<sup>6</sup>
- **2023** – आशा कार्यकर्ताओं ने 5 लाख शिकायतें दर्ज कराईं, जिससे सरकारी शिकायत पोर्टल ठप हो गया।
- **2024** – स्विगी/जोमेटो की महिला डिलीवरी कर्मियों के लिए गिग वर्कर्स यूनियन का गठन हुआ।
- **2025** – जनवरी 2025 में सुप्रीम कोर्ट ने केंद्र सरकार को घरेलू कामगारों के अधिकारों की सुरक्षा के लिए एक कानूनी ढांचे की आवश्यकता का मूल्यांकन करने हेतु विशेषज्ञ समिति बनाने का निर्देश दिया।

## मुख्य घटनाएँ



### 1930 का दशक

- 1920 और 1930 के दशक में, अहमदाबाद की कपड़ा मिलों में हजारों महिलाएँ काम करती थीं, लेकिन उन्हें पुरुषों की तुलना में बहुत कम वेतन मिलता था और उन्हें कठिन परिस्थितियों में काम करना पड़ता था।
- 1930 में, अनसूया साराभाई (एक समाजवादी और श्रमिक कार्यकर्ता) के नेतृत्व में महिला श्रमिकों ने उचित वेतन और बेहतर कार्य स्थितियों की मांग को लेकर एक बड़ी हड़ताल में भाग लिया। अनसूया, जिन्हें अक्सर श्रमिक आंदोलन की 'मोताबेन' (बड़ी बहन) कहा जाता है, ने महात्मा गांधी के साथ मिलकर इस विवाद को सुलझाने में अहम भूमिका निभाई।
- इस हड़ताल के परिणामस्वरूप 'मजदूर महाजन संघ' (टेक्सटाइल लेबर एसोसिएशन) का गठन हुआ, जो भारत का पहला औपचारिक ट्रेड यूनियन बना। इसने महिला श्रमिकों की मजदूर आंदोलनों में भागीदारी के लिए एक मिसाल कायम की।

<sup>6</sup> भारत के सर्वोच्च न्यायालय ने 19 मई 2022 को बुद्धदेव कर्माकर बनाम पश्चिम बंगाल राज्य एवं अन्य, आपराधिक अपील संख्या 135/2010 के मामले में वेश्यावृत्ति को एक पेशे के रूप में मान्यता दी। इस ऐतिहासिक फैसले में तीन न्यायाधीशों की पीठ—न्यायमूर्ति एल. नागेश्वर राव, बी.आर. गवै, और ए.एस. बोपन्ना—ने स्वीकार किया कि स्वैच्छिक वेश्यावृत्ति गैरकानूनी नहीं है और वेश्याओं को गरिमा तथा कानून के तहत समान सुरक्षा का अधिकार है। लेकिन इस निर्णय में वेश्याओं के लिए न्यूनतम वेतन, सामाजिक सुरक्षा लाभ या औपचारिक रोजगार अनुबंध जैसे मुद्दों पर कोई निर्णय नहीं लिया गया।

## 1940 का दशक

तेभागा आंदोलन: बंगाल में महिला किसानों ने फसल की ढेरी के चारों ओर मानवीय शृंखला बनाकर विरोध किया और संकेतों में छिपे हुए गीत गाए, जो पुलिस के आने की चेतावनी देते थे।

## 1946 – तेलंगाना किसान संघर्ष

द्वितीय विश्व युद्ध के बाद, निजामशाही के अधीन हैदराबाद में सामंती जमींदारों ने भूमिहीन दलित और निम्न जाति की महिला श्रमिकों का शोषण किया और उन्हें बंधुआ मजदूरी के लिए मजबूर किया

महिलाओं ने 1946–1951 के बीच हुए तेलंगाना सशस्त्र किसान विद्रोह में भाग लिया, जिसमें वे भूमि के पुनर्वितरण और जबरन श्रम के खिलाफ लड़ीं। उन्होंने छापामार संघर्ष में भाग लिया, हथियारों को छिपाया और भोजन की आपूर्ति का संगठन किया।

हालांकि यह विद्रोह दबा दिया गया, लेकिन इसने बाद के भूमि सुधारों और ग्रामीण भारत में नारीवादी आंदोलनों को प्रेरित किया।

## 1950 का दशक

स्वतंत्रता के बाद, संविधान में समानता की गारंटी (अनुच्छेद 14, 15, 39) होने के बावजूद महिला श्रमिकों को व्यवस्थित भेदभाव का सामना करना पड़ा।

ऑल इंडिया डेमोक्रेटिक वीमेन एसोसिएशन (AIDWA), जो कम्युनिस्ट पार्टी से जुड़ी थी, ने कारखानों, खेतों और घरों में महिलाओं को संगठित किया और समान वेतन, मातृत्व लाभ और बाल देखभाल की सुविधाओं की मांग की।

मातृत्व लाभ की पहली मांगें चाय बागानों की गर्भवती महिला श्रमिकों से आईं, जिन्होंने अपने शिशुओं को गोद में लेकर 'क्रैडल मार्च' किए और काम की जगहों तक गईं।

AIDWA ने श्रम अधिकारों को नारीवादी राजनीति से जोड़ने में एक प्रमुख भूमिका निभाई और मातृत्व लाभ अधिनियम (1961) जैसे कानूनों को प्रभावित किया।

## 1960 का दशक

केरल की कम्युनिस्ट सरकार ने जमीन सुधारों को लागू करने की कोशिश की, लेकिन महिला श्रमिकों को जमीन के स्वामित्व से अब भी बाहर रखा गया।

बाद में केरल कृषि श्रमिक अधिनियम (1974) ने महिलाओं के खेती में अधिकारों को मान्यता दी, हालांकि जमीन का स्वामित्व अब भी असमान बना रहा।

## 1970 का दशक



- करोड़ों महिलाएँ सड़क विक्रेता, घर-आधारित श्रमिक और कचरा बीनने वाली के रूप में काम कर रही थीं, लेकिन उनके पास कोई कानूनी सुरक्षा नहीं थी।
- वकील इला भट्ट ने अनौपचारिक क्षेत्र की महिलाओं के लिए एक ट्रेड यूनियन के रूप में सेवा (स्व-रोजगार महिला संघ) की स्थापना की।
- इला भट्ट ने देखा कि कई घर-आधारित महिलाएँ अपने टुकड़ा-दर-टुकड़ा मजदूरी के काम को अपने पतियों से छिपाती थीं, क्योंकि पुरुष महिलाओं की कमाई को पसंद नहीं करते थे।
- इसलिए सेवा ने महिलाओं को बैंकिंग (सेवा बैंक), स्वास्थ्य सेवाएं और कानूनी सहायता भी उपलब्ध कराई।

## 1980 का दशक



- वैश्वीकरण के चलते मिलों के बंद होने से हजारों लोग, विशेषकर सहायक भूमिकाओं में काम करने वाली महिलाएं बेरोजगार हो गईं।
- महिला श्रमिकों ने छंटनी के खिलाफ विरोध किया और पुनर्वास और पेंशन की मांग की।
- हालाँकि यह हड़ताल असफल रही, लेकिन इसने औद्योगिक गिरावट में महिलाओं की असुरक्षा को उजागर किया।
- बॉम्बे टेक्सटाइल हड़ताल के दौरान महिला श्रमिकों ने फैक्ट्री के फाटकों को सामूहिक रसोई में बदल दिया और 18 महीने तक 2,50,000 हड़ताली मजदूरों को खाना खिलाया।

## 1990 का दशक



- भंवरी देवी, राजस्थान की एक दलित जमीनी कार्यकर्ता, को बाल विवाह रोकने के लिए सामूहिक बलात्कार का सामना करना पड़ा। उनके मामले ने भारत में कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न के खिलाफ पहला कानूनी दिशानिर्देश तैयार किया – विषाखा दिशानिर्देश (1997)। बाद में इन्हीं दिशानिर्देशों के आधार पर कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न अधिनियम (2013) बना।

## 2005 – राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम (NREGA)

ग्रामीण महिलाओं को बेरोजगारी और वेतन भेदभाव का सामना करना पड़ता था। मजदूर किसान शक्ति संगठन (MKSS) जैसे नारीवादी संगठनों ने NREGA के लिए संघर्ष किया, जिससे प्रत्येक परिवार को प्रति वर्ष 100 दिन का भुगतानयुक्त कार्य और महिलाओं के लिए 33% आरक्षण सुनिश्चित किया गया। NREGA ने ग्रामीण भारत में पुरुषों और महिलाओं के वेतन के बीच के अंतर को कम किया।

## 2018 – आशा कार्यकर्ताओं के आंदोलन

आशा (मान्यता प्राप्त सामाजिक स्वास्थ्य कार्यकर्ता) – जो अधिकांशतः महिलाएँ हैं – बिना निश्चित वेतन या लाभ के कार्य करती थीं। देशभर में आंदोलन हुए जिनमें न्यूनतम वेतन और औपचारिक श्रमिक का दर्जा दिए जाने की मांग उठी। कुछ राज्यों ने मानदेय बढ़ाया, लेकिन पूर्ण मान्यता अब भी लंबित है।

## 2020&21 & किसान आंदोलनों में महिलाएं

महिला किसानों को जमीन के अभाव और आर्थिक असुरक्षा का सामना करना पड़ा।

हजारों महिलाएं कृषि कानूनों के विरोध में हुए आंदोलनों में शामिल हुईं, धरने लगाए और रैलियों का नेतृत्व किया। हालांकि ये कानून वापस ले लिए गए, लेकिन महिलाओं के भूमि अधिकारों का मुद्दा अब भी अनसुलझा है।

### ट्रिविया

- ◆ जब मिल मालिकों ने महिलाओं के वेतन मांग को 'हिस्टेरिकल' कहकर नकार दिया, तो 10,000 टेक्सटाइल कामगार-जिनमें कई दलित महिलाएं थीं-ने खाना बंद कर दिया। उनकी निर्भीक हिम्मत ने भारत का पहला श्रमिक समझौता करवाया, हालांकि ऊंची जाति की महिलाओं को बेहतर शर्तें मिलीं।
- ◆ जब जबलपुर के तंबाकू गोदामों में महिलाएं विरोध के नोट बीड़ी में लपेटती थीं, तो मालिकों ने फैंक्ट्रियां बंद कर दीं। महिलाएं चौदनी रात में बच्चों को नजर रखवाकर गुप्त बैठकें करती रहीं। उनका 11 दिन का संघर्ष उद्योग का पहला न्यूनतम वेतन जीत गया।
- ◆ बंगाल की साझेदार महिला किसानों ने बाँस की भालों से धान की रक्षा की, और गुप्त गीत गाकर छापों का समन्वय किया। उनकी मांग-फसल का दो-तिहाई हिस्सा-भूमि सुधारों को प्रेरित किया, लेकिन 12 नेताओं को पुलिस हिरासत में 'गुम' कर दिया गया।



- ◆ कोलकाता की सेक्स वर्कर्स ने रेड-लाइट इलाकों को नाइट स्कूल में बदल दिया। 1999 में 5,000 महिलाएं दुल्हन के साड़ी पहनकर 'ब्राइडल प्रोटेस्ट मार्च' निकाली, जिससे शहर ने उन्हें अपराधी नहीं बल्कि कामगार के रूप में स्वीकार किया।
- ◆ जब अधिकारी बाल देखभाल कार्यकर्ताओं को 'स्वयंसेवक' कहने लगे, तो महाराष्ट्र विधानसभा के बाहर हजारों बच्चों की पालना रखी गई। ये महिलाएं, जिन्होंने भूख हड़ताल के दौरान स्तनपान कराया, 2017 में 26 सप्ताह की मातृत्व छुट्टी बढ़ाने में सफल रहीं।
- ◆ ग्रामीण स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं ने अपने 18 घंटे के काम को छिपे नोटबुक में दर्ज किया। 2022 की हड़ताल में उन्होंने 25 लाख शिकायतें पोर्टल पर डालकर सरकार के सर्वर क्रैश कर दिए।
- ◆ जोमैटो की डिलीवरी महिलाएं जान गईं कि ऐप 'धीमे' राइडर को दंडित करता है। उन्होंने ऑर्डर लेकर गोल-गोल चलते हुए सिस्टम को वेतन बढ़ाने के लिए मजबूर किया। उनके व्हाट्सएप ग्रुप अब GPS 'डेड जोन' शेयर करते हैं ताकि एल्गोरिद्म को मिलकर मात दी जा सके।
- ◆ कर्नाटक के मैनुअल स्कैवेंजर्स ने अधिकारियों को विकल्प दिया: सैनिटेशन मशीन चलाओ या गंदे सार्वजनिक शौचालयों में बंद हो जाओ। जब सुप्रीम कोर्ट ने उनका पक्ष दिया, तो नगरपालिकाओं ने उनकी बेटियों को मशीन चलाने के लिए रखा।
- ◆ तिरुपुर की गारमेंट वर्कर्स ने 'यह शर्ट भूखी हाथों से बनी है' जैसे छुपे संदेश कपड़ों पर सिल दिए। अंतरराष्ट्रीय ब्रांडों ने ये लेबल तब देखे जब कपड़े विदेशी बाजार पहुंचे—यह अपमान फैक्ट्री निरीक्षण जीतने का कारण बना।
- ◆ मुंबई की 'कामवालिओं' ने स्थानीय बाजारों में सब्जी की कीमतों से हड़ताल की योजनाएं बताईं। 'बैंगन महंगा' मतलब जुटोय 'आलू सस्ता' मतलब पुलिस नजर रख रही है। उनकी 'झाड़ू डाउन' हड़ताल ने कई दिनों तक शहर को कूड़े में डूबा दिया।

मेरा सफर,  
मेरी  
ताकत



## परिशिष्ट 3

# नारीवादी नेतृत्व पर सत्र 7 के लिए केस स्टडीज

### केस स्टडी 1



मैं (नेहा) एक संस्था स्वास्थ्य साथी में प्रोग्राम मैनेजर के रूप में काम करती हूँ। यह संस्था ग्रामीण और अर्ध-शहरी क्षेत्रों में प्राथमिक स्वास्थ्य क्लिनिक चलाती है। हमारे यहाँ 150 से ज्यादा लोग काम करते हैं – जैसे समुदाय स्वास्थ्य कर्मी, नर्स, प्रोग्राम अधिकारी और प्रशासनिक स्टाफ।

संस्था कहती है कि वह जेंडर समता, सामाजिक न्याय और समावेशी नेतृत्व के लिए काम करती है। मैं खुद नारीवादी मूल्यों से बहुत प्रभावित हूँ। मेरे लिए इसका मतलब है – ऐसा कार्यस्थल बनाना जहाँ लोग सशक्त महसूस करें, दर्जाबंदी को चुनौती दी जाए और महिलाएँ व पुरुष मिलकर बदलाव लाएँ।

पिछले दो सालों में मैंने कई पहल की हैं – जैसे जेंडर नीति बनाना, शिकायत समिति बनाना, जेंडर प्रशिक्षण कराना, और समावेशी भर्ती को बढ़ावा देना ताकि हाशिए के समुदायों से लोग नेतृत्व में आ सकें।

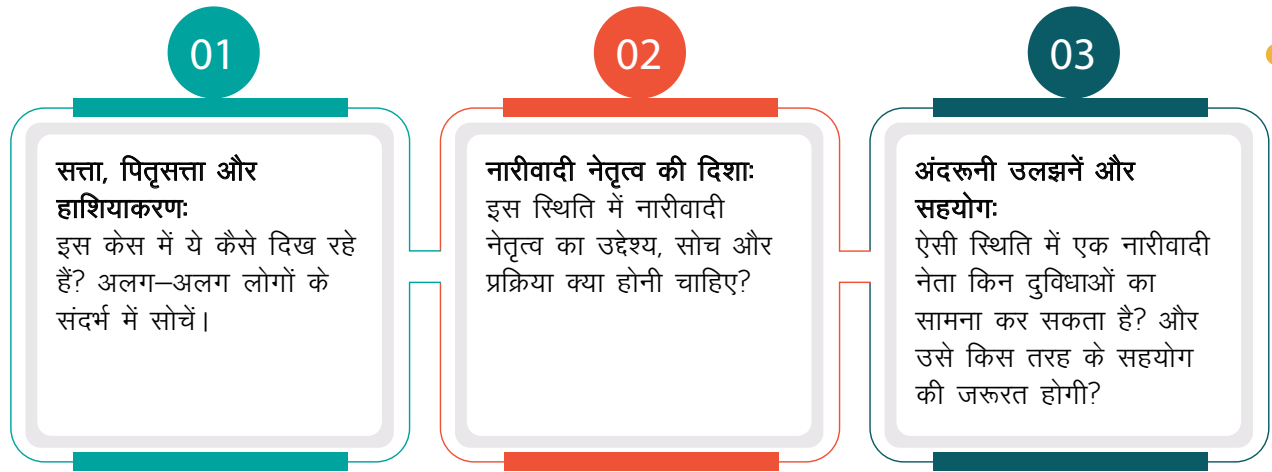
लेकिन इसके बावजूद, मैंने देखा है कि हेडक्वार्टर में काम करने वाले लोग ज्यादा ताकत रखते हैं। फील्ड में काम करने वाली महिलाएँ – खासकर स्वास्थ्य कर्मी और नर्स – अपनी बात कहने में सहज महसूस नहीं करतीं। उनकी समस्याएँ (जैसे देर से भुगतान, लंबे घंटे, रात में जाने के लिए वाहन की कमी) अक्सर अनसुनी रह जाती हैं।

हाल ही में दो घटनाएँ मुझे परेशान कर रही हैं:

- ◆ मुझे पता चला कि एक सीनियर पुरुष सहकर्मी एक युवा नर्स को लेकर मजाक कर रहा था।
- ◆ एक फाइनेंस असिस्टेंट ने पीरियड लीव मांगी, तो उसके मैनेजर ने इसे बेकार बताया।

जब मैं ये मुद्दे उठाती हूँ, तो मुझसे कहा जाता है कि "व्यावहारिक बनो" और "अपने काम पर ध्यान दो।" मैं समझ नहीं पा रही हूँ कि मुझे क्या करना चाहिए।

## चर्चा के लिए प्रश्न:



## केस स्टडी 2



### मान लीजिए:

आप एक नारीवादी संस्था में युवा नेता हैं। आप जेंडर आधारित हिंसा, युवाओं की भूमिका और यौनिकता व प्रजनन अधिकारों पर काम करते हैं।

आप अपनी टीम के साथ-साथ संस्था के बड़े फैसलों में भी शामिल हैं।

आपने अपनी टीम में ट्रांसजेंडर, क्वीर, विकलांग और दलित लोगों को शामिल किया है, और एक समावेशी कार्यस्थल बनाने की कोशिश कर रहे हैं।

आपकी टीम में एक सदस्य (X) जुड़ता है, जो जेंडर-क्वीर है। उसे मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी चुनौतियाँ हैं, और आप उसे जरूरी समर्थन देते हैं।

कुछ समय बाद, X को एक बीमारी (fibromyalgia)<sup>1</sup> का पता चलता है और वह अतिरिक्त सुविधाएँ मांगता है – जैसे घर से काम, कम यात्रा, और विशेष कुर्सी आदि।

आप इन सुविधाओं के लिए संस्था में आवाज उठाते हैं, लेकिन कुछ लोग इससे असहज हैं।

फिर X बताता है कि कुछ सहकर्मियों ने उसके बारे में गलत बातें कीं और उसे असहज किया। वह आपसे कार्रवाई की मांग करता है।

उधर, कुछ अन्य सहकर्मी कहते हैं कि X भी उनके साथ ठीक व्यवहार नहीं करता।

<sup>1</sup> फाइब्रोमायल्जिया (Fibromyalgia) किसी व्यक्ति की दैनिक कार्यों को करने, काम की दिनचर्या को सुसंगत बनाए रखने, या सामाजिक गतिविधियों में भाग लेने की क्षमता को गंभीर रूप से प्रभावित कर सकता है। चूंकि इसका कोई ज्ञात इलाज नहीं है और इसके लक्षण ऊपर-नीचे (घटते-बढ़ते) होते रहते हैं, इसलिए इसमें अक्सर दीर्घकालिक प्रबंधन और अनुकूलन (करनेजउमदजे) की आवश्यकता होती है। कई स्वास्थ्य प्रणालियाँ और विकलांगता कानून, जिनमें अमेरिकन विद डिसेबिलिटीज एक्ट (ADA) शामिल है, फाइब्रोमायल्जिया को विकलांगता के रूप में मान्यता देते हैं जब यह प्रमुख जीवन गतिविधियों को महत्वपूर्ण रूप से सीमित करता है, जिससे प्रभावित व्यक्ति कार्यस्थल पर समायोजन (workplace adjustments) और सहायता के पात्र हो जाते हैं।

अब आप क्या करेंगे?

## चर्चा के लिए प्रश्न:

01

### सत्ता, पितृसत्ता और हाशियाकरण:

इस केस में ये कैसे दिख रहे हैं? अलग-अलग लोगों के संदर्भ में सोचें।

02

### नारीवादी नेतृत्व की दिशा:

इस स्थिति में नारीवादी नेतृत्व का उद्देश्य, सोच और प्रक्रिया क्या होनी चाहिए?

03

### अंदरूनी उलझनें और सहयोग:

ऐसी स्थिति में एक नारीवादी नेता किन दुविधाओं का सामना कर सकता है? और उसे किस तरह के सहयोग की जरूरत होगी?

## केस स्टडी 3



मेरा नाम संगीता है। मैंने झारखंड में एक छोटा संगठन शुरू किया था। हम घरेलू हिंसा, माहवारी स्वास्थ्य और बाल विवाह जैसे मुद्दों पर काम करते हैं।

फंडिंग की कमी के कारण संगठन चलाना मुश्किल होता है।

मैंने हमेशा कोशिश की कि समुदाय की युवा महिलाओं को काम पर रखूँ – ताकि उन्हें आत्मनिर्भरता और आवाज मिले।

लेकिन अब मुझे टीम के साथ काम करना मुश्किल लग रहा है।

वे बेहतर वेतन, छुट्टी और सुविधाओं की मांग करती हैं।

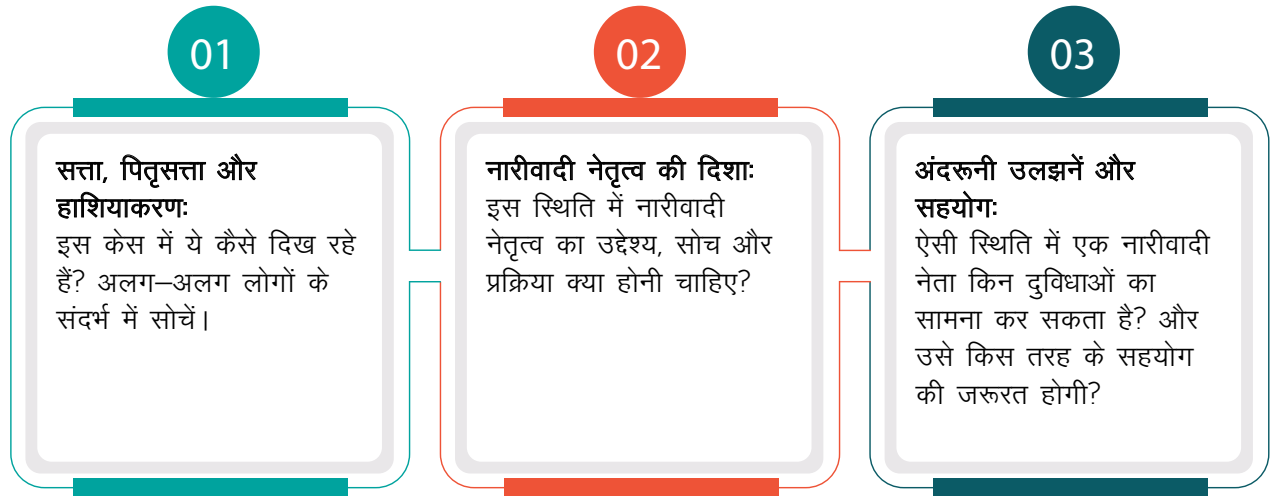
कुछ लोग बड़ी संस्थाओं में जाने की सोच रही हैं – जिससे मुझे धोखा सा लगता है।

मुझे यह भी सुनने को मिल रहा है कि कुछ लड़कियों के रिश्ते हैं – जिससे संस्था की "छवि" पर असर पड़ सकता है।



मैं बहुत थक गई हूँ – बाहर भी संघर्ष है और अंदर भी।

### चर्चा के लिए प्रश्न:



### केस स्टडी 4



मेरा नाम रीना है, और मैं भोपाल के एक सरकारी अस्पताल में हेड नर्स हूँ।

मैंने एक नई पहल शुरू की – एक ऐसा यूनिट जहाँ नर्सों को उन्नत प्रशिक्षण मिले, मरीजों से बेहतर संवाद हो, और देखभाल के काम को महत्व मिले।

मेरी यह योजना मंजूर तो हो गई, लेकिन:

- ◆ कोई बजट नहीं मिला
- ◆ कोई संसाधन नहीं मिले
- ◆ मुझे फैसलों में शामिल नहीं किया गया

टीम के अंदर भी विरोध हुआ। डॉक्टरों ने इसे गंभीरता से नहीं लिया। मरीज और उनके परिवार भी अक्सर सम्मान नहीं देते।

कुछ नर्सों को लगता है कि इससे काम बढ़ गया है, बिना किसी लाभ के।

फिर भी, कुछ लोग इस पहल को सराहते हैं – जिससे मुझे लगता है कि यह काम जरूरी है।

लेकिन मैं सोचती हूँ – बिना सहयोग के मैं कब तक यह लड़ाई लड़ सकती हूँ?

## चर्चा के लिए प्रश्न:

01

**सत्ता, पितृसत्ता और  
हाशियाकरण:**

इस केस में ये कैसे दिख रहे हैं? अलग-अलग लोगों के संदर्भ में सोचें।

02

**नारीवादी नेतृत्व की दिशा:**

इस स्थिति में नारीवादी नेतृत्व का उद्देश्य, सोच और प्रक्रिया क्या होनी चाहिए?

03

**अंदरूनी उलझनें और  
सहयोग:**

ऐसी स्थिति में एक नारीवादी नेता किन दुविधाओं का सामना कर सकता है? और उसे किस तरह के सहयोग की जरूरत होगी?



## परिशिष्ट 4

# प्रशिक्षण रोल प्ले स्क्रिप्ट: 'काम के जगह का हक किसका?' समय: 10–12 मिनट

### उद्देश्य:

काम की जगह पर होने वाले यौन उत्पीड़न को लेकर बातचीत शुरू करना – खासकर उन महिलाओं के लिए जो पार्ट-टाइम, फील्ड पर काम करती हैं, या हाशिए पर हैं।

### पात्र:

#### 1. कोमल (लगभग 28 वर्ष)

- ◆ आदिवासी महिला, नारायणपुर की ASHA कार्यकर्ता
- ◆ जीवन साथी फाउंडेशन के साथ पार्ट-टाइम ट्रेनर के रूप में मातृ स्वास्थ्य जागरूकता के लिए काम करती है
- ◆ मजबूत है, पर हाल की घटनाओं से डरी हुई है

#### 2. मीना (लगभग 40 वर्ष)

- ◆ जीवन साथी फाउंडेशन में फुल-टाइम सुपरवाइजर
- ◆ समझदार, संवेदनशील, लेकिन सिस्टम से बंधी हुई

#### 3. राघवन सर (लगभग 55 वर्ष)

- ◆ जीवन साथी फाउंडेशन के डायरेक्टर
- ◆ नियम-कानून में विश्वास रखने वाले, पर सामाजिक न्याय को नजरअंदाज करते हैं

### दृश्य 1: जीवन साथी फाउंडेशन का फील्ड ऑफिस – मीना का कमरा

एक टेबल, कुछ प्लास्टिक कुर्सियाँ, दीवार पर मातृ स्वास्थ्य के पोस्टर और बस्तर का नक्शा। मीना रजिस्टर में कुछ लिख रही हैं। कोमल दरवाजे पर दस्तक देती है।

### कोमल:

(थोड़ी घबराई हुई, दरवाजे पर खड़ी)

मीना दीदी... आपसे अकेले में बात करनी है।

**मीना:**

(सिर उठाकर मुस्कराते हुए)  
हाँ कोमल, आओ अंदर। बैठो। सब ठीक है?

**कोमल:**

(धीरे से बैठती है, नजरें नीचे)  
दीदी, बात ठीक नहीं है। कोडेनार में जो ट्रेनिंग हुई थी, उस दिन कुछ लड़कों का व्यवहार बहुत गलत था।

**मीना:**

कौन से लड़के?

**कोमल:**

गाँव के ही चार लड़के। ट्रेनिंग के पीछे बैठे थे। पहले तो हँसी-मजाक कर रहे थे। फिर मेरे बारे में गंदे कमेंट करने लगे।

**मीना:**

क्या कहा उन्होंने?

**कोमल:**

(हिम्मत जुटाते हुए)  
कह रहे थे, 'ASHA मैडम को देखो, ट्रेनिंग से ज्यादा देखने लायक है', 'ये हमारे लिए सब कुछ करेगी,' 'जंगल से आइटम ले आए हो?' मेरे बोलने के तरीके पर भी हँस रहे थे। कह रहे थे – "कइसन ट्रेनर भेजे हो? आदिवासी गँवारन।"

**मीना:**

(सुनकर परेशान)  
किसी और ने ये सुना?

**कोमल:**

कुछ औरतें पास बैठी थीं। शायद उन्होंने सुना, लेकिन किसी ने कुछ नहीं कहा।

**मीना:**

फिर क्या हुआ?

**कोमल:**

जब ट्रेनिंग खत्म हुई और मैं निकल रही थी, तो वो लड़के मेरा पीछा करने लगे। एक ने पास आकर कान में गंदी बात कही।

अब मोबाइल पर अजीब-अजीब नंबरों से मेसेज आ रहे हैं – "कल फिर आना", "तुम बिन ट्रेनिंग अधूरी है" जैसी बातें।



**मीना:**

(गुस्से में)

ये तो साफ-साफ यौन उत्पीड़न है। और जातिगत टिप्पणी भी। ये बहुत गंभीर बात है, कोमल।

**कोमल:**

अब मुझे डर लगता है वहाँ दोबारा जाने में। लेकिन अगर ना जाऊँ, तो लोग कहेंगे मैं काम नहीं कर रही। क्या करूँ दीदी?

**मीना:**

तुमने सही किया मुझे बताकर। मैं राघवन सर से बात करती हूँ। ये मामला हमारी इंटरनल कमेटी में उठाया जाना चाहिए।

## दृश्य 2: उसी दिन – राघवन का ऑफिस

बड़ा कमरा, फाइलों से भरा टेबल। राघवन कुर्सी पर बैठे हैं। मीना अंदर आती हैं, हाथ में नोटबुक लिए।

**मीना:**

सर, एक जरूरी बात करनी है। हमारी पार्ट-टाइम ट्रेनर कोमल के साथ एक गंभीर मामला हुआ है।

**राघवन:**

क्या हुआ?

**मीना:**

सर, कोडेनार में ट्रेनिंग के दौरान कुछ लड़कों ने उसके साथ बदतमीजी की। गंदे कमेंट किए, जाति को लेकर मजाक उड़ाया। अब उसे पीछा किया जा रहा है, और फोन पर भी गंदे मैसेज भेजे जा रहे हैं।

**राघवन:**

(परेशान होकर)

लेकिन वो तो हमारी फुल-टाइम कर्मचारी नहीं है ना? वो तो ASHA वर्कर है।

**मीना:**

जी, लेकिन वो हमारी संस्था के प्रोग्राम में ट्रेनिंग देने गई थी। ये सब उसी समय हुआ।

**राघवन:**

(हाथ उठाकर रोकते हुए)

देखो मीना, IC (Internal Committee) हमारी स्टाफ के लिए होती है। अगर उसे दिक्कत है, तो वो अपने सरकारी विभाग में शिकायत करे।

**मीना:**

सर, POSH एक्ट कहता है कि पार्ट-टाइम, कॉन्ट्रैक्ट, वॉलंटियर – सबको सुरक्षा मिलनी चाहिए। ये हमारी जिम्मेदारी बनती है।

**राघवनः**

(थोड़ा सख्त लहजे में)

मीना, इस मामले को बढ़ाने से गाँव में उलझन हो सकती है। हमारी संस्था की छवि खराब होगी। हम वहाँ कई जगहों पर काम कर रहे हैं।

**मीनाः**

(धीरे पर साफ शब्दों में)

सर, ये सिर्फ एक शिकायत नहीं है। ये एक महिला की सुरक्षा का सवाल है। अगर हम चुप रहेंगे, तो औरों को क्या संदेश जाएगा?

**राघवनः**

(साँस छोड़ते हुए)

अभी इसे ऑफिशियली मत उठाओ। कहो कि वो अपने ASHA सुपरवाइजर या जिले के अफसर से बात करे।



## परिशिष्ट 5

# नारीवादी सहभागी एक्शन शोध के चार टूल्स पर विस्तृत गाइड

### टूल 1 : TRANSECT WALK

सुनने देखने समझने का एक नारीवादी तरीका

#### Transect Walk क्या है?

Transect Walk एक तरह की चलती-फिरती बातचीत है जहाँ हम समुदाय के लोगों के साथ उनके आस-पास के जीवन-परिस्थितियों को देखते-समझते हैं। नारीवादी नजरिए से ये तरीका ये दिखाता है कि महिलाएँ, लड़कियाँ, और लैंगिक विविध लोग कैसे अलग तरह से जगहों को अनुभव करते हैं – खासकर सेहत, सुरक्षा, और गरिमा के मामले में।

यह सिर्फ ये नहीं कि क्या है वहाँ, बल्कि ये कि लोग वहाँ कैसे महसूस करते हैं, कैसे चलते हैं, और कैसे रहते हैं।

#### Transect Walk कैसे करें:

#### चरण 1: समुदाय के साथ योजना बनाना

- ◆ सोच-समझ कर सहभागी चुनें: विभिन्न उम्र, क्षमताएँ, जात-पात, धर्म, लैंगिक पहचान वाले लोगों को शामिल करें। अगर जरूरत हो, भाषा अनुवादक या सपोर्ट व्यक्ति भी रखें।
- ◆ साथ मिलकर मकसद तय करें: "इस जगह के बारे में हम क्या जानना चाहते हैं? कौन सी अनुभवेँ यहाँ महत्वपूर्ण हैं?"

उदाहरण: जानना कि महिलाएँ अँधेरे में सार्वजनिक जगहों से क्यों बचती हैं।

#### चरण 2: साथ मिलकर रास्ता चुनना

- ◆ ऐसा रास्ता चुनें जिसमें घर, क्लिनिक, मार्केट, पार्क, पंचायत भवन, स्कूल, आंगनवाड़ी केंद्र, रोड आदि शामिल हों।
- ◆ महिलाएँ, लड़कियाँ और लैंगिक विविध लोग रास्ता तय करें – क्योंकि उनकी सुरक्षा और पहुँच से जुड़ी परेशानियाँ पुरुषों से भिन्न हो सकती हैं।

उदाहरण: एक महिला आज-आजम-(short cut) रास्ते से बचने के लिए 20 मिनट ज्यादा चलती है क्योंकि वह रास्ता अँधेरे में ठीक से नहीं जलता।





### चरण 3: चलें, देखें, सुनें

- ◆ धीरे-धीरे चलें, सवाल पूछें, और साथ में देखें:
  - "यहाँ तुम किस तरह महसूस करती हो?"
  - "यह जगह कौन इस्तेमाल करता है और कब?"
  - "तुम्हारे लिए यह जगह कब सुरक्षित है, और कब नहीं?"
  - "तुम यहाँ कितनी बार आती हो?"
  - "क्या तुम अकेली आती हो या किसी के साथ?"
- ◆ लिखने या चित्र बनाने के लिए नोटबुक, फोन आदि का उपयोग करें, इनमें शामिल हो सकते हैं:
  - डर लगने वाली जगहें
  - पहुँच में बाधाएँ (जैसे क्लिनिक तक सिढ़ियाँ, अनपढ़ लोगों के लिए कोई संकेत नहीं)
  - सुरक्षित या सामर्थ्य बढ़ाने वाली जगहें
  - ऐसी जगहें जिन्होंने उत्सुकता जगाई लेकिन जाँची-पड़ी नहीं
  - पूरी तरह अनजानी जगहें
  - ऐसी जगहें जहाँ भावनाएँ मिली-जुली हों: कभी सुरक्षित, कभी असुरक्षित
  - ऐसी जगहें जो हैरान कर दें।
- ◆ साथ ही, वहाँ मौजूद लोगों से बातचीत करना अच्छा रहेगा – जैसे महिलाएँ, सुरक्षा गार्ड, विक्रेता, युवा, सफाई कर्मचारी आदि। उनसे पूछें की उनका अनुभव क्या है इस जगह के बारे में, और बाद में अपनी टीम में उन अनुभवों को शामिल करें।

उदाहरण: एक युवती ने कहा: "इस क्लिनिक की सेवाएँ मुफ्त हैं, लेकिन मैं कभी अकेली नहीं जाती। चाय की दुकान के बाहर खड़े पुरुषों से असहमति भाव होती है।"

दूसरे समय एक ने कहा: "मैं इस रोड से नहीं निकलती क्योंकि मेरे बड़े भाई ने मना किया है। वे कहते हैं कि इस रोड के आसपास मुस्लिम आबादी है, यह सुरक्षित नहीं है।"

### चरण 4: Transect Map बनाना

- ◆ मिलकर उस इलाके का साधारण नक्शा बनाएं जहाँ आप निकले थे:
  - प्रमुख चिन्ह-टिप्पणियाँ करें: जैसे स्थान, चिन्ह (landmarks), खतरनाक हिस्से, उपलब्ध सेवाएँ, और भावनात्मक प्रतिक्रियाएँ (जैसे "असुरक्षित", "स्वागत योग्य", "अनदेखा")।
- ◆ ऐसे रंग, प्रतीक या शब्द इस्तेमाल करें जिनसे सहभागी जुड़ सकें।
  -  पानी का स्रोत
  -  स्वास्थ्य केंद्र
  -  असुरक्षित क्षेत्र
  -  महिलाओं द्वारा संचालित जगह या सुखद अनुभव की जगह







उदाहरण: एक सत्र में महिलाओं ने एक खूबसूरत पार्क को शाम 6 बजे के बाद “प्रवेश निषिद्ध” चिह्नित किया क्योंकि वहाँ अक्सर उत्पीड़न होता है।

### चरण 5: सोचें-बात करें (Reflect & Discuss)

- ◆ वॉक के बाद साथ बैठ कर आराम से चर्चा करें:
  - “हमने क्या देखा?”
  - “क्या कुछ बात आश्चर्यजनक थी?”
  - “हम क्या बदलना चाहेंगे?”
- ◆ भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को स्वीकार करें और उन्हें महत्व दें – ये जानकारी जितनी शारीरिक जगहों की हो उतनी ही गहरी हैं। यह सिर्फ आँकड़े नहीं हैं, बल्कि जीती हुई अनुभवों हैं, जो पहचान, शक्ति और यादों से बनते हैं। डर, असहजता, सुरक्षा या अपनापन जैसे भाव यह दिखाते हैं कि विभिन्न समुदाय कैसे विभिन्न तरीकों से स्थानों को अनुभव करते हैं।
- ◆ वॉक के बाद, समूह को प्रेरित करें कि वे अपने मुख्य निष्कर्ष एक अलग चार्ट पेपर या बड़ी दृश्य सामग्री पर लिखें। इसमें शामिल हो सकते हैं: अवलोकन, उद्घरण, और वॉक के दौरान मिली चिंतन-धाराएँ।
- ◆ इसके अलावा, समूह मिलकर एक मांगों का चार्टर (Charter of Demands) तैयार कर सकता है – उन बदलावों की सूची जो वे चाहते हैं कि इस जगह को सभी के लिए, खासकर महिलाओं, लड़कियों, और हाशिए पर रहने वालों के लिए, अधिक सुलभ, सुरक्षित और समावेशी बनाएँ।
- ◆ यह चार्टर स्थानीय नेताओं, सेवा प्रदाताओं या योजनाकारों के साथ संवाद के लिए उपयोग किया जा सकता है – विचारों को कार्रवाई में बदलने के लिए।

### अपने Transect Map बनाने के सुझाव

चरण	सुझाव
सामग्री इकट्ठा करें	बड़ी शीट या चार्ट पेपर, रंगीन मार्कर्स, स्टिकर या स्टीम्प, पोस्ट-इट नोट्स।
बेस मैप बनाएं	मुख्य सड़कें, इमारतें, मानचिन्ह (landmarks) खींचें। दूरी बिल्कुल सही होना जरूरी नहीं, इस बात की समझ हो कि कौन सी जगह नजदीक है, कौन सी दूर, कौन सा मार्ग प्रयोग होता है।
रास्ता चिह्नित करें	जहाँ से चले हैं, किन स्थानों पर रुके हैं या मुड़े हैं, समय और कौन-कौन था, ये सब दिखाएँ।
प्रतीक/लीजेंड बनाएं	सरल लीजेंड बनाएं (प्रतीक, रंग) ताकि प्रतीक स्पष्ट हों (जैसे:  लाइट,  असुरक्षित क्षेत्र,  क्लिनिक,  सार्वजनिक शौचालय)।
भावनाएँ और सामाजिक अनुभव शामिल करें	रास्ते के विभिन्न बिंदुओं पर यह दिखाएँ कि वहाँ डर है, असहज महसूस होता है, स्वागत योग्य लगता है आदि, न कि सिर्फ भौतिक अड़चने।
आवाजें सुनें	महिलाओं, विक्रेताओं, सुरक्षा गार्ड आदि ने जो अनुभव साझा किए, उनके उद्घरण या सारांश जोड़ें।
सुलभता और समावेशिता बनाएँ	सरल चित्र, भाषा और सामग्री उपयोग करें, जो पढ़-लिख नहीं सकते, उन्हें भी योगदान देने का रास्ता हो (जैसे चित्र बनाना, स्टिकर लगाना)।
जांच-पड़ताल और समीक्षा करें	नक्शा बनाने के बाद समूह के साथ बैठ कर देखें कि क्या पैटर्न निकल कर सामने आये। कौन-सी चीजें सुधार की जरूरत हैं, इस पर चर्चा करें।

## नैतिक और सशक्त बनाने वाले सुझाव

क्या करें ✓	क्या न करें ✗
हर चरण को मिलकर बनाएं	जब समुदाय खुद योजना बनाता है, तो बेहतर हो जाता है।
सहमति और सुरक्षा सुनिश्चित करें	हर किसी की इच्छा से भागीदारी हो, और यदि कोई अनुभव दर्दनाक हो सकता है, तो उसके लिए संवेदनशील रहें।
चुप्पी की आवाजों को जगह दें	जो लोग कम बोलते हों, उन्हें बोलने का अवसर दें।
भाषा और सामग्री सरल रखें	टेक्निकल शब्द कमय समझने में आसान चित्र-चिह्न आदि प्रयोग करें।
भागीदारी की इज्जत करें और उसका मुआवजा दें	समय, योगदान की जिम्मेदारी को मान्यता दें।

## टूल 2: डेली एक्टिविटी क्लॉक

समय कैसे बिताया जाता है – और किसे पीछे छोड़ा जाता है: एक नारीवादी नजरिया

### डेली एक्टिविटी क्लॉक क्या है?

डेली एक्टिविटी क्लॉक एक आसान और मजेदार तरीका है जिससे हम यह समझ सकते हैं कि लोग अपने दिन का हर घंटा कैसे बिताते हैं। यह तरीका हमें ऐसा काम दिखाता है जो अक्सर नजर नहीं आता – जैसे महिलाओं या ट्रांस और जेंडर डाइवर्स लोगों का घर का काम, देखभाल, और दिनभर की थकावट।

नारीवादी सोच से यह टूल हमें ये सोचने में मदद करता है:

- ◆ सबसे ज्यादा और बिना मेहनताना वाला (unpaid) काम कौन करता है?
- ◆ किसके पास अपने समय पर कंट्रोल है – और किसके पास नहीं?
- ◆ आराम, पढ़ाई, खेल, या कमाई के मौके किसे मिलते हैं – और ये जाति, लिंग, वर्ग या उम्र के हिसाब से कैसे बदलते हैं?

### डेली एक्टिविटी क्लॉक कैसे बनाएं?

#### स्टेप 1: जगह और माहौल तैयार करें

- ◆ ऐसा माहौल बनाएं जहाँ लोग खुले दिल से और सुरक्षित महसूस करके बात कर सकें।
- ◆ जरूरत लगे तो लोगों को उम्र, जेंडर, जाति या धर्म के हिसाब से छोटे-छोटे ग्रुप में बांट सकते हैं।
- ◆ सभी को पहले ही बता दें कि इस एक्टिविटी में कोई सही या गलत जवाब नहीं होता – हर किसी का दिन अलग होता है।

#### स्टेप 2: एक्टिविटी का परिचय दें

“हम एक घड़ी बनाएंगे जिसमें आप दिखाएंगे कि अपने रोज के दिन में आप क्या-क्या करते हैं – सुबह से रात तक। इसमें हर तरह का काम आएगा – घर का, बाहर का, तन से किया गया या मन से किया गया, पैसा वाला या बिना पैसे वाला – और साथ ही आराम, खेल, या इंतजार में बीता समय भी।”



### स्टेप 3: घड़ी बनाएं

- ◆ बड़े चार्ट पेपर पर एक बड़ा गोला बनाएँ – जैसे एक घड़ी या पाई चार्ट।
- ◆ इसे 24 हिस्सों में बाँटें (या 12-12 करके AM/PM)।
- ◆ प्रतिभागियों को रंग-बिरंगे पेन, क्रेयॉन या पोस्ट-इट दें जिससे वे अपने काम लिख सकें।

### स्टेप 4: दिन भर की एक्टिविटी भरें

हर कोई अपने दिन के हर घंटे में क्या करता है, उसे क्लॉक में भरता है। उनसे कहें कि ये कामों को जरूर शामिल करें (घर या कार्यस्थल – जहाँ भी ये एक्टिविटी हो रही है):



घर का काम: खाना बनाना, झाड़ू-पोंछा, बच्चों या बुजुर्गों की देखभाल



पैसे वाला काम: खेती, मजदूरी, ऑफिस, सफाई, दुकानदारी, कॉन्ट्रैक्ट का काम



आना-जाना: बाजार, हॉस्पिटल, खेत या ऑफिस तक



आराम: नींद, झपकी, लेटना



सोशल समय: बात करना, खेलना, पूजा, फोन



इंतजार का समय: पानी भरने, गाड़ी का इंतजार, किसी की इजाजत का इंतजार



भावनात्मक काम: दूसरों का ख्याल रखना, झगड़े संभालना

उदाहरण: रानी, 14 साल की लड़की, सुबह 5 बजे उठती है, 9 बजे तक घर का काम करती है, फिर स्कूल जाती है। स्कूल से आकर खेतों में मदद करती है और फिर देर रात तक पढ़ाई करती है। उसका भाई सुबह पढ़ाई करता है जबकि रानी पानी भरने जाती है।

### स्टेप 5: गुप में मिलकर बात करें (चिंतन और चर्चा)

जब सभी ने अपनी-अपनी घड़ियाँ बना लीं, तो सभी को एक साथ बुलाकर पूछें:

- ◆ सबसे पहले कौन उठता है? सबसे बाद में कौन सोता है?
- ◆ किसे सबसे ज्यादा आराम मिलता है?
- ◆ लड़कियों और लड़कों का दिन किस तरह अलग होता है?
- ◆ महिलाओं को अकेले में कब समय मिलता है?
- ◆ क्या किसी का समय सच में 'फ्री' होता है?
- ◆ क्या अलग-अलग सामाजिक और आर्थिक पृष्ठभूमि के लोगों में समय के इस्तेमाल का फर्क है?

'मुझे लगता था मेरे पति मुझसे ज्यादा काम करते हैं। लेकिन इस एक्टिविटी के बाद दिखा कि मैं रोज 14 घंटे काम करती हूँ और वो 8 घंटे।'

- ◆ महिला प्रतिभागी, उम्र 32

‘हम स्कूल तो जाते हैं, लेकिन वहाँ हमें बेंच साफ करने और झाड़ू लगाने को कहा जाता है। मिड-डे मील के समय हमें सबसे पीछे खड़ा किया जाता है।’

◆ दलित स्कूल जाने वाली लड़की, उम्र 13

## स्टेप 6: सामूहिक घड़ी बनाए

अब एक बड़ी सामूहिक क्लॉक बनाएं जिसमें अलग-अलग पहचान वाले लोगों का समय दिखे – जैसे:

- ◆ महिलाएं
- ◆ पुरुष
- ◆ लड़कियाँ
- ◆ लड़के
- ◆ ट्रांस/जेंडर डाइवर्स लोग

रंगों या हिस्सों से दिखाएं कि कौन सा काम किसके पास है, और कहाँ पर एक जैसे या अलग अनुभव हैं।

ये क्लॉक एक सशक्त उपकरण बन जाती है – जिससे बात की जा सकती है: काम कैसे बाँटा जाए, क्या चीजें बदली जा सकती हैं, और कैसे समय की बचत वाली चीजें (जैसे नल, चाइल्ड केयर, किचन स्पेस) लाई जा सकती हैं।

## यह टूल कहाँ काम आता है?

- ◆ यह देखने के लिए कि समाज में कौन क्या काम ‘करना चाहिए’ – ये सोच कितनी सही है?
- ◆ घर और समुदाय में काम को बराबरी से बाँटने की बात करने के लिए
- ◆ सुविधाओं की माँग करने के लिए – जैसे कि चाइल्डकेयर, पानी की सुविधा, कम्युनिटी किचन वगैरह
- ◆ महिलाओं, लड़कियों, दलितों और हाशिए पर रहने वाले लोगों की ‘समय की गरीबी’ को दिखाने और उस पर बात करने के लिए
- ◆ समय के आंकड़े जुटाने और बदलाव के लिए सबूत तैयार करने के लिए

## फसिलिटेटर (संचालक) के लिए सुझाव

क्या करें ✓	क्या न करें ✗
स्थानीय भाषा और आसान शब्दों का इस्तेमाल करें	भारी या पढ़ाई वाले शब्द न इस्तेमाल करें
भावनाओं और हंसी-मजाक की जगह दें	एक्टिविटी को जल्दी-जल्दी न निपटाएं
हर तरह के काम की इज्जत करें (आराम और इंतजार भी)	बिना पैसे वाले काम या मन से किए काम को नजरअंदाज न करें
लोगों को खुलकर बोलने का मौका दें	तुलना या जजमेंट से बचें
हर पहचान और जेंडर को जगह दें	मान कर न चलें कि कौन क्या करता होगा



## आपको क्या-क्या चाहिए?

- ◆ चार्ट पेपर की बड़ी शीट्स
- ◆ रंगीन पेन, मार्कर या क्रेयॉन
- ◆ पोस्ट-इट नोट्स (अगर हों तो)
- ◆ स्टिकर्स या छोटे प्रतीक (अगर कोई नहीं पढ़ सकता तो ये मदद कर सकते हैं)

## टूल 3: बॉडी मैपिंग

एक नारीवादी तरीका – यह समझने का कि हमारा शरीर क्या कहता है

### बॉडी मैपिंग क्या है?

बॉडी मैपिंग एक क्रिएटिव (रचनात्मक) तरीका है जिसमें हम अपने शरीर के जरिए अपनी कहानी बताते हैं। इसमें हम अपने शरीर की बाहरी रूपरेखा बनाकर, उसके अंदर अपने अनुभव, भावनाएँ, दर्द, ताकत, डर, सपने और उम्मीदें कलर, शब्दों और चित्रों के जरिए दिखाते हैं।

यह कोई आर्ट क्लास नहीं है – यह एक तरीका है अपने शरीर की सुनने और समझने का, जो हमारी जिंदगी की बहुत सी कहानियाँ अपने अंदर लिए होता है।

नारीवादी नजरिए से यह क्यों जरूरी है?

यह तरीका हमें यह समझने में मदद करता है कि:

- ◆ जेंडर, जाति, वर्ग और समाज के नियम हमारे शरीर और अनुभवों को कैसे प्रभावित करते हैं
- ◆ यौनिकता, हिंसा, प्यार, दर्द और ताकत हमारे शरीर में कहाँ और कैसे महसूस होते हैं
- ◆ शरीर सिर्फ एक शारीरिक चीज नहीं है, बल्कि यह भावनात्मक और राजनीतिक भी है

### बॉडी मैपिंग कैसे करें?

#### स्टेप 1: एक सुरक्षित और आरामदायक माहौल बनाएँ

- ◆ जगह ऐसी हो जहाँ लोग खुद को सुरक्षित, सम्मानित और सहज महसूस करें।
- ◆ सभी को बताएं: "आपका शरीर और आपकी कहानी आपकी अपनी है। आप जो चाहें, वही साझा करें – और अगर कुछ न कहना चाहें तो वो भी ठीक है।"
- ◆ अगर जरूरत हो तो कोई सहायक (listener या दोस्त) साथ रखें, जहाँ लोग ब्रेक ले सकें या भावनात्मक सपोर्ट पा सकें।

## स्टेप 2: एक्टिविटी समझाएं

“आज हम अपने शरीर की रूपरेखा बनाएंगे – जैसे हम खुद को अंदर से महसूस करते हैं, वैसे। इसमें हम दिखाएंगे कि हमारे शरीर में कौन-कौन सी भावनाएँ, अनुभव, दर्द, ताकत और यादें रहती हैं।”

यह जरूरी है कि सभी को बताया जाए कि कुछ भी जबरदस्ती नहीं है – यह अभ्यास अपनी समझ और अपने मन से किया जाता है।

## स्टेप 3: शरीर की आउटलाइन बनाना

- ◆ हर प्रतिभागी को एक बड़े चार्ट पेपर पर लेटने को कहें।
- ◆ उनका कोई साथी या वे खुद अपने शरीर की बाहर से हल्की रेखा खींचें।
- ◆ यह रूपरेखा अब एक कैनवस बन जाता है – जहाँ वे अपनी जिंदगी और शरीर से जुड़े अनुभव “ड्रा” कर सकते हैं।

## स्टेप 4: मैपिंग शुरू करें

अब प्रतिभागी अपने शरीर के नक्शे को भरना शुरू करते हैं। वे इस्तेमाल कर सकते हैं:

- ◆ रंग (जैसे गुस्से के लिए लाल, शांति के लिए नीला)
- ◆ चिह्न या प्रतीक (जैसे दिल, फूल, कांटे, जंजीर, बिजली का निशान)
- ◆ शब्द या वाक्य (कविताएँ, यादें, मन की बातें, सपने)
- ◆ चित्र या कोलाज (सामान्य अंग, रास्ते, बाधाएँ, उम्मीदें)

## सोचने के लिए सवालः

- ◆ मेरे शरीर में कौन-सी जगहों पर दर्द है? कहाँ ताकत है?
- ◆ मेरे शरीर का कौन-सा हिस्सा सुरक्षित लगता है? कौन-सा डरावना?
- ◆ किन अनुभवों ने मेरे शरीर को बदला या प्रभावित किया?
- ◆ मैं अपने शरीर के लिए क्या चाहती हूँ

“मैंने सीने पर एक फूल बनाया – यह मुझे याद दिलाता है कि दर्द के बाद भी मैं बढ़ रही हूँ।”

- ◆ यौन हिंसा से बचे एक प्रतिभागी, उम्र 21

‘मैंने अपने पैरों पर एक रस्सी बनाई है – हमारे गांव में आज भी जब हम सवर्णों के इलाकों से गुजरते हैं, तो हमें चप्पल उतारकर नंगे पैर चलना पड़ता है।’

- ◆ एक दलित महिला, बुंदेलखंड से, उम्र 45 वर्ष

‘मैंने अपने बाएं पैर पर एक क्रॉस का निशान बनाया है, क्योंकि वह मेरा प्रॉस्थेटिक पैर है। जब भी मैं अपनी विकलांगता किसी को बताती हूँ – चाहे वो नौकरी देने वाला हो, कोई दोस्त हो या रिश्ता – लोगों का रवैया तुरंत बदल जाता है। कोई मुझे दया की नजर से देखने लगता है, कोई मुझे महान समझने लगता है, और कोई मुझे कमजोर मान लेता है।’

- ◆ एक महिला, जिनकी चलने-फिरने की क्षमता सीमित है, उम्र 29 वर्ष



### स्टेप 5: ग्रुप में बातचीत (अगर सभी सहज हों)

अगर प्रतिभागी चाहें, तो अंत में एक हल्की चर्चा हो सकती है:

- ◆ बॉडी मैप बनाते समय आपने क्या महसूस किया?
- ◆ कोई ऐसा अनुभव या अहसास जो पहले नजर नहीं आता था?
- ◆ हम अपने शरीर में क्या-क्या छुपाकर रखते हैं?

ध्यान रखें: कोई भी जबरन नहीं बोलेगा। चुप रहना भी पूरी तरह सम्मानजनक है।

*'मुझे कभी एहसास ही नहीं हुआ कि मेरे पेट में कितना डर छुपा हुआ है – वहाँ हमेशा दर्द तो रहता था, लेकिन मैंने कभी उसे उस भूख और गरीबी से नहीं जोड़ा जो मैंने बचपन में झेली थी।'*

### स्टेप 6: इस प्रक्रिया को सम्मान दें

- ◆ अंत में कुछ ग्राउंडिंग करें – जैसे थोड़ी शांति, साँस लेने की एक्सरसाइज, या सब मिलकर कोई गीत या कविता सुनना।
- ◆ हर व्यक्ति यह तय करे कि अपने बॉडी मैप का क्या करना है:
  - अपने पास रखना
  - किसी सुरक्षित जगह पर लगाना
  - फाड़ देना, जला देना, या किसी नए रूप में बदल देना

यह पूरी प्रक्रिया प्रतिभागी की अपनी है।



### यह टूल क्यों जरूरी है?

शरीर पर जो असर पड़ता है

- ◆ जैसे हिंसा, डर, शर्म, प्यार, आत्मसम्मान – उसे देखने और समझने का एक तरीका
- ◆ हमारे शरीर और अनुभवों के बीच के रिश्ते को महसूस करने का मौका
- ◆ यौन स्वास्थ्य, सहमति, और हक की बातचीत की शुरुआत
- ◆ यह समझने का कि हमारा व्यक्तिगत दर्द, एक सामाजिक और राजनीतिक समस्या से भी जुड़ा हो सकता है (जैसे पितृसत्ता, जातीय भेदभाव, या संसाधनों की कमी)
- ◆ अगर आप थोड़ा साहसी महसूस कर रहे हों, तो आप यह गतिविधि पुरुषों और लड़कों के साथ भी आजमा सकते हैं – और उन्हें भी यह आमंत्रण दे सकते हैं कि वे अपने जीवन और अनुभवों को अपने शरीर के जरिए समझने की कोशिश करें।
- ◆ एक मौका – शरीर के साथ फिर से जुड़ने का, उसे अपनाते का, और उसकी सुनने का

## फसिलिटेटर (संचालक) के लिए सुझाव

क्या करें ✓	क्या न करें ✗
प्रतिभागियों की सहमति लें	बिना बताए गहरे सवाल में न जाएँ
सरल, संवेदनशील भाषा का इस्तेमाल करें	किसी पर उनकी कहानी बताने का दबाव न डालें
आराम और ब्रेक की सुविधा दें	इसे 'सिर्फ एक और एक्टिविटी' की तरह न करें
भावनाओं की इज्जत करें	यह उम्मीद न रखें कि एक सेशन में सब कुछ हल हो जाएगा
खुशी और ताकत की जगह भी दें	केवल दर्द पर फोकस न करें

### जरूरी सामान:

- ◆ बड़े चार्ट पेपर (या अख़बार चिपकाकर बनाई गई शीट)
- ◆ रंगीन पेन, मार्कर, पेंट, क्रेयॉन
- ◆ ग्लू, कैंची, पुरानी मैगजीन (कोलाज के लिए)
- ◆ आरामदायक बैठने की जगह, कुशन
- ◆ पानी, टिशू पेपर, हल्का म्यूजिक (अगर हो सके)



## टूल 4: एक्सेस और कंट्रोल मैट्रिक्स

यह समझने के लिए कि किसके पास क्या है, और कौन फैसले लेता है

### एक्सेस और कंट्रोल मैट्रिक्स क्या है?

यह एक ऐसा टूल है, जिसकी मदद से हम यह समझ सकते हैं कि कौन से लोग किन चीजों का इस्तेमाल कर सकते हैं (एक्सेस), और उन चीजों पर किसका हक या नियंत्रण है (कंट्रोल)।

फेमिनिस्ट नजरिए से देखने पर यह टूल हमें यह समझने में मदद करता है कि कैसे घर, काम की जगहों और समाज में जेंडर (लिंग), जाति, वर्ग, उम्र और विकलांगता के आधार पर असमानताएं होती हैं।

यह टूल दिखाता है:

- ◆ कौन किसी चीज का इस्तेमाल कर सकता है (एक्सेस)?
- ◆ कौन यह तय करता है कि उसका इस्तेमाल कैसे होगा (कंट्रोल)?
- ◆ और यह सब किस तरह जेंडर, जाति, वर्ग, उम्र से प्रभावित होता है।
- ◆ साथ ही, ताकत (पावर) समाज में कैसे बंटी होती है – और हम इसे कैसे बेहतर तरीके से बाँट सकते हैं।

यह एक सरल लेकिन असरदार तरीका है – जिससे हम न्याय, बराबरी, संसाधनों का पुनर्वितरण और पावर को लेकर खुलकर बात कर सकते हैं।

## कैसे करें एक्सेस और कंट्रोल मैट्रिक्स सेशन?

### स्टेप 1: बातचीत का माहौल बनाएं

- ◆ एक विविध समूह इकट्ठा करें: महिलाएं, पुरुष, युवा, बुजुर्ग, अलग-अलग जातियों और सामाजिक पृष्ठभूमियों के लोग। (अगर जरूरी हो तो समूह को अलग-अलग कर सकते हैं ताकि लोग सुरक्षित महसूस करें।)
- ◆ उन्हें सरल भाषा में उद्देश्य समझाएं: 'हम यह समझने की कोशिश करेंगे कि हमारे घर और समाज में कौन-कौन सी चीजें किसके पास होती हैं – और ये फैसले कौन करता है।'
- ◆ भरोसा दिलाएं: 'यह कोई परीक्षा नहीं है। सही-गलत जवाब नहीं हैं। हम सब अपनी असल जिंदगी के अनुभवों को साझा करेंगे।'

### स्टेप 2: एक आसान-सी तालिका (मैट्रिक्स) बनाएं

- ◆ एक बड़े चार्ट पेपर पर एक तालिका (मैट्रिक्स) बनाएं।
- ◆ ऊपर नीचे (वर्टिकल) – संसाधनों की सूची बनाएं: जमीन, पैसा, मोबाइल फोन, पढ़ाई, घर, खाना, इलाज, समय, कपड़े, आराम आदि। (यह सूची समूह से मिलकर भी बनाई जा सकती है।)
- ◆ दाएं-बाएं (हॉरिजॉन्टल) – हर पहचान समूह के लिए दो पंक्तियां बनाएं:
  - एक्सेस (उपयोग करने की सुविधा)
  - कंट्रोल (फैसला लेने का अधिकार)

उदाहरण के तौर पर अलग-अलग समूहों के लिए तालिका बन सकती है: महिलाएं, पुरुष, लड़कियां, लड़के, ट्रांसजेंडर लोग, दलित समुदाय, विकलांग लोग, आदि।

### स्टेप 3: हर संसाधन पर चर्चा करें

#### उदाहरण:

#### मोबाइल फोन

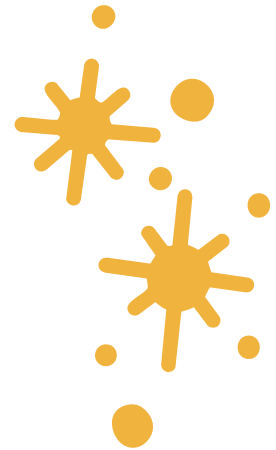
- ◆ एक्सेस: 'मेरी बेटी फोन इस्तेमाल कर सकती है, लेकिन सिर्फ पढ़ाई के लिए।' 'विकलांग बच्चे आम स्कूल नहीं जा पाते क्योंकि वहां रैम्प, व्हीलचेयर, ब्रेल, या साइन लैंग्वेज नहीं है।'
- ◆ कंट्रोल: 'फोन मेरे पति के पास रहता है। वही तय करते हैं कौन कब इस्तेमाल करेगा।' 'पंचायत भवन गांव के उस हिस्से में है जहां जमींदार जाति के लोग रहते हैं – सब जा सकते हैं, पर असल में कंट्रोल उन्हीं का है।'

#### जमीन

- ◆ एक्सेस: 'मेरी मां रोज खेत में काम करती हैं।' 'आदिवासी मजदूर खेतों में रोज कमाने के लिए काम करते हैं।'
- ◆ कंट्रोल: 'लेकिन जमीन पिताजी के नाम है। मां यह तय नहीं कर सकती कि क्या बोना है या क्या बेचना है।' 'खेत ज्यादातर दबंग जाति के पुरुषों के नाम हैं।'

कम पढ़े-लिखे समूहों के लिए चिन्हों का इस्तेमाल करें:

- ◆ ✓ = एक्सेस / कंट्रोल है
- ◆ ✗ = नहीं है
- ◆ = = साझा है
- ◆ ? = पता नहीं



## स्टेप 4: तालिका को भरें (विजुअली)

हर संसाधन के लिए, इस तरह तालिका भरें:

संसाधन	महिलाएं (एक्सेस)	महिलाएं (कंट्रोल)	पुरुष (एक्सेस)	पुरुष (कंट्रोल)
जमीन	✓	✗	✓	✓
मोबाइल फोन	=	✗	✓	✓
पढ़ाई	= (लड़कियां)	✗ (लड़कियां)	✓ (लड़के)	✓ (लड़के)

लोगों को अपने जीवन के सच्चे अनुभव साझा करने के लिए प्रोत्साहित करें। कहानियां, मजाक, और भावनाएं भी बातचीत का हिस्सा बन सकती हैं।

यह तालिका और भी गहराई से बनाई जा सकती है – जैसे: दलित महिलाएं, दलित पुरुष, दलित छात्र, विकलांग छात्र, मुस्लिम महिलाएं, आदि।

## स्टेप 5: समूह में मिलकर सोचें और बात करें

मैट्रिक्स भरने के बाद सब मिलकर इन सवालों पर बात करें:

- ◆ हमें क्या पैटर्न दिखते हैं?
- ◆ पावर कहां ज्यादा है?
- ◆ कौन-सी बातें चौंकाने वाली लगीं?
- ◆ कहां-कहां असमानता दिखी?
- ◆ कौन काम ज्यादा करता है, पर फैसले नहीं ले सकता?
- ◆ अगर बराबरी होती तो चीजें कैसी होतीं?

“मुझे एहसास हुआ कि मैं खेत में काम करती हूं, पानी लाती हूं, खाना बनाती हूं – पर कोई फैसला नहीं लेती। यहां तक कि कब आराम करूं, ये भी नहीं।” – प्रतिभागी महिला, उम्र 38

## स्टेप 6: मिलकर बदलाव की कल्पना करें

लोगों से पूछें:

- ◆ अगर सबको बराबरी से कंट्रोल मिले तो वह कैसा दिखेगा?
- ◆ महिलाएं, लड़कियां या हाशिये पर रहने वाले लोग किन संसाधनों पर ज्यादा कंट्रोल चाहती हैं?
- ◆ परिवार, समाज या सिस्टम में क्या बदलना होगा?
- ◆ 'भविष्य की इच्छाएं' नाम की एक कॉलम या दीवार बनाएं, जहां लोग अपनी उम्मीदें लिख सकें।

## यह टूल क्यों जरूरी है

एक्सेस और कंट्रोल मैट्रिक्स की मदद से हम:

- ◆ रोजमर्रा की जिंदगी में छुपी असमानताओं को देख पाते हैं।
- ◆ यह समझ पाते हैं कि काम और फैसले कैसे बंटे हुए हैं।
- ◆ बराबरी और बदलाव को लेकर जरूरी बातचीत शुरू कर सकते हैं।
- ◆ इन जानकारियों का इस्तेमाल बदलाव के लिए कर सकते हैं – अपने घर में, नौकरी की जगह पर, या गांव/समुदाय में।

## फैसिलिटेटर के लिए सुझाव:

क्या करें ✓	क्या न करें ✗
असल जिंदगी की मिसालें दें	बहुत कठिन या टेक्निकल भाषा से बचें
हर किसी की बात सुनें	सिर्फ दबंग लोगों को बोलने दें
एक सुरक्षित माहौल बनाएं	जवाबों को जज न करें या सहभागियों को टोके-टाले नहीं। उनसे लगातार सवाल पूछें और अपने जवाबों पर सोच-विचार (मंथन) करने के लिए प्रोत्साहित करें।
भावनाओं को भी अहम समझें	सिर्फ तथ्यों पर जोर न दें

## आपको क्या-क्या चाहिए होगा?

- ◆ बड़ा चार्ट पेपर
- ◆ मार्कर, पेन, स्टिकर
- ◆ पोस्ट-इट्स (सोच साझा करने के लिए)
- ◆ बैठने के लिए खुली जगह (दायरे में)
- ◆ जरूरत हो तो – चित्रों वाले कार्ड (जैसे मोबाइल, जमीन, किताब) – खासकर उन लोगों के लिए जो पढ़ना नहीं जानते।



रही

बढ़ते

आगे

और

पहचानी

की

ताकत

अपनी





