unesco

AMERICAN JEWISH WORLD SERVICE

ICRW
INTERNATIONAL CENTER FOR RESEARCH ON WOMEN

सोच से अमल तक: जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों की भागीदारी सुनिश्चित करने वाला टूलकिट

तनीषा चड्ढा*, सपना केडिया*, रवि वर्मा

Transforming MEN'talities

संयुक्त राष्ट्र शैक्षिक, वैज्ञानिक एवं सांस्कृतिक संगठन, 7, प्लेस डे फोंटेनॉय, 75352 पेरिस 07ैच, फ्रांस; और इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन विमेन (आईसीआरडब्ल्यू), मॉड्यूल नंबर 410, चौथी मंजिल, एनएसआईसी बिजनेस पार्क बिल्डिंग, ओखला औद्योगिक क्षेत्र, नई दिल्ली–110020, भारत द्वारा वर्ष 2026 में प्रकाशित।

© यूनेस्को / आईसीआरडब्ल्यू 2026
ISBN:
EAN:
DOI:

यह प्रकाशन ओपन एक्सेस में उपलब्ध है और इसे Attribution-Share Alike 3-0 IGO (CC-BY-SA 3-0 IGO) ykblsal (http://creativecommons-org/licenses/by&sa/3-0/igo/) के अंतर्गत जारी किया गया है। इस प्रकाशन की सामग्री का उपयोग करते समय, उपयोगकर्ता यूनेस्को ओपन एक्सेस रिपॉजिटरी (https://www.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en) की उपयोग शर्तों का पालन करने की बाध्यता से सहमत हैं।

इस प्रकाशन में प्रयुक्त नाम और प्रस्तुत सामग्री का यह अर्थ नहीं है कि यूनेस्को किसी देश, राज्य, नगर या क्षेत्र की विधिक स्थिति या उसके प्राधिकरण पर, या उसकी सीमाओं के निर्धारण पर किसी प्रकार की कोई राय व्यक्त कर रहा है।

इस प्रकाशन में व्यक्त विचार और मत लेखकों के हैं; वे अनिवार्य रूप से यूनेस्को के विचार नहीं हैं; और इनसे संगठन पर कोई बाध्यता नहीं आती।

लेखक (आईसीआरडब्ल्यू):
- तनीषा चड्ढा'
- सपना केडिया'
- रवि वर्मा

*समान योगदान वाले मुख्य लेखक

इलस्ट्रेशनः
Saket Ghaisas, Paus Illustrations

डिजाइन एवं संपादनः
Roots Advertising, New Delhi
टाइपसेटः Roots Advertising, New Delhi
आईसीआरडब्ल्यू द्वारा मुद्रित
भारत में मुद्रित

lf{kIr lkjk'k

lkp ls vey rd% tMj lekurk dh efgge es iq#"kk vkj yMdk dh Hkkxhnkjh lfuf'pr djus ds fy, VwyfdV

यह टूलकिट एक व्यावहारिक और साक्ष्य–आधारित संसाधन है। इस टूलकिट को उन संगठनों, सक्रिय सामाजिक कार्यकर्ताओं, शोधकर्ताओं और नीति निर्माताओं की आवश्यकता के अनुरूप डिज़ाइन किया गया है, जो जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों की भागीदारी सुनिश्चित करने वाले जेंडर–ट्रांसफॉर्मेटिव कार्यक्रम विकसित करना चाहते हैं, ताकि पुरुष और लड़के जिम्मेदार साथी की तरह जेंडर–समानता के प्रयासों को आगे बढ़ा सकें।

आईसीआरडब्ल्यू एशिया ने अमेरिकन ज्यूइश वर्ल्ड सर्विस (एजेडब्ल्यूएस) के साथ मिलकर इस टूलकिट को तैयार किया है। यह दशकों के शोध और कार्यक्रमों के अनुभव, आईसीआरडब्ल्यू–यूनेस्को की रिपोर्ट 'Engaging Men and Boys: Pathways to Gender Equality in India (2024)', वैश्विक संसाधनों की समीक्षा, सक्रिय सामाजिक कार्यकर्ताओं के परामर्श और झारखंड में आईसीआरडब्ल्यू के मंथन कार्यक्रम में फील्ड–टेस्ट के माध्यम से बनी समझ पर आधारित है।

यह टूलकिट सैद्धांतिक आधारों को व्यावहारिक मार्गदर्शन के साथ जोड़ता है और पाँच मुख्य क्षेत्रों को कवर करता है: कार्यक्रम की रूपरेखा और क्रियान्वयन, कार्यक्रम को स्थानीय हालात और संदर्भ के हिसाब से ढालना, इंटरसेक्शनलिटी, संभावित विरोध और रुकावटों से निपटना, तथा मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखना–सिखाना (एमईएल)। यह ऐसे व्यावहारिक सिद्धांत, टूल, चिंतन–परक अभ्यास, केस–आधारित समझ और संसाधन उपलब्ध कराती है जिससे उपयोगकर्ता को नारीवादी और इंटरसेक्शनल नजरिये से कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने, उसको बेहतर बनाने और समीक्षा करने में मदद मिलती है।

यह टूलकिट यूँ तो भारतीय संदर्भ पर आधारित है, लेकिन यह पूरे दक्षिण एशिया और ग्लोबल साउथ के लिए भी प्रासंगिक है। यह जेंडर के नुकसान पहुँचाने वाले नियम–कायदों को चुनौती देने, समानता पर आधारित मर्दानगी को बढ़ावा देने, और स्थायी सामाजिक बदलाव में योगदान के तरीक़े सुझाता है, जिन्हें अलग–अलग संदर्भों के हिसाब से अपनाया जा सकता है।

केवल जेंडर न्याय को बढ़ावा देने के लिए ही पुरुषों और लड़कों की भागीदारी जरूरी नहीं है, बल्कि खुद उनके लिए भी ऐसी परिस्थितियों का निर्माण जरूरी है जिसमें वह अधिक स्वस्थ, अधिक बराबरी आधारित और अधिक संतोषजनक जीवन जी सकें।

"भारत में लगभग हर दूसरे पुरुष का मानना है कि घर के मामलों में उन्हीं का फैसला अंतिम होना चाहिए, यह निश्चित रूप से जेंडर के गैर–बराबरी आधारित नियम–क़ायदों के बने रहने की पुष्टि करता है।"

"भारत में लगभग हर दूसरे पुरुष का मानना है कि घर के मामलों में उन्हीं का फैसला अंतिम होना चाहिए, यह निश्चित रूप से जेंडर के गैर–बराबरी आधारित नियम–क़ायदों के बने रहने की पुष्टि करता है।"

UNESCO unesco

"Since wars begin in the minds of men and women it is in the minds of men and women that the defences of peace must be constructed"

unesco

AMERICAN JEWISH WORLD SERVICE

ICRW
INTERNATIONAL CENTER FOR RESEARCH ON WOMEN

lkp ls vey rd% tsMj lekurk dh efgek esa iq#"kksa vkSj yM+dksa dh Hkkxhnkjh lqfuf'pr djus okyk VwyfdV

ruh"kk pïk*] liuk dfM;k*] jfo oekZ

Transforming MEN'talities

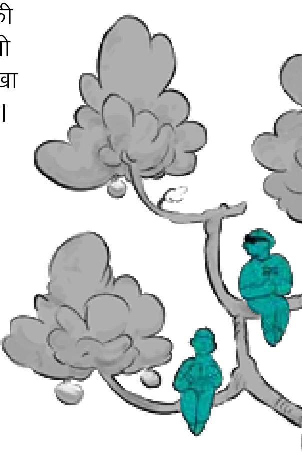
आभार

उन सभी संगठनों का हार्दिक आभार, जो हमारी कार्यशालाओं और ऑनलाइन बैठकों में शामिल हुए, समय दिया और अपने अनुभवों तथा विचारों से हमें समृद्ध किया। कहना न होगा कि इस टूलकिट को तैयार करने में उनके सुचिंतित सुझावों और जीवन अनुभवों की बहुत ही अहम भूमिका रही है।

हम विशेष रूप से आईसीआरडब्ल्यू की मंथन टीम (पारसनाथ वर्मा, प्रिया पंडित, प्रतिमा मर्दैया, तापस समद्दर, त्रिलोकी नाथ, शक्ति घोष और नसरीन जमाल) के आभारी हैं कि इन्होंने न केवल मंथन प्रोजेक्ट के दौरान इस टूलकिट में दिलचस्पी ली, बल्कि बहुत ही मेहनत और लगन के साथ काम किया। प्रोजेक्ट की गतिविधियों में जिस तरह से इन्होंने इस टूलकिट का इस्तेमाल किया, अपनी चिंताओं, सवालों और समझ से हमें आगाह किया, उससे हमें इसको और बेहतर बनाने में मदद मिली। सबसे बड़ी बात यह कि इन्होंने इस काम के लिए अपनी अतिरिक्त ऊर्जा का इस्तेमाल किया। अपनी तय जिम्मेदारियों का निर्वाह करने के साथ–साथ वह इस प्रक्रिया का भी हिस्सा बने और इस काम को बख़ूबी अंजाम तक पहुँचाया।

झारखंड के जामताड़ा प्रखंड के पगराडीह गाँव के मंत्री टुडू और प्रेमनाथ हेम्ब्रम, पथरचपड़ा गाँव के राजीव तुरी और फूलचंद मुर्मूय तथा नाला प्रखंड के लचुरायडी गाँव के इंद्रजीत मरांडी और संजीव हांसदा जैसे सक्रिय साथियों का दिल से शुक्रिया। गाँव स्तर पर गतिविधियों को अंजाम देने और टूलकिट को स्थानीय परिस्थितियों के अनुरूप बनाने में इन्होंने हमारी बहुत मदद की। इनकी मदद और कोशिशों से ही यह टूलकिट प्रासंगिक और व्यावहारिक बन सका।

हम यूनेस्को की किम युनसोंग, श्रद्धा चिक्केरुर और चिनेन्ये इफेचुक्वू अनेक्वे के प्रति अपनी हार्दिक कृतज्ञता प्रकट करते हैं। इन्होंने न केवल इस टूलकिट की बहुत ही बारीकी से समीक्षा की, बल्कि अपने बहुमूल्य सुझावों से भी हमें समृद्ध किया, जिससे इस टूलकिट की रूपरेखा और कंटेंट दोनों को बेहतर बनाने में मदद मिली। ख़ास तौर से आईसीआरडब्ल्यू की प्रणिता अच्युत, मोनिका भल्ला, संदीपा फांडा और साक्षी गर्ग का शुक्रिया कि पूरे प्रोजेक्ट के दौरान इनकी तरफ से हमें टेक्निकल और लॉजिस्टिकल सहयोग लगातार मिलता रहा। पूरी प्रक्रिया के दौरान इन्होंने भरोसेमंद पार्टनर की भूमिका का बख़ूबी निर्वाह किया।



हम एजेडब्ल्यूएस की रमा वेडुला का भी शुक्रिया अदा करते हैं कि उन्होंने इस प्रोजेक्ट पर भरोसा किया। यह काफी बड़ा और कई चरणों वाला था। इस लम्बे सफर के दौरान उन्होंने जिस धैर्य का परिचय दिया, उससे हमें हौसला मिला और हम इस काम को अंजाम तक पहुँचा सके।

हम TARSHI की रम्या आनंद और वाणी विश्वनाथन के आभारी हैं कि उन्होंने टूलकिट की बारीकी से समीक्षा की और इसकी प्रासंगिकता और आवश्यकता की पुष्टि की। मानक मटियानी और जेंडर लैब टीम का भी धन्यवाद कि उन्होंने टूलकिट की विस्तृत समीक्षा की और हमें अपना महत्वपूर्ण फीडबैक दिया। पीयर रिव्यू फीडबैक से भी हमें टूलकिट को बेहतर बनाने और इसको अमलीजामा पहनाने में आने वाली दिक़्क़तों को दूर करने में मदद मिली।

मुखपृष्ठ

बाक़ी चित्रों की तरह ही, मुखपृष्ठ पर भी पेड़ को दर्शाया गया है। यह पेड़ एक ऐसे भविष्य का प्रतीक है, जिसमें लड़के और पुरुष जेंडर के पुराने नियम–क़ायदों से मुक्त हैं, और पुराने नियम–क़ायदों से पैदा हुई असमानताओं को दूर करने की कोशिशों में जुटे हैं। पेड़ को बैकग्राउंड में दिखाया गया है, जबकि चित्र के सामने वाले हिस्से में लोग पितृसत्ता का मुखौटा उतारते नजर आ रहे हैं। जैसे–जैसे यह मुखौटा उतरता जाता है, वैसे–वैसे उसके पीछे की छुपी दुनिया सामने आती जाती है–एक ज्यादा आजाद और बराबरी वाली दुनिया।

बात चित्रों की

हमारा विचार था कि चित्रों में एक ऐसी दुनिया हो, जो टूलकिट की सोच से मेल खाती हो। एक ऐसी दुनिया जो जेंडर–भेद से परे हो, जहाँ लड़के और पुरुष तयशुदा लैंगिक भूमिकाओं में बंधे न हों, जहाँ वह अपने–अपने हिसाब से जेंडर का अर्थ समझने और अपने–अपने हिसाब से खुद को अभिव्यक्त करने के लिए आजाद हों। इसको दर्शाने के लिए हमने एक पेड़ का रूपक गढ़ा है। चित्र में दिखाया गया है कि आज की पीढ़ी एक पौधे की देखभाल और सिंचन कर रही है। यह वास्तव में हानिकारक नियम–क़ायदों को चुनौती देने और बदलाव की जमीन तैयार करने का प्रतीक है। यह पौधा धीरे–धीरे बड़ा होता है और फिर एक घना वृक्ष बन जाता है, जिसकी छाँव तले वर्तमान और भावी पीढ़ियाँ सुरक्षा, पोषण और आजादी पा सकती हैं।

विषय सूची

vkHkkj 5

VyfdV dh e[; ckr 10

Hkfedk 12

'kCn l{ki 15

VyfdV fuek.k dh çfØ;k 16

साक्ष्य प्रेरित और साक्ष्य आधारित 16

जमीनी परख और सुधार 16

तकनीकी विशेषज्ञों द्वारा समीक्षा 18

VyfdV dk bLreky dl djs 19

मार्गदर्शक तरीके 19

फोकस वाले प्रमुख क्षेत्र 20

Hkkx 1% cfu;knh fl)kr 21

d½ tMj d fu;e&dk;nk dk cnyuk t:jh D;k g\
ble i#"kk vkj yMdk dh D;k Hkfedk g\ 21

[k½ mu vo/kkj.kkvk dk lf{kIr ifjp;] i#"kk vkj
yMdk d lkFk dke djr le; ftudh t:jr iMxh 27

Hkkx 2% VyfdV d e,Mîy 42

e,Mîy 1% i#"kk vkj yMdk dh Hkkxhnkjh% dk;Øe
dh :ijs[kk r;kj dju@i#"kk vkj yMdk dk ble
'kkfey dju d lk/ku vkj rjhd 46

ekxn'kd fl)kr 48

1. अपनी आबादी, समुदाय, चुनौतियों और अवसरों को जानें 48

2. जेंडर, सत्ता और अन्य संबंधित मुद्दों पर बात करें 53

3. प्रमुख एंट्री पॉइंट्स की पहचान 62

4. सुरक्षित माहौल बनाना 64

5. अनुभव–आधारित, चर्चा–आधारित और चिंतन–आधारित तरीक़ा इस्तेमाल करना 67

6. जेंडर समानता वाले व्यवहारों के लिए व्यावहारिक कौशल विकसित करना 71

7. मुख्य हितधारकों के साथ साझेदारी और सहयोग बढ़ाना 72

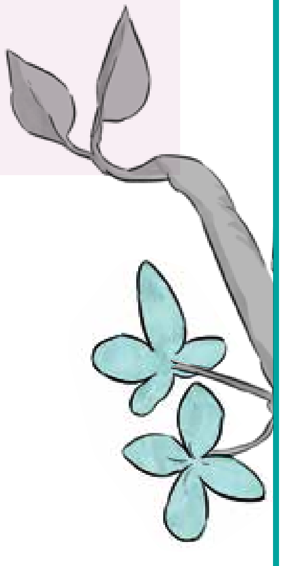
pukfr;k 75

gkfly gku dh mEehn 76

/;ku j[ku ;kX; ckr 77

llk/ku 79

e,Mîy 1 d fy, lYQ&pd 81



e,Mîy 2% dk;Øe dk çHkkoh rjhds ls LFkkuh; gkykr vkj lnHk ds fglkc ls <kyuk 82

ekxn'kd fl)kr 84

1. स्थानीय बोली और भाषा का इस्तेमाल 84
2. सांस्कृतिक रूप से संवेदनशील भाषा का इस्तेमाल 84
3. पीयर मेंटर मॉडल का उपयोग 85
4. कार्यक्रम का कंटेंट तैयार करने में क्षेत्र–विशिष्ट मुद्दों का उपयोग 86
5. संदर्भ के हिसाब से बचाव, सुरक्षा ख़तरा और जरूरतों का अंदाजा 86
6. स्थानीय उदाहरण और रोल मॉडल/वास्तविक जीवन से जुड़े प्रेरक मॉडल पेश करने के लिए हस्तक्षेप 87
7. मर्दानगी की सामुदायिक सोच जानने के लिए चर्चा 88
8. कार्यक्रम के कंटेंट को प्रासंगिक बनाने के लिए स्थानीय हितधारकों के साथ साझेदारी 88
9. सामाजिक समीकरणों को समझने के लिए स्वयं–सहायता समूह (एसएचजी) जैसे सामुदायिक समूहों के साथ काम 89
10. मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने (एमईएल) की प्रक्रिया को स्थानीय संदर्भ के हिसाब से ढालना 89

pukfr;k 90

gkfly gkus dh mEehn 92

/;ku j[kus ;kX; ckr 93

lalk/ku 93

e,Mîy 2 ds fy, lYQ&pd 94

e,Mîy 3% bVjlD'kufyVh dk le>uk vkj vey eas ykuk 95

ekxn'kd fl)kr 98

1. बजट डिजाइन में इंटरसेक्शनलिटी को शामिल करना 98
2. कार्यक्रम सामग्री में समावेशी भाषा का उपयोग 98
3. अलग–अलग पृष्ठभूमि के फैसिलिटेटर नियुक्त करें 99
4. फैसिलिटेटरों के लिए व्यापक इंटरसेक्शनलिटी ट्रेनिंग की व्यवस्था 99
5. एंट्री पॉइंट के रूप में संवैधानिक और मानवाधिकार फ्रेमवर्क का इस्तेमाल (भारतीय संदर्भ) 100
6. अंतरराष्ट्रीय मानवाधिकार फ्रेमवर्क के माध्यम से इंटरसेक्शनलिटी पर चर्चा 100
7. संवेदनशील चर्चा के लिए सुरक्षित स्थान का निर्माण 101
8. समावेश में आने वाली स्थानीय बाधाओं की पहचान और उन्हें दूर करने की योजना 102
9. स्थानीय विशेषज्ञों और सहयोगियों के साथ जुड़ाव बनाना 102
10. डिजिटल और सोशल मीडिया सहभागिता 102
11. इंटरसेक्शनल एमईएल तरीक़ा अपनाना 103

pukfr;k 103

gkfly gkus dh mEehn 106

/;ku j[kus ;kX; ckr 106

lalk/ku 107

e,Mîy 3 ds fy, lYQ&pd 110

e,Mîy 4% lHkkfor tkf[ke] #dkoV vkj fojk/k ls fuiVuk 111

ekxn'kd fl)kr 114

1. गलतफ़हमियों और समुदाय की सोच से निपटना 114
2. स्टाफ़ का चयन और प्रशिक्षण 114
3. सही संदेश और सही संदेशवाहक चुनना 115
4. जेंडर से जुड़ी हानिकारक रूढ़ियों को बढ़ावा देने से बचना 115
5. परस्पर विरोधी कहानियों के प्रभावों से निपटना 116
6. विरोध की स्थिति में फैसिलिटेटर की मदद करना 116
7. भाषा में संवेदनशीलता और सामग्री की फ्रेमिंग 117
8. माता–पिता और समुदाय को भी जोड़ें 118
9. सामाजिक नियम–क़ायदों को चुनौती देने से जुड़ी चिंता का समाधान 118
10. पुरुष सामाजिक कार्यकर्ता को सपोर्ट करना 118
11. पावरफुल पोजीशन पर बैठे पुरुषों को कार्यक्रम से जोड़ना 119
12. आध्यात्मिक/धार्मिक/आस्था से जुड़े संदर्भों को शामिल करना 119
13. संस्थागत जोखिम और सीमाओं को समझें 120
14. विरोध को समझने और निपटने के लिए एमईएल का उपयोग 120

pukfr;k 121
gkfly gkus dh mEehn 123
/;ku j[kus ;kX; ckrs 123
lalk/ku 124
e,Mîy 4 ds fy, lYQ&psd 125

e,Mîy 5% e,fuVfjax] eY;kadu vkSj lh[kuk&fl[kkuk 126
ekxZn'kZd fl)kar 128

1. एमईएल को एक निरंतर चलने वाली प्रक्रिया मानें, एक बार का काम नहीं 128
2. सिर्फ़ सोच नहीं, व्यवहार में बदलाव पर ध्यान दें 128
3. प्रभाव को समझने के लिए कई नजरियों का इस्तेमाल करें 129
4. माप को स्थानीय संदर्भ और वास्तविकताओं पर आधारित रखें 129
5. एमईएल को मौजूदा सामुदायिक ढाँचों में शामिल करें 130
6. सीखने और अनुकूलन को गहरा करने के लिए गुणात्मक आँकड़ों का इस्तेमाल करें 130
7. पारदर्शिता, देखभाल और जवाबदेही को अमल में लाएँ 132

pukfr;k 133
gkfly gkus dh mEehn 135
/;ku j[kus ;kX; ckrs 136
lalk/ku 136
e,Mîy 5 ds fy, lYQ&psd 137

fgr/kkjdksa ds fy, lq>ko 138
lalk/ku 145
vuqc/k 1% vkcknh] leqnk;] pukfr;ksa vkSj voljksa dk le>us ds fy, çkÞc 148
vuqc/k 2% F;kjh v,Q pst dk ,d ueuk 150
vuqc/k 3% iq#"kksa vkSj yM+dksa ls tqM+ko ds opkfjd ÝseodZ vkSj rjhds 155
vuqc/k 4% leh{kk dh xbZ VwyfdV vkSj fjiksVZ 162
vuqc/k 5% lq'kkf/kr ikoj o,d xfrfof/k 164

टूलकिट की मुख्य बातें

जेंडर समानता के लिए उन तमाम असमान सत्ता–संबंधों, सामाजिक नियम–कायदों और संस्थागत ढाँचों को बदलना जरूरी है जो हमारे जन–जीवन को आकार देते हैं। चूँकि पुरुषों और लड़कों को अक्सर ज्यादा पावर और विशेषाधिकार वाली भूमिकाओं के लिए तैयार किया जाता है, अतः इन व्यवस्थाओं को बनाये रखने या चुनौती देने में भी उनकी भूमिका अहम होती है। अगर हम सचमुच स्थायी बदलाव चाहते हैं तो लैंगिक समानता की इस मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करना ही होगा। मर्दानगी से जुड़ी सोच पुरुषों की भावाभिव्यक्ति, रिलेशनशिप, सेहत और सुख को सीमित करती है। जेंडर ट्रांसफॉर्मेटिव दृष्टिकोण यह मानता है कि इसमें संदेह नहीं कि पितृसत्ता पुरुषों को एक समूह के रूप में विशेषाधिकार देती है, लेकिन यह भी सच है कि वह इसकी क़ीमत भी वसूलती है। अतः जेंडर आधारित नियम–क़ायदों में बदलाव सबके हित में है।

पुरुषों और लड़कों को इस मुहिम से जोड़ना आसान काम नहीं है। दिल–दिमाग में गहरी पैठ रखने वाले सामाजिक नियम–क़ायदे, सांस्कृतिक विरोध, संस्थागत रुकावटें, साथ ही व्यावहारिक, इंटरसेक्शनल, संदर्भ–विशिष्ट मार्गदर्शन की कमी ऐसे कारक हैं जो अक्सर ऐसी कोशिशों के प्रभाव और स्थिरता को सीमित करते हैं। इस टूलकिट का मक़सद इसी कमी को दूर करना है।

आईसीआरडब्ल्यू एशिया ने अमेरिकन ज्यूइश वर्ल्ड सर्विस (एजेडब्ल्यूएस) के साथ मिलकर यह टूलकिट तैयार किया है। यह टूलकिट भारत के विभिन्न संदर्भों को ध्यान में रखते हुए दशकों के शोध और कार्यक्रमों के अनुभवों पर आधारित है। आईसीआरडब्ल्यू–यूनेस्को की रिपोर्ट 'Engaging Men and Boys: Pathways to Gender Equality in India (2024)', 14 ग्लोबल टूलकिटों और रिपोर्टों के अध्ययन, और अलग–अलग क्षेत्रों में काम करने वाले अनुभवी लोगों के साथ संवाद से जो समझ बनी और जानकारी मिली, उसको भी इसमें शामिल किया गया। फिर झारखंड में आईसीआरडब्ल्यू के मंथन कार्यक्रम के जरिए इस टूलकिट का फील्ड–टेस्ट किया गया, ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि पुरुषों और लड़कों को जेंडर समानता की मुहिम में शामिल करने के जो तरीक़े बताए गए हैं, वह कार्यक्रम के क्रियान्वयन और समादायिक सहभागिता से जुड़ी वास्तविकताओं पर ही आधारित हैं।

यह टूलकिट उन लोगों और संगठनों को ध्यान में रखकर तैयार किया गया है, जो जेंडर की बुनियादी समझ रखते हैं और जो जेंडर–ट्रांसफॉर्मेटिव नजरिये से कार्यक्रम को डिजाइन करना, प्रभावी बनाना, या बारीकी से परखना चाहते हैं। यह मुख्यतः तीन तरह के समूहों को ध्यान में रखकर तैयार किया गया हैः कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और अमलीजामा पहनाने वाले लोग; मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और शोध जैसे कामों से जुड़े पेशेवर; तथा सरकारों, दानदाताओं, सिविल सोसाइटी संगठनों, संयुक्त राष्ट्र की एजेंसियों और सामुदायिक संस्थाओं का व्यापक इकोसिस्टम।

टूलकिट पहले तो हमें यह बताता है कि पुरुषों और लड़कों को जेंडर समानता की मुहिम में शामिल करना क्यों जरूरी है, फिर यह कि उन्हें इस मुहिम से जोड़ना कैसे है। टूलकिट की शुरुआत में बताया गया है कि जेंडर–आधारित सोच में बदलाव की पहल जरूरी क्यों है, फिर इसकी प्रमुख अवधारणाओं और फ्रेमवर्क के बारे में बताया गया है। इसके बाद पाँच व्यावहारिक मॉड्यूल दिए गए हैं, जिनमें कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और उनके क्रियान्वयन के तौर–तरीक़ों के बारे में विस्तार से बताया गया हैः

e,Mîy 1% i#"kk vkj yMdk dh Hkkxhnkjh% dk;Øe dh :ij[kk r;kj dju rFkk i#"kk vkj yMdk dk ble 'kkfey dju d lk/ku vkj rjhd% समुदाय की जमीनी हक़ीक़त और मर्दानगी के विभिन्न रूपों को समझना और फिर उसके हिसाब से प्रभावी हस्तक्षेप की रूपरेखा

तैयार करना, पुरुषों और लड़कों को जेंडर समानता मुहिम से जोड़ने के सही मौक़ों की पहचान करना, सोच–विचार के लिए सुरक्षित माहौल बनाना, अनुभव और बातचीत आधारित तरीक़ों का इस्तेमाल करना, और रणनीतिक साझेदारियाँ विकसित करना।

e,Mîy 2% dk;Øe dk LFkkuh; gkykr vkSj lanHkZ ds fgl kc ls <kyuk% कार्यक्रम तैयार करते समय स्थानीय वास्तविकताओं को ध्यान में रखना, स्थानीय संस्कृति के प्रति संवेदनशील रहना, स्थानीय बोली–भाषा का इस्तेमाल करना, पीयर–मेंटर पद्धति अपनाना, स्थानीय समस्याओं को महत्व देना, और निरंतर निगरानी करते रहना ताकि संदर्भ में बदलाव की स्थिति में चीजों को उसके हिसाब से ढाला या बदला जा सके।

e,Mîy 3% bUVjlsD'kufyVh% समझना कि जेंडर किस तरह जाति, वर्ग, विकलांगता, यौनिकता और अन्य पहचानों से जुड़ा हुआ है, और इस समझ का कार्यक्रम की समावेशी रूपरेखा तैयार करने, फैसिलिटेशन, पहुँच, बजट निर्माण, और एमईएल सिस्टम (निगरानी, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने के तरीक़ों) में इस्तेमाल करना।

e,Mîy 4% lHkkfor tkf[ke] #dkoV vkSj fojks/k ls fuiVuk% कहाँ–कहाँ और किन–किन चीजों को लेकर विरोध हो सकता है, इसका पहले से अंदाजा लगाने और निपटने की तैयारी जरूरी है। गलतफहमियों को दूर करना, स्टाफ और फैसिलिटेटर की मदद करना, हानिकारक सामाजिक नियम–क़ायदों को बढ़ावा देने से बचना, परिवारों और समुदायों को कार्यक्रम से जोड़ना, साथ ही निगरानी और किसी भी प्रकार के विरोध से निपटने के लिए एमईएल सिस्टम निगरानी, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने के तरीक़ों) का इस्तेमाल करना, जैसे उपायों से हालात को संभाला जा सकता है।

e,Mîy 5% fuxjkuh] eY;kadu vkSj lh[kuk&fl[kkuk% एमईएल (निगरानी, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने) को ऐसी प्रक्रिया के रूप में देखना जिसमें सीखने–सिखाने के दौरान हालात के हिसाब से बदलाव किया जा सकता है। इसमें सामाजिक व्यवहार और नियम–क़ायदों में बदलाव के स्तर पर ध्यान देना, जमीनी हक़ीक़त के हिसाब से इंडिकेटर तय करना, गुणात्मक और सहभागिता–आधारित तरीक़ों का इस्तेमाल करना, साथ ही पारदर्शिता, देखभाल और जवाबदेही को प्राथमिकता देना शामिल है।

इस टूलकिट में अलग.अलग हितधारकों की जरूरतों के हिसाब से अलग–अलग तरह के सुझावों और व्यावहारिक संसाधनों को शामिल किया गया है, जैसे कि सोच–विचार को बढ़ावा देने वाली गतिविधियाँ, बदलाव का ढाँचा, वैचारिक फ्रेमवर्क और इसको अमलीजामा पहनाने के साधन आदि।

यह टूलकिट यूँ तो भारत की सामाजिक सच्चाइयों पर आधारित है, लेकिन अलग–अलग संदर्भों में सहज ही ढाला जा सकता है। यह एक नारीवादी, इंटरसेक्शनल और प्रमाण–आधारित फ्रेमवर्क प्रदान करता है, ताकि जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को इस तरह शामिल किया जा सके कि जेंडर आधारित सोच में स्थायी बदलाव आ सके। वैसे तो यह टूलकिट भारतीय अनुभवों पर आधारित है, लेकिन इसके सबक़ और तरीक़े न केवल दक्षिण एशिया बल्कि पूरे ग्लोबल साउथ के लिए उपयोगी हैं।

भूमिका

केवल महिलाओं और लड़कियों के सशक्तीकरण से जेंडर समानता का लक्ष्य हासिल नहीं हो सकता, बल्कि इसके लिए जेंडर आधारित नियम–कायदों के उस ढाँचे में बुनियादी बदलाव लाना होगा, जो पुरुषों और लड़कों के सोचने और व्यवहार करने के तरीके तय करता है। असमानता को बनाए रखने वाले सामाजिक ढाँचों, रिश्तों और सोच पर पुरुषों और लड़कों का गहरा प्रभाव होता है। इस लिहाज से जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करना सिर्फ महिलाओं, लड़कियों और जेंडर–विविध लोगों की जिन्दगी के लिए ही नहीं, बल्कि स्वयं पुरुषों और लड़कों के लिए भी बहुत जरूरी है। पितृसत्ता सभी जेंडर के लोगों को नुकसान पहुँचाती है। हाँ, नुकसान की मात्रा कम या ज्यादा हो सकती है। यह सच है कि पितृसत्ता पुरुषों और लड़कों को विशेषाधिकार और सत्ता देती है, लेकिन साथ ही उनकी भावनात्मक जिन्दगी, रिश्तों और सुखों के दायरे को सीमित भी करती है। अतः मर्दानगी पर काम का मकसद पुरुषों की सोच, व्यवहार और रिश्तों में वास्तविक और बुनियादी बदलाव लाना होना चाहिए, न कि उन्हें सिर्फ दूसरों के लिए बेहतर नतीजे हासिल करने का साधन मानना। हानिकारक और रूढ़िवादी सोच को चुनौती देने, रिश्तों में सत्ता–संतुलन को नया रूप देने, और निजी व सार्वजनिक जीवन में बराबरी के व्यवहार को बढ़ावा देने की इस मुहिम में उन्हें बतौर प्रतिभागी और सक्रिय हितधारक शामिल करके ही हम स्थायी और समावेशी बदलाव की नींव रख सकते हैं। लेकिन अभी भी बहुत से ऐसे सामाजिक नियम–क़ायदे और सांस्कृतिक बाधाएँ हैं जिनके कारण पुरुषों और लड़कों को जेंडर समानता की मुहिम से जोड़ना काफी मुश्किल काम है। इस स्थिति से निपटने के लिए जरूरी साधन और संसाधन भी बहुत कम हैं।

इन्हीं चुनौतियों को ध्यान में रखते हुए इक्विमुंडो, मेनएंगेज, सोन्के जेंडर जस्टिस, सेक्विन, द वाईपी फाउंडेशन, द जेंडर लैब, इक्वल कम्युनिटी फाउंडेशन, यूनेस्को और इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन विमेन (आईसीआरडब्ल्यू) जैसे संगठनों ने पहलकदमी की और जेंडर समानता को बढ़ावा देने और इस काम से पुरुषों और लड़कों को जोड़ने के लिए नये–नये तरीक़ों को आजमाया। इन संगठनों ने अपने काम के माध्यम से यह साबित किया कि अगर मर्दानगी को नये सिरे से परिभाषित किया जाता है और जेंडर समानता की सोच को बढ़ावा दिया जाता है तो क्रांतिकारी बदलाव संभव हैं। अपने शोध और कार्यक्रमों के माध्यम से इन संगठनों ने जेंडर आधारित हिंसा (जीबीवी), प्रजनन स्वास्थ्य, शिक्षा और आर्थिक सशक्तिकरण जैसे जरूरी मुद्दों पर काम किया है, और हमेशा इस बात पर जोर दिया है कि जेंडर समानता का लक्ष्य अगर हासिल करना है तो पुरुषों और लड़कों की सक्रिय भागीदारी सुनिश्चित करनी ही होगी।

स्थानीय संदर्भों और ठोस साक्ष्यों पर आधारित अध्ययनों से स्पष्ट हुआ कि बदलाव संभव है। साथ ही, यह तथ्य भी उजागर हुआ कि जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को प्रभावी ढंग से शामिल करने के लिए, इस काम में जुटे सामाजिक कार्यकर्ताओं, एजुकेटरों और नीति–निर्माताओं की राह आसान करने वाले व्यवस्थित साधनों की सख़्त जरूरत है।

इसी जरूरत को पूरा करने के लिए आईसीआरडब्ल्यू एशिया ने अमेरिकन ज्यूइश वर्ल्ड सर्विस (एजेडब्ल्यूएस) के साथ मिलकर यह टूलकिट तैयार किया है, ताकि जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल किया जा सके और इस तरह इस मुहिम को आगे बढ़ाया जा सके। यह टूलकिट भारत के विभिन्न समुदायों में दशकों के शोध, कार्यक्रम आधारित हस्तक्षेप और एडवोकेसी की कोशिशों का

परिणाम है। इस टूलकिट को तैयार करने में यूनेस्को और आईसीआरडब्ल्यू द्वारा हाल ही में प्रकाशित Engaging Men and Boys: I Report on Pathways to Gender Equality in India (2024) की मदद भी ली गई है।

टूलकिट का परिचय

यह टूलकिट भारत की सांस्कृतिक, सामाजिक और आर्थिक वास्तविकताओं को ध्यान में रखकर तैयार किया गया है। यह न केवल व्यावहारिक है, बल्कि यूजर–फ्रेंडली भी है। हमने अपने पिछले कामों और पुरुषों, लड़कों व उनके परिजनों की जिन्दगी के वास्तविक अनुभवों के आधार पर ऐसी रणनीतियाँ तैयार की हैं, जिसकी मदद से दकियानूसी नियम–कायदों को चुनौती, आपसी संवाद और बराबरी आधारित व्यवहार को बढ़ावा दिया जा सकता है।

यह टूलकिट बताता है कि हम जेंडर समानता को बढ़ावा देने की इस मुहिम में पुरुषों और लड़कों को, प्रतिभागी और सक्रिय साझीदार के रूप में, किस तरह से शामिल कर सकते हैं। इस टूलकिट में भारत में सक्रिय प्रमुख सामाजिक कार्यकर्ताओं की व्यावहारिक समझ और अनुभवों को भी शामिल किया गया है। यह टूलकिट जेंडर समानता के व्यापक लक्ष्यों को तो केन्द्र में रखता ही है, साथ ही जेंडर आधारित हिंसा की रोकथाम, यौन व प्रजनन स्वास्थ्य एवं अधिकारों (एसआरएचआर) के व्यावहारिक परिणामों को अधिक बेहतर बनाने, और कम उम्र में शादी, जबरन शादी या बाल विवाह जैसी समस्याओं के समाधान के उपाय भी सुझाता है।

वैसे तो यह टूलकिट भारत की विविध सामाजिक–सांस्कृतिक परिस्थितियों को ध्यान में रखकर तैयार किया गया है, लेकिन फॉर्मेट लचीला रखा गया है, जिस कारण देश–काल के हिसाब से इसमें आसानी से बदलाव किया जा सकता है। यही वह चीज है जो इस टूलकिट को अंतरराष्ट्रीय स्तर पर उपयोगी बनाती है। अपने व्यापक दृष्टिकोण के कारण यह टूलकिट दक्षिण एशिया और ग्लोबल साउथ के अन्य क्षेत्रों के लिए भी उपयुक्त और उपयोगी है, जहाँ जेंडर समानता को बढ़ावा देने और बदलते सामाजिक नियम–क़ायदों से निपटने में भारत जैसी ही चुनौतियाँ मौजूद हैं। फिर भी, कुछ विशेष संदर्भों में, विशेष रूप से मानवीय संकट वाले और संघर्ष प्रभावित इलाक़ों में, इस टूलकिट का इस्तेमाल करने के लिए इसमें बदलाव की जरूरत होगी।

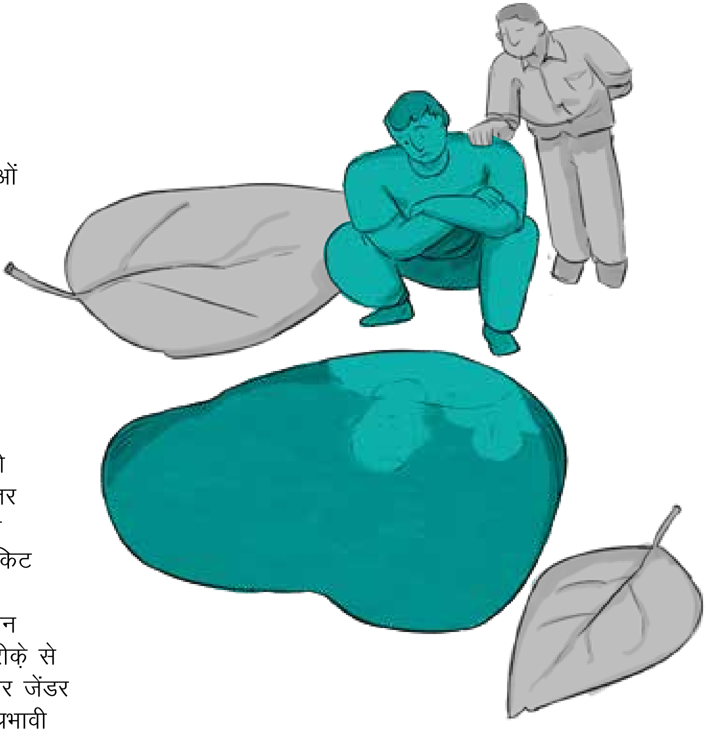
यह टूलकिट किसके लिए है

यह टूलकिट उनके लिए है जो पहले से जेंडर, जेंडर आधारित भूमिकाओं, यौनिकता और मर्दानगी की बुनियादी समझ रखते हैं और जो जेंडर–ट्रांसफॉर्मेटिव नजरिये से कार्यक्रम को डिजाइन करना, प्रभावी बनाना या परखना चाहते हैं। यह टूलकिट वास्तव में एक मानक और एक प्रैक्टिकल लर्निंग गाइड, दोनों ही रूपों में काम करता है।

1. कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और कार्यक्रम का क्रियान्वयन करने वाले

इस टूलकिट के प्राथमिक लक्ष्य, कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और क्रियान्वित करने वाले, वैसे लोग हैं जो हस्तक्षेप के तरीक़े तलाशने, विकसित करने या उन्हें और बेहतर बनाने का काम करते हैं। यह टूलकिट बताता है कि सैद्धांतिक और वैचारिक समझ को किस तरह से जमीनी स्तर पर उतारा जा सकता है, जिससे कि जेंडर–ट्रांसफॉर्मेटिव सिद्धांतों को ठोस और लागू करने योग्य तरीक़ों में बदला जा सके। इस टूलकिट का उपयोग कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और संदर्भों का विश्लेषण करने से लेकर कार्यक्रम के क्रियान्वयन और समीक्षा तक की पूरी प्रक्रिया में किया जा सकता है। कार्यक्रम का क्रियान्वयन करने वाले लोग इस टूलकिट की मदद से कमियों का पता लगा सकते हैं, कार्यक्रम की गुणवत्ता को और बेहतर बना सकते हैं, नारीवादी और इंटरसेक्शनल सिद्धांतों व तरीक़ों में तालमेल बिठा सकते हैं।

नोट: इस टूलकिट का बेहतरीन उपयोग तभी संभव है जब कार्यक्रम डिजाइन करने वाला और कार्यक्रम को क्रियान्वित करने वाला, दोनों मिलकर काम करे ताकि डिजाइन की सोच को जमीनी हक़ीक़त और क्रियान्वयन से जोड़ा जा सके।



2- fuxjkuh] eY;kadu vkj 'kks/k fo'ks"kK%

यह टूलकिट पीएमईएल (प्लानिंग, मॉनिटरिंग, इवैल्यूएशन और लर्निंग) विशेषज्ञों और प्रक्रियाओं के लिए एक बहुत ही जरूरी संसाधन है। इस टूलकिट में एक चेकलिस्ट भी दिया गया है, जिसकी मदद से जेंडर और मर्दानगी जैसे मुद्दों पर काम के लिए जरूरी सिद्धांतों और तरीक़ों को समझने में आसानी होगी। व्यवस्थित तरीक़े से कार्यक्रमों का मूल्यांकन करने, एमईएल (निगरानी, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने की) प्रणालियाँ विकसित करने, मौजूदा कार्यक्रमों की गुणवत्ता परखने और सीखने–सिखाने की निरंतर चलने वाली प्रक्रिया को बढ़ावा देने के लिए भी इसका उपयोग किया जा सकता है। इस टूलकिट की मदद से महत्वपूर्ण आँकड़ों और शोध में मौजूद ख़ामियों की पहचान की जा सकती है, जिससे आगे और बेहतर तरीक़े से साक्ष्य निर्माण का काम किया जा सकता है और जेंडर ट्रांसफॉर्मेटिव कार्यक्रमों को अधिक गहन और प्रभावी बनाया जा सकता है।

यह टूलकिट गुणात्मक और सहभागी पद्धति के बीच मजबूत तालमेल बिठाने में भी मदद करता है, जिससे अलग–अलग समूहों की आवाजों और वास्तविकताओं को वाजिब जगह देने में सुविधा होती है। शोधकर्ताओं को इस टूलकिट से जेंडर, मर्दानगी और सामाजिक बदलाव पर संदर्भ–आधारित, नैतिक और कार्रवाई–परक शोध के लिए वैचारिक स्पष्टता और कार्यक्रम संबंधी व्यावहारिक समझ हासिल होती है।

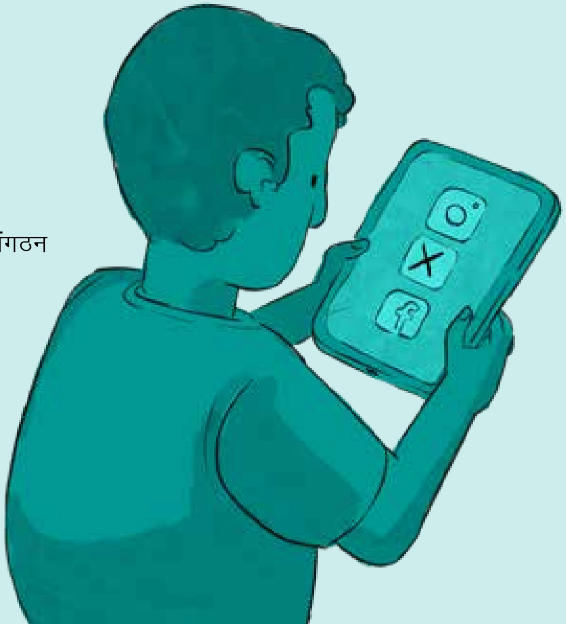
3- bdkflLVe esa 'kkfey lHkh fgr/kkjd%

यह टूलकिट सरकारों, दानदाताओं, सिविल सोसाइटियों, अकादमिक जगत, संयुक्त राष्ट्र एजेंसियों, शोधकर्ताओं और सामुदायिक संस्थाओं (जैसे धार्मिक संगठन) सहित विभिन्न प्रकार के हितधारकों के काम की चीज है, जो उस व्यापक इकोसिस्टम को आकार देने में अहम भूमिका अदा करते हैं जिसमें ऐसे कार्यक्रम चलाए जाते हैं। यह टूलकिट उन्हें जेंडर न्याय का सक्रिय सहयोगी बनने में मदद करता है, जिससे वहः

- समझ पाते हैं कि नियम–क़ायदों, नीतियों, ज्ञान और संसाधनों के प्रवाह को प्रभावित करने में उनकी क्या भूमिका है।
- सहयोग और अलग–अलग सेक्टरों के बीच साझेदारी के अवसरों की पहचान कर पाते हैं।
- इकोसिस्टम–आधारित एक ऐसा समग्र दृष्टिकोण विकसित करते हैं, जिसमें सभी मिलकर एक–दूसरे की ताक़त बनते हैं।

शब्द संक्षेप

Mh,pMh	अटेंशन–डेफिसिट/हाइपरएक्टिविटी डिसऑर्डर
,Ml	एक्वायर्ड इम्यूनोडेफिशिएंसी सिंड्रोम
,tMCY;,l	अमेरिकन ज्यूइश वर्ल्ड सर्विस
,ihlh	एसोसिएशन फॉर प्रोग्रेसिव कम्युनिकेशंस
,Qchvk	आस्था–आधारित संगठन
thchoh	जेंडर–आधारित हिंसा
,pvkbZoh	ह्यूमन इम्यूनोडेफिशिएंसी वायरस
vkbZlhvkjMCY;	इंटरनेशनल सेंटर फॉर रिसर्च ऑन विमेन
,y thchVhD;vkbZ,$	लेस्बियन, गे, बाइसेक्सुअल, ट्रांसजेंडर, क्वीर, इंटरसेक्स, एसेक्सुअल और अन्य पहचान
,ebZ,y	मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखना–सिखाना
,e thVhvkMCY;	मेन गोइंग देयर ओन वे
,evkj,	पुरुष अधिकार कार्यकर्ता
ih,ebZ,y	योजना, मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखना–सिखाना
vkjVhvkbZ	रिप्रोडक्टिव ट्रैक्ट इन्फेक्शन
,l,pth	स्वयं सहायता समूह
,lvkj,pvkj	यौन एवं प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार
,lVhvkbZ	सेक्सुअली ट्रांसमिटेड इन्फेक्शन
Vh,Q thchoh	टेक्नोलॉजी–फैसिलिटेटेड जेंडर–बेस्ड वायलेंस
Vhvkslh	थ्योरी ऑफ चेंज
;wuLdks	संयुक्त राष्ट्र शैक्षिक, वैज्ञानिक और सांस्कृतिक संगठन
;w,u,Qih,	संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या कोष
;wfulsQ	संयुक्त राष्ट्र बाल कोष
ohlh	विलेज चौंपियन
MCY;w,pvks	विश्व स्वास्थ्य संगठन



टूलकिट निर्माण की प्रक्रिया

lk{; çfjr vk/j lk{; vkèkkfjr

यह टूलकिट व्यापक द्वितीयक शोध (सेकेंडरी रिसर्च), जमीनी कार्यकर्ताओं के साथ प्राथमिक शोध (प्राइमरी रिसर्च) से अर्जित जमीनी ज्ञान, और पिछली पहलों से हासिल सबक़ का नतीजा है। यह आईसीआरडब्ल्यू और यूनेस्को की रिपोर्ट Engaging Men and Boys: A Report on Pathways to Gender Equality in India के निष्कर्षों पर आधारित है। यूनेस्को और अमेरिकन ज्यूइश वर्ल्ड सर्विस (एजेडब्ल्यूएस) के सहयोग से, आईसीआरडब्ल्यू ने दो कार्यशाला आयोजित की थी। कार्यशाला में पुरुष, मर्दानगी और जेंडर समता पर काम करने वाले सामुदायिक संगठनों पर केन्द्रित कार्यक्रमों को क्रियान्वित करने वालों ने भाग लिया था। इन कार्यशालाओं का सबसे बड़ा फायदा यह हुआ कि हमें कुछ बहुत जरूरी सुझाव मिले और टूलकिट निर्माण की प्रक्रिया तय हुई।

इसके अलावा, आईसीआरडब्ल्यू ने 14 वैश्विक टूलकिटों का अध्ययन किया, जो जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करने के तरीक़ों पर केन्द्रित थे। साथ ही, उन संगठनों के साथ चार ऑनलाइन परामर्श सत्रों का आयोजन भी किया गया, जिन्होंने आईसीआरडब्ल्यू–यूनेस्को अध्ययन में भाग लिया था। इन परामर्शों से बहुत सी जानकारी और व्यावहारिक सुझाव मिले, जिनसे टूलकिट की सामग्री और रूपरेखा तय करने में काफी मदद मिली।

tehuh ij[k vk/j l|/kkj

टूलकिट कारगर और असरदार है, यह सुनिश्चित करने के लिए आईसीआरडब्ल्यू द्वारा झारखंड में चलाए जा रहे कार्यक्रम मंथन में हमने इसका इस्तेमाल किया। पिछले तीन वर्षों में, जामताड़ा जिले की 12 पंचायतों और 30 गाँवों में मंथन कार्यक्रम लागू किया गया है। कार्यक्रम का उद्देश्य जेंडर आधारित उन नियम–क़ायदों को चुनौती देना है, जो किशोरियों के विकास में बाधक हैं। झारखंड में बाल विवाह और स्कूल ड्रॉप–आउट दर बहुत ज्यादा है, विशेष रूप से गोड्डा और जामताड़ा जैसे ग्रामीण इलाकों में।

रोहिणी नीलेकणी फिलैंथ्रोपीज (आरएनपी) के सहयोग से मंथन कार्यक्रम में पुरुषों और लड़कों को शामिल किया जाता है और प्रेरित किया जाता है कि वे जेंडर असमानता को बढ़ावा देने वाले मर्दानगी–आधारित नियम–क़ायदों का विरोध करें और इन्हें बदलने की कोशिश करें। इस प्रोजेक्ट ने जेंडर समानता के प्रति प्रतिबद्धता को बढ़ावा दिया है। इस प्रोजेक्ट के तहत गाँव के सक्रिय पुरुष कार्यकर्ता (विलेज चौंपियंस) बहुत सारे काम कर रहे हैं, जिनमें जेंडर भूमिकाओं पर अलग–अलग पीढ़ियों के बीच संवाद स्थापित करना, सरकारी अधिकारियों और गाँव के प्रभावशाली लोगों (धार्मिक और सांस्कृतिक प्रभाव रखने वाले लोग, स्वयं सहायता समूह आदि) से सम्पर्क बनाना, ड्रॉप आउट लड़कियों का स्कूल में फिर से दाख़िला कराना, मुफ्त ट्यूशन केन्द्र स्थापित करना, अपने साथियों को घरेलू जिम्मेदारियाँ निभाने के लिए प्रेरित करना, और बाल विवाह व कम उम्र में शादी का विरोध करना जैसी चीजें शामिल हैं। इन कोशिशों से साफ झलकता है कि पुरुषों और लड़कों में यह समझ विकसित हो रही है कि जेंडर से जुड़ी रूढ़िवादी सोच और भूमिकाओं पर सवाल उठाना जरूरी है। महिलाओं और लड़कियों को अधिकार और अवसर मिले, इसके लिए वह पहल कर रहे हैं। यह पुरुषों और लड़कों की परंपरागत भूमिकाओं में आ रहे बदलाव की निशानी है।

टूलकिट को परखने के लिए हमारे पास सिर्फ छह महीने का समय था। ऐसे में हमारे लिए यह संभव नहीं था कि हम प्रत्येक मॉड्यूल के एक–एक पहलू को परख सकें, लेकिन हाँ, हमने प्रोग्राम टीम के साथ चर्चा करके इसमें सभी जरूरी पहलुओं को शामिल करने की कोशिश की। इसके लिए हमने नियंत्रित परिस्थितियों वाला कोई विशेष पायलट कार्यक्रम या मूल्यांकन प्रोजेक्ट तैयार नहीं किया था, बल्कि अनुभव आधारित

प्रक्रिया को तरजीह दी थी। यह ऐसी प्रक्रिया थी, जिसमें हमने टूलकिट को वास्तविक जमीनी परिस्थितियों में परखा, जहाँ सुधार की जरूरत महसूस हुई वहाँ सुधार किया, और दोबारा परखा, ताकि टूलकिट फुलप्रूफ बन सके। दरअसल, हम जानना चाहते थे कि यह टूलकिट उन वास्तविक जमीनी परिस्थितियों में कैसे काम करता है, जिनमें कार्यक्रम चलाया जा रहा है। टूलकिट को परखने के दौरान हमने विशेष रूप से निम्नलिखित चीजों पर ध्यान दिया:

- टूलकिट के कॉन्सेप्ट और स्टेप्स की स्पष्टता और साध्यता
- उन धारणाओं की पहचान जिनका पुनर्मूल्यांकन जरूरी है
- क्रियान्वयन की व्यावहारिकता
- क्या जोड़ना और क्या हटाना है

ijh{k.k çfØ;k e¡ fuEufyf[kr pj.k 'kkfey Fk%

- **bVjuy Vhe vkfj,aVs'ku vkSj rS;kjh%** परीक्षण प्रक्रिया के शुरुआती चरण में कार्यक्रम और फील्ड टीम के सभी सदस्यों को टूलकिट दिया गया और पढ़ने को कहा गया। इसके बाद तीन दिवसीय ओरिएंटेशन सत्र आयोजित किया गया, जिसमें व्यवस्थित तरीक़े से उन्हें टूलकिट की मुख्य अवधारणाओं, फैसिलिटेशन के तरीकों, टूलों की सिक्वेंसिंग, और टूलकिट के बुनियादी नारीवादी और जेंडर–ट्रांसफॉर्मेटिव दृष्टिकोण के बारे में विस्तार से बताया गया। इन सत्रों में विशेष रूप से चिंतन, चर्चा और चीजों की स्पष्टता पर जोर दिया गया था।

- **xk¡oksa dk p;u%** टूलकिट की परख के लिए तीन नये गाँवों को चुना गया, जो उन गाँवों के आसपास ही थे, जहाँ पहले से मंथन कार्यक्रम चल रहे थे। लेकिन कार्यक्रम की दृष्टि से यह तीनों गाँव उनसे अलग थे। इस तरह, टीम को ऐसे माहौल में टूलकिट को परखने का मौका मिला जो सामाजिक–आर्थिक और सांस्कृतिक रूप से उसके लिए जाने–पहचाने थे। लेकिन इन गाँवों, यहाँ के सक्रिय सामाजिक कार्यकर्ताओं (विलेज चौंपियन), समुदाय के लोगों और संस्थाओं का मंथन से कोई पूर्व–संबंध नहीं था। मतलब कि इन्हें मंथन कार्यक्रम और उसके तौर–तरीक़ों के बारे में पहले से कुछ भी पता नहीं था। हमने जिन तीन गाँवों को चुना था, वह थे: झारखंड के जामताड़ा प्रखंड का पगराडीह और पथरचपड़ा गाँव, और नाला प्रखंड का लचुरायडी गाँव।

- **çkjfHkd 'kks/k ¼Q,eVhVo fjlp½%** टीम ओरिएंटेशन के बाद, चयनित गाँवों में प्रारंभिक शोध किया गया। शोध के माध्यम से इन गाँवों में शिक्षा, कम उम्र शादी, मर्दानगी, आजीविका, मानसिक स्वास्थ्य, हिंसा और निर्णय–निर्माण से जुड़े जेंडर आधारित नियम–कायदों को जानने–समझने की कोशिश की गई। इस काम के लिए स्ट्रक्चर्ड टूल्स (संरचित टूल्स) के साथ ही माता–पिता, किशोर–किशोरियों, शिक्षकों, समुदाय के नेताओं और जमीनी कार्यकर्ताओं (फ्रंटलाइन वर्कर) से अनौपचारिक बातचीत का सहारा भी लिया गया। इस शोध से मिली जानकारियों के आधार पर ही यह तय किया गया कि काम कहाँ से और कैसे शुरू करना है, किन–किन मुद्दों पर काम करना है, गाँव–स्तर पर किस क्रम में लोगों को इस काम से जोड़ना है।

- **foyst pkSfi;u dk p;u vkSj çf'k{k.k%** जेंडर और सामाजिक नियम–क़ायदों से जुड़े मुद्दों पर काम करने की इच्छा और उपलब्धता के आधार पर कुल छह (प्रत्येक गाँव से दो–दो) विलेज चौंपियनों का चयन किया गया था। दरअसल, टीम द्वारा प्रारंभिक शोध के दौरान ही बातचीत के आधार पर इनकी पहचान कर ली गई थी। चयनित विलेज चौंपियनों के लिए तीन दिनों का प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किया गया था। प्रशिक्षण का उद्देश्य जेंडर, सत्ता और मर्दानगी संबंधी समझ विकसित करना और टूलकिट के हिसाब से गाँव में की जाने वाली गतिविधियों की तैयारी करना था। विलेज चौंपियनों की ट्रेनिंग के लिए हमने मंथन के प्रशिक्षण मॉड्यूल का इस्तेमाल किया था।

- **xk¡o&Lrj ij VsyfdV dk fØ;kUo;u** प्रशिक्षण के बाद लगभग तीन महीने तक, विलेज चौंपियन अपने–अपने गाँवों में टूलकिट द्वारा निर्धारित गतिविधियों को अंजाम देते रहे, जिसमें विशेष रूप से माता–पिता, किशोरों और मिश्रित सामुदायिक समूहों सहित विभिन्न समूहों के साथ बैठकें और संवाद जैसी गतिविधियाँ शामिल थीं। प्रत्येक गाँव में विलेज चौंपियनों द्व ारा कई–कई सत्रों (प्रायः 4–6 संरचित बैठकों) को फैसिलिटेट किया गया, जिनमें चर्चा, सहभागिता वाले खेल, रोल–प्ले, और चिंतन अभ्यास जैसी मिलीजुली गतिविधियाँ शामिल थीं। शिक्षा, कम उम्र में शादी, मर्दानगी, श्रम–विभाजन और मानसिक स्वास्थ्य जैसे मुद्दों को तो लगभग सभी सत्रों में उठाया गया और उन पर चर्चा की गई।

- लगातार सहयोग, समीक्षा और चिंतनः परीक्षण अवधि के दौरान, टीम द्वारा नियमित रूप से समीक्षा और चिंतन बैठकें आयोजित की जाती थीं, जिनमें जमीनी अनुभवों (फील्ड अनुभवों), चुनौतियों और बदलावों पर चर्चा की जाती थी। इस दौरान प्रत्यक्ष सहयोग के अलावा, दो संरचित ऑनलाइन बैठकों का भी आयोजन किया गया था, जिसमें विलेज चौंपियनों ने क्रियान्वयन में आने वाली चुनौतियों पर बात की, अपने–अपने अनुभव साझा किए और उन पर चिंतन किया, इस तरह फैसिलिटेशन की रणनीतियों को और बेहतर बनाया गया। इस दौरान, विलेज चौंपियनों को प्रोजेक्ट ऑफिस भी बुलाया गया, जहाँ गहन चिंतन, दस्तावेजीकरण, एक–दूसरे से सीखने और एक–दूसरे को सिखाने जैसी गतिविधियों को अंजाम दिया गया।

परीक्षण चरण में अर्जित अनुभव और ज्ञान को हमने टूलकिट के विभिन्न अध्यायों में शामिल किया है, और उन्हें विशेष रूप से बॉक्स के माध्यम से हाइलाइट भी किया है। इनमें जमीनी परीक्षण और बातचीत के दौरान सामने आई व्यावहारिक बातें, सवाल, चुनौतियाँ और बदलावकृसभी शामिल हैं। यह दर्शाते हैं कि फैसिलिटेटर और प्रोजेक्ट टीमों ने वास्तविक परिस्थितियों में इन टूलों का इस्तेमाल कैसे किया, कौन सी चीजें कारगर रहीं, और किन चीजों में बदलाव करना पड़ा।

rduhdh fo'ks"kKksa }kjk leh{kk

विशेषज्ञों से टूलकिट की समीक्षा करवाना, वास्तव में टूलकिट निर्माण प्रक्रिया का एक बहुत ही अहम हिस्सा था। इसका मकसद लेखन, फील्ड टेस्ट और इन मुद्दों पर काम कर रहे लोगों से हासिल समझ की मदद से टूलकिट को और बेहतर बनाना था। टूलकिट की समीक्षा न केवल जेंडर विशेषज्ञों ने की, बल्कि उन लोगों ने भी की जो विशेष रूप से जेंडर और मर्दानगी के मुद्दों पर जमीनी स्तर पर काम कर रहे हैं। इसका मक़सद टूलकिट को सैद्धांतिक और व्यावहारिक, दोनों लिहाज से फुलप्रूफ बनाना था। समीक्षा करने वालों से कहा गया था कि वह विशेष रूप से इस बात पर ध्यान दें कि उपयोग की दृष्टि से टूलकिट आसान है या नहीं, भाषा में स्पष्टता है या नहीं, फ्लो दुरुस्त है या नहीं, टूलकिट काम का है या नहीं, और यह भी कि इसका स्वरूप लचीला है या नहीं, ताकि पुरुषों और लड़कों पर अभी काम शुरू करने जा रहे या पहले से काम कर रहे संगठन अपनी–अपनी जरूरतों के हिसाब से इसमें बदलाव कर सकें या परिस्थितियों के हिसाब से इसको ढाल सकें। उनसे यह भी बताने को कहा गया था कि टूलकिट में क्या कमियाँ हैं, किस हिस्से को और बेहतर बनाया या छोटा किया जा सकता है, किन चीजों को और स्पष्ट करने की जरूरत है। इस समीक्षा से जो फीडबैक मिले, हमने उनका व्यवस्थित तरीके से इस्तेमाल किया। इस तरह, हमने टूलकिट की संरचना, सामग्री और उपयोगिता यानी यूजेबिलिटी को और बेहतर बनाया।

टूलकिट का इस्तेमाल कैसे करें

यह टूलकिट सोचने और काम करने के कुछ ख़ास तरीक़ों पर आधारित है। यह कोई फिक्स मैनुअल या नियमावली जैसा नहीं, बल्कि एक लचीला गाइड है, जिसमें अलग–अलग संदर्भों के हिसाब से बदलाव किया जा सकता है, जिस पर बहस की जा सकती है, और जिसे और बेहतर बनाया जा सकता है। जेंडर के नियम–क़ायदों और सत्ता पर काम करना आसान नहीं होता, इसमें कई तरह की चीजें होती हैं, जैसे कि सीखना–सिखाना, विरोध करना, सोच–विचार करना और जरूरत पड़ने पर तरीक़ों में बदलाव लाना आदि। हमें उम्मीद है कि यह टूलकिट एक ऐसे गतिशील दस्तावेज की तरह काम करेगा, जिस पर समय के हिसाब से पुनर्विचार किया जा सकेगा, और जिसको काम के अनुभव और बदलते संदर्भों के हिसाब से अपडेट किया जा सकेगा।

ekxn'kd rjhd

टूलकिट में मुख्य रूप से तीन मार्गदर्शक तरीकों को केन्द्र में रखा गया है।

1. lh/kk tMko vkj t:jr d fglkc l cnyko ¼dLVekbt'ku½

पुरुष और लड़के जेंडर समानता कार्यक्रम से किस हद तक जुड़ेंगे, यह इस बात पर निर्भर करता है कि कार्यक्रम में उनके जीवन की वास्तविकता को किस तरह से लिया जाता है। तरीक़ा तय करते समय इस बात का ध्यान रखना जरूरी है कि वह किस आयु वर्ग के हैं, जीवन के किस पड़ाव पर हैं, उनका सामाजिक और सांस्कृतिक परिवेश क्या है। जानी–पहचानी और सम्मानजनक भाषा, भागीदारी वाले तरीकों, और स्थानीय उदाहरणों का इस्तेमाल करने से भरोसा और जुड़ाव पैदा होता है। जब प्रतिभागियों को लगता है कि उन पर ध्यान दिया जा रहा है, उनको सुना और महत्व दिया जा रहा है, तो उनका जुड़ाव और मजबूत होने लगता है और वह अधिक जिम्मेदारी के साथ कार्यक्रम में भागीदारी करते हैं।

2- i|#"kk vkj yMdk dk çfrHkkxh vkj ftEenkj lg;kxh le>uk

यह टूलकिट जेंडर समानता के काम में पुरुषों और लड़कों की भागीदारी के तरीके में बदलाव पर आधारित है। यह टूलकिट उन्हें सिर्फ अपराधी या दोषी के रूप में देखने के बजाय, पहले प्रतिभागी और फिर जेंडर जस्टिस के सक्रिय और जिम्मेदार सहयोगी के रूप में देखने की वकालत करता है। यह इस सोच पर आधारित है कि पितृसत्ता सभी जेंडर को नुकसान पहुँचाती है, जिसमें खुद पुरुष भी शामिल हैं, और इसी बुनियाद पर यह सोचने, जिम्मेदारी लेने और कदम उठाने का रास्ता तैयार करता है। इस नयी सोच के माध्यम से पुरुषों और लड़कों को जेंडर आधारित हानिकारक नियम—क़ायदों को चुनौती देने और अधिक न्यायपूर्ण व समावेशी समुदाय बनाने में योगदान देने के लिए प्रोत्साहित करता है।

3- vyx&vyx Lrjk ij vkj vyx&vyx fgrèkkjdk d lkFk dke djuk

एकला चलो की नीति पर चलने से स्थायी बदलाव नहीं आता। यह टूलकिट कम्युनिटी लीडर्स, सिविल सोसाइटी संगठनों, सरकारी कार्यक्रमों, महिला अधिकार समूहों और LGBTQIA+ समूहों सहित हाशिये के विभिन्न समुदायों के बीच आपसी सहयोग पर बल देता है। इस तरह की इंटरसेक्शनल पार्टनरशिप से न केवल ढाँचागत असमानताओं को दूर करने में मदद मिलती है, बल्कि बदलाव के लिए सामूहिक जवाबदेही की भावना भी मजबूत होती है।

Qkd l oky çe[k {k=

ग्लोबल टूलकिटों (परिशिष्ट 4) की समीक्षा, कार्यशाला और विचार—विमर्श में कई कमियों का पता चला, जिन्हें ध्यान में रखते हुए इस टूलकिट में विशेष रूप से निम्नलिखित क्षेत्रों पर ध्यान दिया गया है और अलग—अलग मॉड्यूल में शामिल किया गया हैः कार्यक्रम को स्थानीय हालात और संदर्भ के हिसाब से ढालना, इंटरसेक्शनलिटी, निगरानी, मूल्यांकन और सीखना—सिखाना, संभावित जोखिम, रुकावट और विरोध से निपटना।

जेंडर आधारित नियम—क़ायदों को बदलना और बदलाव की इस प्रक्रिया में पुरुषों और लड़कों को शामिल करना क्यों जरूरी है? टूलकिट की शुरुआत इसी सवाल के जवाब से होती है। टूलकिट का यह भाग कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और क्रियान्वित करने की दृष्टि से बहुत ही महत्वपूर्ण है, क्योंकि इसमें मुख्य अवधारणाओं, वैचारिक फ्रेमवर्क और क्रियान्वयन के तरीक़ों पर बात की गई है।

इस टूलकिट के अलग.अलग मॉड्यूल में बहुत कुछ है, जैसे कि मार्गदर्शक सिद्धांत, अच्छी कार्यप्रणालियाँ, फैसिलिटेटरों के लिए सुझाव, टूलकिट को परखने के दौरान मिला ज्ञान, उदाहरण आदि। टूलकिट इस बात पर जोर देता है कि किसी भी नियम को पत्थर की लकीर नहीं मानना है, बल्कि हमेशा आलोचनात्मक सोच रखनी है और परिस्थितियों के हिसाब से जरूरी बदलाव भी करना है। साथ ही चुनिंदा संसाधन भी दिए गए हैं जिससे चीजों के बारे में जानने और समझ को पुख़्ता करने में मदद मिलती है।

उपयोगकर्ताओं को सलाह दी जाती है कि टूलकिट का इस्तेमाल अपने—अपने काम और जरूरत के हिसाब से करें। प्रत्येक मॉड्यूल अपने आप में मुकम्मल है, आप किसी भी मॉड्यूल से शुरू कर सकते हैं, किसी तय क्रम में बँधना जरूरी नहीं है। हालाँकि किसी भी कार्यक्रम की सफलता के लिए सभी मॉड्यूल पर अमल जरूरी है। कार्यक्रम के दौरान भी, अनुभव के आधार पर जब कभी आपको लगता है कि कुछ बदलाव की जरूरत है, तो बदलाव कर सकते हैं। क्या काम आया, क्या काम नहीं आया, और क्या कमियाँ रह गईंकृइन तमाम चीजों को यह टूलकिट रेखांकित करता है। इस तरह, यह सार्थक और स्थायी बदलाव का व्यावहारिक रोडमैप हमारे सामने रखता है। साथ ही, इसमें सीखने—सिखाने, सुधार करने और चीजों को विकसित करने की गुंजाइश भी रखी गई है।

Hkkx 1 cfu;knh fl)kr

d- जेंडर के नियम-कायदों को बदलना जरूरी क्यों है? इसमें पुरुषों और लड़कों की क्या भूमिका है?

tMj d fu;e&dk;nk dh le>

जेंडर के नियम–क़ायदों पर चर्चा करते समय यह समझना जरूरी है कि सेक्स और जेंडर दोनों दो अलग–अलग चीजें हैं:

- सेक्स से आशय उन जैविक और शारीरिक विशेषताओं से है जिनके आधार पर किसी इंसान को स्त्री, पुरुष या इंटरसेक्स (मध्यलिंगी) के रूप में परिभाषित किया जाता है। इनमें गुणसूत्र, हार्मोन और प्रजनन अंग शामिल हैं। सेक्स जन्म के समय तय होता है और यह प्रायः शारीरिक लक्षणों के आधार पर तय किया जाता है। कोई चाहे तो बाद में भी हार्मोन थेरेपी या सर्जरी जैसे चिकित्सीय तरीकों से अपना सेक्स बदलवा सकता है। या प्राकृतिक रूप से भी, मेनोपॉज की स्थिति में या हार्मोन संबंधी बदलावों के कारण यह बदल सकता है।

- जबकि जेंडर एक सामाजिक संरचना है, जिसमें किसी समाज या संस्कृति के भीतर स्त्री, पुरुष, या नॉन–बाइनरी होने के आधार पर किसी की भूमिका, उसका व्यवहार, उससे अपेक्षा और उसकी पहचान का निर्धारण किया जाता है। हालाँकि दुनिया भर में जेंडर आधारित भूमिकाओं[1] को लेकर कुछ चीजें एक जैसी ही हैं, लेकिन अलग–अलग संस्कृतियों में इनकी समझ, अभिव्यक्ति और मतलब अलग–अलग होते हैं और समय के साथ इनमें बदलाव भी आता रहता है।

सेक्स का आधार जैविक है, जबकि जेंडर सामाजिक नियम–क़ायदों, सांस्कृतिक अपेक्षाओं और आर्थिक व राजनीतिक संदर्भों से प्रभावित होता है। उदाहरण के लिए, किसी व्यक्ति का सेक्स उसके कुछ शारीरिक लक्षण ही तय कर सकता है, लेकिन जेंडर के नियम–क़ायदे यह तय करते हैं कि किस जेंडर का व्यक्ति कैसे कपड़े पहनेगा, किस तरह से व्यवहार करेगा और किस तरह से बातचीत करेगा। इस बुनियादी फर्क को समझना बहुत जरूरी है क्योंकि असमान सत्ता–संबंध, भेदभाव और हिंसा जैसी समस्याओं की जड़ जैविक सेक्स नहीं, बल्कि जेंडर के नियम–क़ायदे हैं जो जेंडर समानता की राह में रोड़े अटकाते हैं।

tMj d fu;e&dk;nk dk cnyuk t:jh D;k g\

जेंडर के नियम–क़ायदे वास्तव में सामाजिक रूप से निर्मित वो अपेक्षाएँ हैं जो तय करती हैं कि अपने जेंडर के हिसाब से किसी व्यक्ति को कैसे सोचना चाहिए, कैसे काम करना चाहिए और कैसे व्यवहार करना चाहिए। यही नियम–क़ायदे "मर्दानगी" और "औरतानापन" जैसी अवधारणाओं को परिभाषित करते हैं और तय करते हैं कि समाज में किसकी क्या भूमिका होगी।

गेल रुबिन (1975) ने "व्यवस्थाओं के उस समूह को "सेक्सः जेंडर सिस्टम" नाम दिया है, जिनके माध्यम से समाज जैविक यौनिकता को मानव गतिविधि के उत्पाद में बदलता है।"[2] यह सिस्टम उन सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और राजनीतिक व्यवस्थाओं को दर्शाता है जिनके माध्यम से जैविक भिन्नताओं (सेक्स) की व्याख्या की जाती है और उन्हें सामाजिक रूप से निर्मित भूमिकाओं, अपेक्षाओं और दर्जाबंदियों (जेंडर) के रूप में व्यवस्थित किया जाता है। यह बताता है कि समाज किस तरह पुरुषों, महिलाओं और विविध जेंडर पहचान वाले लोगों के बीच जो तथाकथित फर्क है, उसको अर्थ, महत्व और सत्ता प्रदान करता है।

---

1 जेंडर–आधारित भूमिकाएँ दरअसल सामाजिक रूप से निर्मित नियम–क़ायदे और व्यवहार हैं जो तय करते हैं कि जेंडर के हिसाब से जिससे जैसी अपेक्षा रखी जाती है, उसे वैसा ही काम और व्यवहार करना चाहिए। ये जेंडर भूमिकाएँ वास्तव में काम, परिवार और समुदाय जैसे जीवन के अलग–अलग क्षेत्रों में मिलने वाली जिम्मेदारियों, रखी जाने वाली उम्मीदों और अवसरों तक पहुँच को प्रभावित करती हैं। यह प्रायः पहले से मौजूद असमानताओं को और बढ़ाती हैं और वैसे लोगों के लिए विकल्पों और संभावनाओं को सीमित करती हैं जो समाज की अपेक्षाओं पर खरे नहीं उतरते।)

2 Rubin, G. (1975). The traffic in women: Notes on the "political economy" of sex. In R. R. Reiter (Ed.), Toward an anthropology of women (pp. 157–210). Monthly Review Press.

इस सिस्टम में, जेंडर के नियम–क़ायदे ही यह तय करते हैं कि संसाधनों, जिम्मेदारियों और अवसरों का बँटवारा किस तरह से किया जाएगा, और यह इस आधार पर तय होता है कि जेंडर भूमिका के हिसाब से किसी को किन चीजों की जरूरत हो सकती है और बदले में वह क्या दे सकता है। उदाहरण के लिए, वैसे नियम–क़ायदे जो पुरुषों को कमाने वाला और महिलाओं को देखभाल करने वाला मानते हैं, शिक्षा, रोजगार, आय, संपत्ति के मालिकाना हक़, गतिशीलता या आने–जाने की आजादी और निर्णय–निर्माण के अवसरों तक पहुँच को प्रभावित कर सकते हैं। यह तरीक़े निष्पक्ष नहीं होतेय यह संस्थाओं, नीतियों, और रोजमर्रा के कामकाज में रचे–बसे होते हैं, और अक्सर असमान सत्ता–संबंधों को खाद–पानी देते रहते हैं, और उन लोगों के लिए विकल्पों को सीमित करते हैं जो समाज की बुनियादी अपेक्षाओं पर खरे नहीं उतरते। यह नियम–क़ायदे सत्ता असंतुलन को बढ़ाते हैं और भेदभाव को बनाए रखते हैं, अवसरों को सीमित करते हैं और विशेष रूप से महिलाओं, लड़कियों और विविध सेक्स व जेंडर पहचान वाले लोगों के ख़िलाफ हिंसा को बढ़ावा देते हैं।

इन नियम–क़ायदों को बदलना इसलिए भी जरूरी है ताकिरू

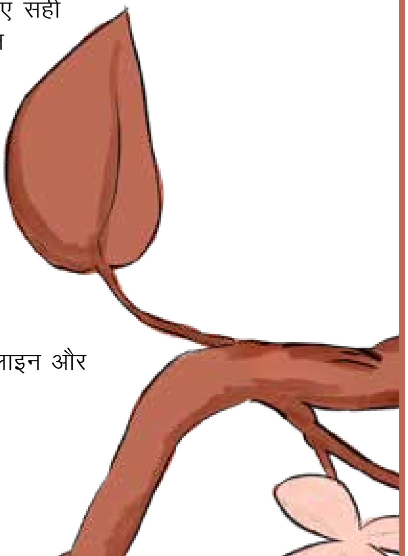
- असमानता कम होः सभी जेंडर के लोगों को समान अवसर मिल सके।
- स्वस्थ संबंध विकसित होंः रूढ़िवादी सोच से मुक्ति मिले और आपसी सम्मान व सहयोग की भावना मजबूत हो।
- समुदाय समावेशी बनेंः जहाँ सभी लोग जबरन थोपी गई अपेक्षाओं और भेदभाव से मुक्त होकर जी सकें।

सिर्फ लोगों की निजी सोच में बदलाव से जेंडर के नियम–क़ायदों में बदलाव संभव नहीं है। इसके लिए नीति, क़ानून और परंपरा जैसी व्यवस्थागत शक्तियों को चुनौती देनी होगी जो इन असमानताओं को खाद–पानी मुहैया कराती हैं।

tMj dk fu;e&dk;nk dk cnyu e i#"kk vkj yMdk dh Hkkxhnkjh D;k t:jh g\

लड़की को ऐसा होना चाहिए और लड़का को वैसा होना चाहिए जैसी सोच इतनी कठोर है कि इसका बहुत से बच्चों पर बहुत बुरा असर पड़ता है। इस कारण बहुत से बच्चे ख़ुद को अलग–थलग महसूस करने लगते हैं और उलझन के शिकार हो जाते हैं, और ऐसा सिर्फ उन्हीं बच्चों के साथ नहीं होता जो जेंडर–विविध (लड़का–लड़की बाइनरी से अलग पहचान रखने वाले) होते हैं। लड़कों की परवरिश इस तरह की जाती है कि वह उस तरह के व्यवहार से परहेज करें जिन्हें औरतों जैसा माना जाता है। उन्हें सख़्त बनने, जज़्बातों पर काबू और कॉम्पिटिशन की भावना रखने जैसी ख़ूबियाँ अपनाने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। लड़कों से रखी जाने वाली अपेक्षाओं में नस्ल, जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, उम्र और जेंडर पहचान आदि के हिसाब से बदलाव संभव है। लड़के जब 'मर्द बनने' के पारंपरिक आदर्शों से भटकते हैं तो अक्सर उनकी आलोचना की जाती है, उनका मजाक उड़ाया जाता है, ताकि उन्हें रास्ते पर लाया जा सके।

मर्दानगी का मतलब है वैसी भूमिकाएँ और व्यवहार, जिन्हें समाज लड़कों और पुरुषों के लिए सही मानता है। यह कोई जैविक चीज नहीं है, बल्कि इसको सामाजिक, ऐतिहासिक और राजनीतिक कारकों ने मिलकर गढ़ा है। आसान शब्दों में कहें तो यह बताती है कि मर्द बनने के लिए किन नियम–क़ायदों को अपनाना होगा, और किन अपेक्षाओं पर खरा उतरना होगा। इन विचारों को परिवार, दोस्त, शिक्षा व्यवस्था, धर्म, ऑनलाइन और



ऑफलाइन मीडिया आदि रोजाना बढ़ावा देते रहते हैं। इसी तरह 'फेमिनिनिटी' या औरतानापन का मतलब है वैसी भूमिकाएँ, व्यवहार और गुण जिन्हें समाज लड़कियों और औरतों के लिए सही मानता है। "मर्दानगी" से जुड़े ऐसे बहुत से सांस्कृतिक नियम–क़ायदे हैं जो महिलाओं पर हावी होने, आक्रामकता दिखाने और समलैंगिकों के प्रति नफरत जैसी भावना को बढ़ावा देते हैं। ये नियम–क़ायदे पुरुषों का भी नुकसान करते हैं, क्योंकि यह न सिर्फ उन्हें अपनी भावनाओं को व्यक्त करने और हमदर्दी जताने से रोकते हैं, बल्कि जेंडर–आधारित हिंसा और व्यवस्थागत असमानता को भी बनाए रखते हैं। उदाहरण के लिएः

- पुरुषों में धूम्रपान, बहुत ज़्यादा शराब पीना और हिंसा में शामिल होना जैसे जोखिम भरे काम करने की संभावना ज़्यादा होती है, जिससे उनकी सेहत ख़राब होती है और उम्र भी घटती है।
- समाज में बदनामी के डर से पुरुष अक्सर अपने मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी परेशानियों के लिए मदद माँगने या अपनी निजी परेशानियों के बारे में खुलकर बात करने से बचते हैं।
- बहुत से पुरुष ऐसे हैं जो अपने बच्चों की परवरिश में अधिक सक्रिय भूमिका निभाना चाहते हैं, लेकिन कठोर सामाजिक नियमों और अपने ऑफिस की नीतियों के चलते, अक्सर काम और परिवार की जिम्मेदारियों के बीच संतुलन नहीं बना पाते।

'मर्दानगी' की यह संकीर्ण परिभाषा और समझ लड़कों के भावनात्मक और सामाजिक विकास में बाधक हैं। यह असमानता की व्यवस्था को बढ़ावा देती हैं और पुरुषों के व्यवहार से जुड़ी संकीर्ण सोच का समर्थन करती हैं, जो प्रायः हावी होने, भावनाओं को दबाने और जिस्मानी ताक़त दिखाने तक ही सीमित हैं। यह समझना भी जरूरी है कि इन अपेक्षाओं को सिर्फ पुरुष ही नहीं, बल्कि सभी जेंडर के लोग बढ़ावा देते हैं। इस शब्द का इस्तेमाल एकवचन में करने से यह गलतफहमी भी हो सकती है कि मर्दानगी सिर्फ एक ही तरह की होती है। यह सोच कि मर्दानगी का सिर्फ एक ही रूप होता है, गलत और भेदभावपूर्ण है। ऐसे बहुत से पुरुष हैं जो मर्दानगी से जुड़ी पारंपरिक धारणाओं को नकारते आए हैं। सच तो यह है कि संस्कृति, भाषा, वर्ग, जाति, सक्षमता, भौगोलिक स्थिति और पीढ़ीगत अनुभवों के हिसाब से मर्दानगी के अलग–अलग रूप हमेशा से मौजूद रहे हैं। इसलिए यहाँ मर्दानगी का मतलब कई तरह की मर्दानगियाँ हैं जो इस बात को साबित करते हैं कि जेंडर को जीने और महसूस करने के कई तरीक़े हैं। यहाँ तक कि एक ही संदर्भ या माहौल में अलग–अलग पुरुष अपनी–अपनी मर्दानगी का प्रदर्शन अलग–अलग तरह से कर सकते हैं। कौन पुरुष किस तरह अपनी मर्दानगी का प्रदर्शन करेगा, यह इस बात पर निर्भर करता है कि वह किस समूह का हिस्सा है। इससे यह बात और पुख़्ता हो जाती है कि मर्दानगी की कोई इकलौती या स्थिर पहचान नहीं होती, यह एक गतिशील और बदलता रहने वाला व्यवहार है।

जेंडर न्याय और व्यापक सामाजिक न्याय के लिए इन नियम–क़ायदों को बदलना जरूरी है। सामाजिक अन्याय के बने रहने का एक बड़ा कारण यही है, क्योंकि यह विशेषाधिकार प्राप्त समूहों में अधिकार की भावना को बढ़ावा देता है और हाशिये के समूहों में हीनता और अधीनता की भावना भरता है। इसके अलावा, मर्दानगी की प्रचलित धारण ाओं को मानने के बहुत से फायदे भी हैं। जो पुरुष समाज की सोच के हिसाब से खुद को "मजबूत" दिखाते हैं या प्रतिस्पर्धा वाला रवैया रखते हैं, उन्हें कार्यस्थल पर प्रायः अधिक सम्मान, अधिकार और अवसर मिलते हैं। किसका वेतन स्तर क्या होगा, भर्ती संबंधी फैसलों में किसकी चलेगी, किन नौकरियों को अधिक महत्व और वेतन मिलेगा, घर या संस्थान के संसाधनों पर किसका कंट्रोल होगाकृइन तमाम चीजों पर इसका असर पड़ सकता है। पितृसत्ता वाले समाज में, लगभग

पूरी व्यवस्था में प्रतिस्पर्धा वाली कारोबारी संस्कृति, बाजार की प्राथमिकता, दबंग नेतृत्व की स्वीकार्यता आदि के माध्यम से इस सोच को बाढ़ावा दिया जाता है। नतीजा यह होता है कि सामाजिक और आर्थिक फायदे अक्सर उन्हीं लोगों को मिलते हैं जो मर्दानगी के प्रचलित नियम–क़ायदों का पालन करते हैं। इसका नतीजा संस्थागत पक्षपात के रूप में सामने आता है, जहाँ आम चलन से हटकर व्यवहार करने वालों को सजा मिलती है, वहीं पारंपरिक व्यवहार करने वालों को नौकरी के ज़्यादा मौके, बहुत जल्दी प्रमोशन और समाज में अधिक सम्मान जैसे पुरस्कार मिलते हैं।

मर्दानगी की सोच में बदलाव का मतलब है दबे–कुचले समूहों को अपने अधिकार और गरिमा के लिए आवाज उठाने की ताक़त देना, जिनके पास विशेषाधिकार हैं उन्हें प्रोत्साहित करना कि वह अपने विशेषाधिकारों

का इस्तेमाल दमनकारी व्यवस्थाओं को चुनौती देने में करें।3 सच तो यह है कि जब हम मर्दानगी की प्रचलित धारणाओं को चुनौती देते हैं, तो इसके साथ वास्तव में पितृसत्ता, जातिवाद, सक्षमतावाद, वर्ग–आधारित दर्जाबंदी और हाशियाकरण के अन्य तौर–तरीकों का भी विरोध कर रहे होते हैं। शोध से पता चला है कि जेंडर–समानता और लचीली मर्दानगी को बढ़ावा देने से पुरुषों की मानसिक सेहत में सुधार आता है, निजी रिश्तों में गर्माहट आती है और जेंडर–आधारित हिंसा में कमी आती है (बार्कर और अन्य, 20074; कोर्टे ने, 20005; ज्यूक्स और अन्य, 20156)। अतः कहने की जरूरत नहीं कि मर्दानगी के अधिक समावेशी और लचीले मॉडल अपनाने से सभी जेंडर के लोगों के लिए स्वस्थ रिलेशनशिप, बराबरी को बढ़ावा देने वाले समुदाय के निर्माण और अधिक भावनात्मक सुख के रास्ते आसान होते हैं।

3 Tumursukh, U., Chanthavysouk, K., Uysingco, P., Hernandez, L., Hasyim, N., Muttaqin, F., Trang, Q. T. T., Sananikone, S., Nakagawa, K., Greig, A., & Pawar, A. (2013). Regional curriculum on transforming masculinities towards gender justice. Regional Learning Community for East and Southeast Asia.

4 Barker, G., Ricardo, C., & Nascimento, M. (2007). Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions. World Health Organization.

5 Courtenay, W. H. (2000). Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: A theory of gender and health. Social Science & Medicine, 50(10), 1385–1401.

6 Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015).
From work with men and boys to changes in social norms and reduction of inequities in gender relations: A conceptual shift in prevention of violence against women and girls. The Lancet, 385(9977), 1580–1589.

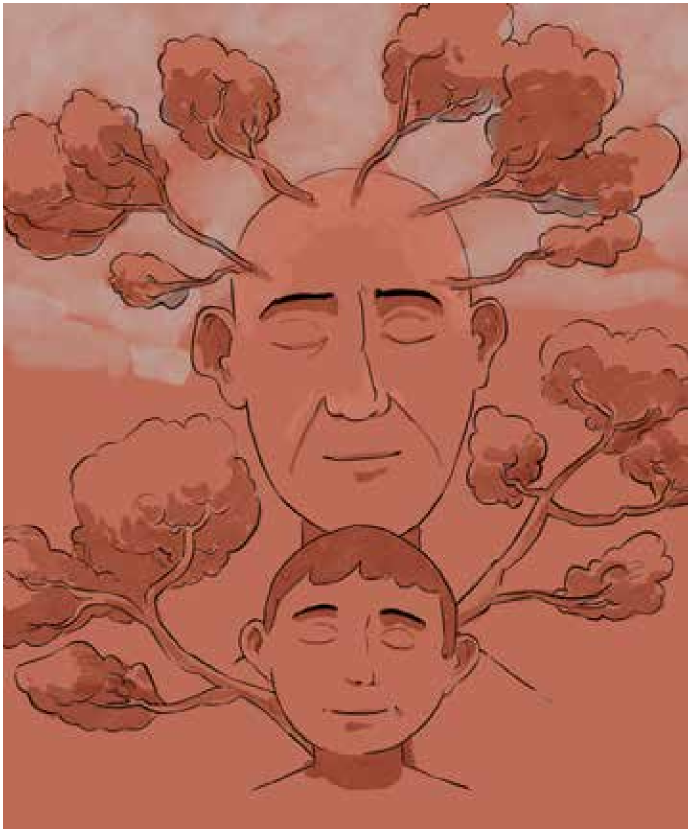
tsMj ds gkfudkjd fu;e&dk;nksa dks pqukSrh nsus esa iq#"kksa vkSj yM+dksa dh Hkkxhnkjh ls lekt esa cM+k cnyko vk ldrk gS] ,d u;h nqfu;k cu ldrh gS

- एक ऐसी दुनिया, जिसमें पुरुष और लड़के पितृसत्ता पर सवाल उठाएँ और सभी जेंडरों के लिए इसे दमनकारी और बाँटने वाली व्यवस्था मानें।
- एक ऐसी दुनिया, जिसमें हमदर्दी के हथियार से पुरुषों और लड़कों को यह एहसास कराया जा सके कि जेंडर के नियम–क़ायदे कितने दमनकारी हैं।
- एक ऐसी दुनिया, जहाँ पुरुष अपने जज़्बातों का खुलकर इजहार कर सकें, बेझझिक होकर अपने साथ होने वाले दुर्व्यवहार, अपने मानसिक स्वास्थ और अपनी कमजोरियों पर बात कर सकें।
- एक ऐसी दुनिया, जिसमें यह स्वीकार किया जाए कि मर्दानगी के उतने ही रूप नहीं हैं जितने कि प्रचलित हैं, बल्कि मर्दानगी के और भी बहुत से रूप हैं या हो सकते हैं।
- एक ऐसी दुनिया, जिसमें पितृसत्ता की बुनियाद पर टिकी सत्ता संरचनाओं का कोई अस्तित्व न हो, जहाँ पुरुष, महिला और जेंडर–विविध लोग एक–दूसरे के प्रति सम्मान और बराबरी की भावना रखें।
- एक ऐसी दुनिया, जिसमें दया और सामूहिक देखभाल की संस्कृति का बोलबाला हो, किसी के भी साथ किसी भी तरह का कोई भेदभाव या पक्षपात न हो।

blds vkxs ,d vkSj T;knk cgrj nqfu;k dk liuk gS

- एक ऐसी दुनिया का, जहाँ जेंडर का जिस्म से कोई लेना–देना न होय जहाँ प्रत्येक इंसान में थोड़ी मर्दानगी और थोड़ा औरतानापन दोनों हो, चाहे जन्म के समय उसका सेक्स कुछ भी तय किया गया हो।
- एक ऐसी दुनिया का, जहाँ जेंडर महज एक विकल्प हो, खुद को जाहिर करने का बस एक तरीको हो, या शायद हो ही नहीं, और हम सामाजिक नियम–क़ायदों से बिल्कुल आजाद, जो जैसा है वैसा ही बहुत अच्छा है, जैसे सहज भाव से समृद्ध हों।

सामाजिक बदलाव के लिए जरूरी है कि हमारे पास एक सोच हो, एक सपना हो, जो हमें हमारी कोशिशें जारी रखने के लिए प्रेरित करे, हौसला दे। अधिक समावेशी, बराबरी पर आधारित और ज़्यादा आजाद ख़्याल समाज का यही सपना हमें जेंडर के नियम–कायदों को बदलने और मर्दानगी को नये सिरे से परिभाषित करने के लिए प्रेरित करता है, प्रतिबद्ध और जिम्मेदार बनाता है।



ख. उन अवधारणाओं का संक्षिप्त परिचय, पुरुषों और लड़ कों के साथ काम करते समय जिनकी जरूरत पड़ेगी

fir`lÙkk%

‘पितृसत्ता’ एक ऐसी संगठित व्यवस्था है, जिसके माध्यम से स्त्री/औरतानापन पर पुरुष/मर्दानगी की सत्ता को स्थापित और मजबूत किया जाता है। यह एक अन्यायपूर्ण व्यवस्था है, जो इस सोच पर आधारित है कि सत्ता का मतलब दूसरों पर हावी होना या नियंत्रण रखना है। मतलब कि लोगों और चीजों पर सत्ता रखना (बॉक्स देखें)। दूसरों "पर सत्ता" वाली यह व्यवस्था सेक्स, जेंडर और सेक्सुअल पहचान की बाइनरी पर बल देती है, जबकि इनमें से कोई भी न तो ‘प्राकृतिक’ है और न ही जैविक आधार पर निर्धारित है। जब हम पितृसत्ता के इस दावे को सच मान लेते हैं कि स्त्री–पुरुष के बीच की जेंडर असमानता ‘प्राकृतिक’ है, तब इसी आधार पर हम आर्थिक शोषण या नस्ल आधारित भेदभाव जैसी अन्य असमानताओं को भी ‘सामान्य’ और ‘स्वाभाविक’ मानने लगते हैं। इस तरह, पितृसत्ता का यह दूसरों ‘पर सत्ता’ वाला मॉडल एक आदर्श बन जाता है और उस व्यापक सोच को हवा देता है, जिसके मुताबिक समाज स्वाभाविक रूप से असमान होते हैं और सत्ता का एक ही रूप होता है और वह है दूसरों पर सत्ता।

lDl%

किसी व्यक्ति के 'सेक्स' का निर्धारण उसकी कुछ विशेष शारीरिक विशेषताओं के आधार पर किया जाता है। जन्म के समय जननांगों की बनावट के आधार पर बच्चे का सेक्स तय किया जाता है। चूँकि सेक्स को शारीरिक विशेषताओं के आधार पर परिभाषित किया जाता है, इसलिए आम तौर पर यह जैविक तथ्य माना जाता है। लेकिन याद रखना जरूरी है कि यह जो मानना है कि सेक्स के सिर्फ दो ही प्रकार (स्त्री और पुरुष) होते हैं, महज सांस्कृतिक सोच है जैविक तथ्य नहीं।

tMj%

इसका संबंध स्त्री, पुरुष या जेंडर–विविध (स्त्री–पुरुष बाइनरी से अलग) पहचान वाले व्यक्ति के लिए सामाजिक रूप से तय की गई भूमिकाओं, व्यवहारों, तौर–तरीकों, पहचानों और अपेक्षाओं से है। इसमें यह भी शामिल है कि लोग सामाजिक, सांस्कृतिक और संस्थागत संदर्भों में एक–दूसरे से किस तरह का संबंध रखेंगे। चूँकि जेंडर एक सामाजिक सोच है, इसलिए अलग–अलग समाज में इसका स्वरूप अलग–अलग हो सकता है, यहाँ तक समय के हिसाब से भी इसमें बदलाव आ सकता है।

bVjlDl@bVjlDl fofo/krk oky ykx%

ज्यादातर लोग साफ–साफ पहचान में आ सकने वाले स्त्री या पुरुष जननांग के साथ पैदा होते हैं, लेकिन कई ऐसे भी होते हैं जो इंटरसेक्स विविधता के साथ जन्म लेते हैं। इंटरसेक्स विविधता वालों में या तो स्त्री और पुरुष दोनों तरह की जैविक विशेषताएँ होती हैं या फिर उनके जननांगों की बनावट ऐसी होती है कि उन्हें आसानी से स्त्री या पुरुष की श्रेणी में नहीं रखा जा सकता। मतलब साफ है कि जैविक विविधता का दायरा महज स्त्री और पुरुष तक ही सीमित नहीं है। मतलब यह भी कि दुनिया में केवल स्त्री और पुरुष ही नहीं रहते, और भी तरह के लोग रहते हैं। इंटरसेक्स शब्द का इस्तेमाल प्रजनन अंग औरध्या सेक्सुअल एनाटॉमी (शरीर के यौन अंगों की बनावट) की प्राकृतिक विविधताओं को चिह्नित करने के लिए किया जाता है। यह विविधता किसी व्यक्ति के गुणसूत्र, जननांग, या फिर वृषण (टेस्टिस) या अंडाशय (ओवरी) जैसे आंतरिक प्रजनन अंगों में भी हो सकती है। उदाहरण के लिए, हो सकता है कि जन्म के समय जिसको लड़की माना और लड़की ही की तरह पाला गया हो, उसको उम्मीद के मुताबिक मासिक धर्म (पीरियड्स) शुरू न हो, और मेडिकल जाँच में पता चले कि उसको अंडाशय नहीं है, या कुछ ऐसा है जिस वजह से हार्मोन बनने में दिक्क़त आ रही है औरध्या अंडाशय द्वारा उन्हें ग्रहण करने की प्रक्रिया प्रभावित हो रही है। इंटरसेक्स विविधता कई प्रकार की होती हैय कुछ अनुमानों के अनुसार इसके 30 या उससे अधिक प्रकार हो सकते हैं। संयुक्त राष्ट्र की मानवाधिकार संस्थाओं ने चिंता जताते हुए कहा है कि मेडिकली जरूरी नहीं होने के बावजूद इंटरसेक्स शिशुओं और बच्चों की सेक्स–असाइनमेंट सर्जरी की जा रही है, और इसकी न तो उन्हें जानकारी दी जा रही है और न ही उनकी सहमति ली जा रही है, जबकि ऐसा करना उनके शरीर की अखंडता और अपने शरीर पर उनके अधिकार के साथ ही हानिकारक रिवाजों से मुक्ति के उनके अधिकारों का भी उल्लंघन है।7 साथ ही, इस तरह के मेडिक हस्तक्षेप से पीड़ित इंटरसेक्स व्यक्ति ट्रॉमा का शिकार हो सकता है, लम्बे समय तक दर्द से पीड़ित रह सकता है, यौन अंग सही तरीके से काम करना बंद कर सकते हैं, सेक्सुअल सेंसेशन में कमी आ सकती है, बाँझपन की समस्या पैदा हो सकती है, जिन्दगी भर हार्मोन ट्रीटमेंट लेना पड़ सकता है, बार–बार सर्जरी करवानी पड़ सकती है, सेक्स/जेंडर के गलत कानूनी निर्धारण जैसी समस्या पैदा हो सकती है (Office of the High Commissioner for Human Rights et al., 2016)।8 इंटरसेक्स कार्यकर्ता लम्बे समय से अपनी मर्जी के मुताबिक अपनी पहचान तय करने की लड़ाई लड़

7 Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2019). Background note on human rights violations against intersex people. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/BackgroundNoteHumanRightsViolationsagainstIntersexPeople.pdf

8 Human Rights Research Centre. (2024). Intersex bodies, surgery, and the pursuit of normality. https://www.humanrightsresearch.org/post/intersex-bodies-surgery-and-the-pursuit-of-normality

रहे हैं। वह पुराने समय से चली आ रही उस मेडिकल सोच का विरोध करते हैं, जिसके चलते जन्म के समय ही सेक्स असाइनमेंट सर्जरी कर दी जाती है। वे इस बात के लिए लड़ रहे हैं कि इंटरसेक्स लोगों को बड़े होने पर अपनी मर्जी से अपना जेंडर चुनने का अधिकार मिले। साथ ही, जेंडर पहचान पुख़्ता करने के लिए वह किसी मेडिकल प्रक्रिया से गुजरना चाहते हैं या नहीं, वह चाहते हैं कि यह तय करने का अधिकार भी उन्हें मिले।

fll tsMj%

अक्सर संक्षेप में इसको "सिस" कहा जाता है। यह शब्द उन लोगों के लिए इस्तेमाल होता है जिनका जन्म के समय तय किया गया सेक्स, उनका शरीर और उनकी जेंडर पहचान आपस में मेल खाते हैं। उदाहरण के लिए, कोई व्यक्ति जो खुद को पुरुष मानता है और जिसे जन्म के समय भी पुरुष–जेंडर ही दिया गया था। दूसरे शब्दों में कहें तो वैसे लोग जिनकी जेंडर पहचान और जेंडर भूमिका उन अपेक्षाओं के अनुरूप होती है जो सेक्स के हिसाब से समाज द्वारा तय की गई है।[9]

Vªkal tsMj%

ट्रांसजेंडर एक जटिल शब्द है, जिसकी सटीक और सर्वमान्य परिभाषा अभी तक तय नहीं हो पाई है। यह किसी एक पहचान या अनुभव को नहीं दर्शाता, बल्कि एक व्यापक शब्द के रूप में इसका इस्तेमाल होता है। ट्रांसजेंडर शब्द का इस्तेमाल उन तमाम लोगों के लिए किया जाता है या जा सकता है, जो समाज द्वारा तय दो–जेंडर वाली व्यवस्था के प्रचलित नियम–कायदों का पालन नहीं करते। ऐसा करने का उनका तरीक़ा अलग–अलग हो सकता है। इसमें कई तरह के क्रॉस–जेंडर (जेंडर की निर्धारित सीमाओं को पार करने वाले) व्यवहार और पहचान शामिल हैं। इनमें अपनी मर्जी से मेडिकल, सर्जिकल या अन्य तरीकों से शरीर की बनावट या किसी अंग में बदलाव करवाना भी शमिल है। वह चाहे तो अपने पहनावे, बोलचाल और हाव–भाव जैसे जेंडर अभिव्यक्ति के अन्य तरीक़ों से भी अपनी वह पहचान जाहिर कर सकता है जो उसके जन्म के समय तय किए गए सेक्स से मेल खा भी सकता है और नहीं भी। जो लोग डॉक्टर की मदद से शारीरिक बदलाव करवाते हैं, उन्हें ट्रांससेक्सुअल भी कहा जा सकता हैय हालाँकि वह भी ट्रांसजेंडर ही की श्रेणी में आते हैं। अपना सेक्स बदलवाने के बाद बहुत से ट्रांस अपना पुराना नाम भी बदल लेते हैं, जिसे 'डेड नेम' कहा जाता है और नया नाम रख लेते हैं। वे यह भी चाह सकते हैं कि उनके पसंदीदा नाम और जेंडर को कानूनी मान्यता मिले और उन्हें आधिकारिक पहचान पत्रों में दर्ज किया जाए। ट्रांसजेंडर लोग हेट्रोसेक्सुअल (विषमलैंगिक), होमोसेक्सुअल (समलैंगिक) या बाइसेक्सुअल (उभयलैंगिक) हो सकते हैं। ट्रांसजेंडर खुद को पुरुष, महिला, या किसी वैकल्पिक जेंडर, कई जेंडर वाले या बिना जेंडर वाले व्यक्ति के रूप में देख सकते हैं। ट्रांसजेंडर शब्द की जटिलता को ध्यान में रखते हुए, किसी व्यक्ति की सही पहचान जानने का सबसे बेहतर तरीका यही है कि सीधे उसी से पूछ लिया जाए।

सभी की तरह, ट्रांस लोगों को भी एक व्यक्ति के रूप में कानूनी मान्यता पाने का अधिकार है, जिसमें उनकी अपने लिए चुनी गई जेंडर पहचान को स्वीकार करना भी शामिल है। ट्रांजिशनिंग या जेंडर परिवर्तन कराने से बहुत से लोगों की जिन्दगी बेहतर बन सकती है, उन्हें सुख और सुकून मिल सकता है।

9 TARSHI. (n.d.). शब्दावली [Glossary]. Talking About Reproductive and Sexual Health Issues. Retrieved June 2, 2026, from https://www.tarshi.net/hindi-srhr-glossary/

Vªkl Qkfc;k%

संयुक्त राष्ट्र के अनुसार10, ट्रांसफोबिया का मतलब है ट्रांसजेंडर लोगों के प्रति उनकी जेंडर पहचान या अभिव्यक्ति के आधार पर किसी भी तरह का पूर्वाग्रह या दुश्मनी भरा रवैया रखना। ट्रांसफोबिया का निशाना वैसे लोग बन सकते हैं जो ट्रांस हैं या जिन्हें ट्रांस समझा जाता है। यह कई रूपों में प्रकट हो सकता है। उनका अपराधीकरण किया जा सकता है, उनके साथ हिंसा की जा सकती है, भेदभाव किया जा सकता है, मानसिक रूप से बीमार बताया जा सकता है, उत्पीड़न किया जा सकता है, बहिष्कार किया जा सकता है, लांछित किया जा सकता है या उनकी पहचान को नकारा जा सकता है। ट्रांसफोबिया वास्तव में ट्रांस लोगों के ख़िलाफ हिंसा और भेदभाव की व्यापक संस्कृति को बढ़ावा देता है।

fgtMk@fdUuj%

दक्षिण एशिया में हिजड़ों को न तो पूरी तरह से पुरुष और न ही पूरी तरह से महिला माना जाता है। उन्हें "तीसरे" जेंडर के रूप में देखा जाता है। यह सांस्कृतिक समुदाय मुख्य रूप से भारत, पाकिस्तान और बांग्लादेश में पाया जाता है और इसे अलग–अलग जगहों पर अलग–अलग नामों से जाना जाता है, जैसे कि दक्षिण भारत में इन्हें 'अरवाणि' कहा जाता है। "हिजड़ा" शब्द का इस्तेमाल कई तरह के लोगों के समूह के लिए किया जाता हैय इसमें वैसे लोग शामिल हैं जो खुद को पूरी तरह पुरुष या स्त्री नहीं मानते, और वैसे भी जो खुद को महिला मानते हैं लेकिन जन्म के समय उन्हें पुरुष माना गया था। हालाँकि भारत में इन्हें कानूनी तौर पर तीसरा जेंडर माना जाता है। वास्तव में हिजड़े सदियों से दक्षिण एशियाई संस्कृति का हिस्सा रहे हैं। समाज में महत्व होने के बावजूद उनकी जगह हाशिये पर ही रही है। फिर भी हमें "हिजड़ा" शब्द का इस्तेमाल सोच–समझकर ही करना चाहिए, क्योंकि इस समुदाय के कुछ लोग इस संबोधन को अपमानजनक मानते हैं और "किन्नर" कहलाना पसंद करते हैं। हिजड़ा समुदाय अपने ख़ास रीति–रिवाजों, परंपराओं, सदस्यता संरचना, परिवार व्यवस्था और आजीविका के परंपरागत साधनों से संचालित होता है। यह एक ऐसा सांस्कृतिक समुदाय है जिसमें कोई भी व्यक्ति शामिल हो सकता है, रह सकता है या छोड़ सकता है। अहम बात यह है कि जब कोई व्यक्ति समुदाय छोड़ देता है, तो पारंपरिक अर्थों में उसे हिजड़ा नहीं माना जाता। इससे पता चलता है कि हिजड़ा समुदाय–आधारित पहचान है, न कि एक स्वतंत्र जेंडर पहचान। हालाँकि इसका निर्माण वैसे सभी लोगों के लिए सुरक्षित स्थान के रूप में किया गया था, जिनकी जेंडर पहचान समाज द्वारा निर्धारित जेंडर पहचानों से मेल नहीं खाती।

संभव है कि पश्चिमी समाज के लिए नॉन–बाइनरी पहचान हाल की बात हो, लेकिन दूसरी जगहों पर इनकी गहरी ऐतिहासिक और सांस्कृतिक जड़ें हैं। भारत में तो हिजड़ा पहचान का बहुत ही पुराना इतिहास रहा है, और इसका उल्लेख पौराणिक कथाओं में भी मिलता है। भारतीय समाज के लिए हिजड़ा बहुत ही जाना–पहचाना समुदाय है, लेकिन इन्हें अक्सर डर, नफरत या दया की नजर से ही देखा जाता है। फिर भी यह पुराना मेलजोल, पश्चिमी समाज की तुलना में, दक्षिण एशियाई समाज को कुछ हद तक ट्रांस पहचानों को मान्यता देने की दृष्टि से अधिक खुला बनाता है।

10 UN Free & Equal. (n.d.). Challenges and solutions: Transgender. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Retrieved May 20, 2026, from https://www.unfe.org/en/know-the-facts/challenges-solutions/transgender

tsMj igpku%

जेंडर पहचान का मतलब है किसी व्यक्ति का अपने जेंडर को लेकर अंदरूनी और निजी अनुभव, जो जन्म के समय तय सेक्स से मेल खा भी सकता है और नहीं भी। कोई व्यक्ति अपनी पहचान कई रूपों में कर सकता है, जैसे कि महिला, पुरुष, नॉन–बाइनरी, जेंडर नॉन–कन्फॉर्मिंग, जेंडर–क्वीर, जेंडर–फ्लुइड, इत्यादि।

tsMj&fofo/krk%

जेंडर–विविध शब्द का इस्तेमाल ट्रांसजेंडर लोगों के लिए तो किया ही जाता है, साथ ही वैसे लोगों के लिए भी इस शब्द का इस्तेमाल होता है जिनकी जेंडर पहचान औरध्या जेंडर अभिव्यक्ति समाज के प्रचलित नियम–कायदों और रूढ़ियों से मेल नहीं खाती। वैसे ट्रांस और जेंडर–विविध लोग इतिहास में हमेशा से रहे हैं और कई सांस्कृतिक परंपराओं में तो इनकी सम्मानजनक भूमिका भी रहती आई है।[11]

अलग–अलग संस्कृतियों और ऐतिहासिक युगों में जेंडर–विविधता मौजूद रही है। "जेंडर क्वीर" शब्द जो 1990 के दशक में चर्चा में आया, मोटे तौर पर उन जेंडर पहचानों के लिए इस्तेमाल किया जाता है जो स्त्री या पुरुष की श्रेणियों में ठीक से फिट नहीं बैठतीं। इनमें दोनों जेंडरों का मिला–जुला रूप भी हो सकता है और यह भी हो सकता है कि यह दोनों से बिल्कुल अलग हों। जेंडर क्वीर पहचानें कई तरह की होती हैं, लेकिन यह अक्सर खुद को जेंडर बाइनरी से दूर ही रखती हैं, और कभी–कभी उन सामाजिक नियम–कायदों और संस्थाओं को चुनौती भी देती हैं जो ऐसे विभाजनों को बढ़ावा देती हैं। इसी तरह, "नॉन–बाइनरी" शब्द का अर्थ भी बहुत व्यापक है। इस शब्द का इस्तेमाल उन पहचानों के लिए किया जाता है जो या तो स्त्री और पुरुष जैसी श्रेणियों से बाहर या इनकी मध्यवर्ती होती हैं। इसमें वैसे लोगों को रखा जा सकता है जो अलग–अलग समय पर दोनों जेंडरों से जुड़ाव महसूस करते हैं, और वैसे लोगों को भी जो खुद को किसी भी जेंडर से नहीं जोड़ते।12

lsDlqvy #>ku%[13]

सेक्सुअल रुझान का मतलब है कि कोई व्यक्ति किसकी ओर आकर्षित होता है और किससे रोमांटिक, इमोशनल या सेक्सुअल जुड़ाव महसूस करता है। यह जेंडर पहचान से अलग है, क्योंकि जेंडर पहचान का इससे कोई लेना–देना नहीं कि आप किसके लिए आकर्षण महसूस करते हैं और किसके लिए नहीं, बल्कि जेंडर पहचान का मुद्दा यह है कि आप खुद को किस रूप में देखते हैंकृपुरुष के रूप में, महिला के रूप में, ट्रांसजेंडर के रूप में, नॉन–बाइनरी के रूप में, या किसी अन्य के रूप में। इसलिए ट्रांसजेंडर होना (यानी जन्म के समय तय सेक्स और अपनी जेंडर पहचान में फर्क महसूस करना) गे, लेस्बियन या बाइसेक्सुअल होने जैसा नहीं है। सेक्सुअल रुझान का मतलब है कि आप सेक्सुअली खुद को किसकी ओर आकर्षित महसूस करते हैं। जेंडर पहचान का मतलब है कि आप कौन हैं या आप खुद को किस रूप में पहचानते हैं। सेक्सुअल रुझान से जुड़ी कई तरह की पहचानें होती हैं, जिनमें से कुछ इस प्रकार हैः

---

11 UN Free & Equal. (n.d.). Challenges and solutions: Transgender. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. Retrieved May 20, 2026, from https://www.unfe.org/en/know-the-facts/challenges-solutions/transgender

12 Monro, S. (2019). Non-binary and genderqueer: An overview of the field. International Journal of Transgenderism, 20(2–3), 126–131. https://doi.org/10.1080/15532739.2018.1538841

13 Planned Parenthood Federation of America. (n.d.). Sexual orientation. Retrieved June 10, 2026, fromhttps://www.plannedparenthood.org/learn/sexual-orientation/sexual-orientation

- gVjk lDl vy@LVV@fo"key fxd% वैसे लोग जो अलग जेंडर के लोगों की ओर आकर्षित होते हैं, जैसे कि महिलाएँ जो पुरुषों की ओर या पुरुष जो महिलाओं की ओर आकर्षित होते हैं।
- gkek lDl vy@x@ley fxd% वैसे लोग जो अपने ही जेंडर के लोगों की ओर आकर्षित होते हैं। गे महिलाएं अपने लिए अक्सर लेस्बियन शब्द का भी इस्तेमाल करती हैं।
- ckb lDl vy@f}y fxd% वैसे लोग जो स्त्री और पुरुष दोनों की ओर आकर्षित होते हैं।
- iu lDl vy@cgy fxd% वैसे लोग जिनके यौन आकर्षण का दायरा कई अलग–अलग जेंडर पहचान वालों (पुरुष, महिला, ट्रांसजेंडर, जेंडरक्वीर, इंटरसेक्स आदि) तक फैला होता है।
- Do'pfux@D;fj;l% वैसे लोग जो अपने सेक्सुअल रुझान को लेकर निश्चित नहीं होते और अपनी पसंद या आकर्षण को समझने की कोशिश कर रहे होते हैं।
- ,lDl vy@vy fxd% वैसे लोग जिन्हें किसी के भी प्रति कोई सेक्सुअल आकर्षण महसूस नहीं होता।

ukV% हेटरोसेक्सुअल या विषमलैंगिक पहचान और स्त्रीध्पुरुष जेंडर बाइनरी से बाहर की जेंडर पहचानों को छोड़कर, अन्य जितनी भी पहचानें हैं, उनको भी 'क्वीर' कहा जा सकता है।

tMj d fu;e&dk;n%14

जेंडर के नियम–क़ायदे दरअसल जेंडर भूमिकाओं, सत्ता संबंधों, मानकों या अपेक्षाओं से जुड़ी धारणाएँ हैं। यह कोई लिखित नियम–क़ायदे नहीं, बल्कि सामाजिक सोच हैं। यही किसी विशिष्ट सामाजिक संदर्भ और समय में इंसान के व्यवहार और तौर–तरीके तय करते हैं। यह विचार या 'नियम' हैं जो बताते हैं कि लड़कों और लड़कियों या औरतों और मर्दों को कैसा होना और कैसा व्यवहार करना चाहिए। बचपन से ही इन 'नियमों' को कभी परिवार, कभी समाज तो कभी मीडिया के माध्यम से हमारे दिल–दिमाग में इस तरह बिठा दिया जाता है कि हम इसको सच मान बैठते हैं और वैसा ही व्यवहार करने लगते हैं। यह सत्ता और विशेषाधिकार की पितृसत्ता वाली उस दर्जाबंदी को बढ़ावा देते हैं जो आम तौर पर स्त्री या स्त्री–सुलभ गुणों पर पुरुष और पुरुष–सुलभ गुणों को प्राथमिकता देते हैं। इस तरह, यह उस व्यवस्थागत असमानता को बढ़ावा देते हैं जो महिलाओं और लड़कियों के अधिकारों को कमजोर करती है, और महिलाओं, पुरुषों व जेंडर अल्पसंख्यकों के लिए अपनी असली पहचान जाहिर करने के मौके सीमित करती है।

lkL–frd vo/kkj.kk d :i e tMj%

जेंडर को अक्सर व्यक्तिगत पहचान के तौर पर देखा जाता है, लेकिन वास्तव में यह एक सांस्कृतिक अवधारणा है, जिसको समझना जरूरी है। मर्दानगी और औरतानापन से जुड़ी सोच, अभिव्यक्ति और भूमिकाएँ अलग–अलग समाजों और ऐतिहासिक संदर्भों में बहुत अलग–अलग होती हैं। इसलिए इस बात को हमेशा ध्यान में रखना जरूरी है कि जेंडर पहचान और अभिव्यक्ति संबंधी हमारी समझ और इनको परिभाषित करने के हमारे तरीके भी अलग–अलग हो सकते हैं। ठीक इसी तरह, नीचे दिए गए शब्दों की परिभाषाएँ भी अक्सर अलग–अलग हो सकती हैं।[15]

जिस तरह दक्षिण एशिया में हिजड़ा समुदाय को एक बिल्कुल अलग और संस्कृति से जुड़ी जेंडर पहचान माना जाता है, उसी तरह दुनिया के कई अन्य समाजों में भी जेंडर विविधता को लेकर अपनी–अपनी समझ है। इस वैश्विक विविधता

14 United Nations Population Fund, & United Nations Children's Fund. (2020). Technical note on gender norms.https://www.unicef.org/media/65381/file/GP-2020-Technical-Note-Gender-Norms.pdf

15 George, J. (2023, June 8). Celebrating gender diversity around the world. Outright International.https://outrightinternational.org/gender-diversity

को सामने लाने के लिए, आउटराइट एक्शन इंटरनेशनल ने विभिन्न संस्कृतियों और क्षेत्रों में मौजूद अलग–अलग सेक्सुअल या यौनिक रुझानों और जेंडर पहचानों की परिभाषाओं का एक संकलन तैयार किया है। इससे यह समझने में मदद मिलती है कि लोग किस तरह अलग–अलग तरीकों से जेंडर को महसूस और जाहिर करते हैं। विश्व के विभिन्न देशों और संस्कृतियों में जेंडर और यौनिकता को किन शब्दों में परिभाषित किया जाता है, जानने के लिए आप उनकी विस्तृत शब्दावली देख सकते हैं।

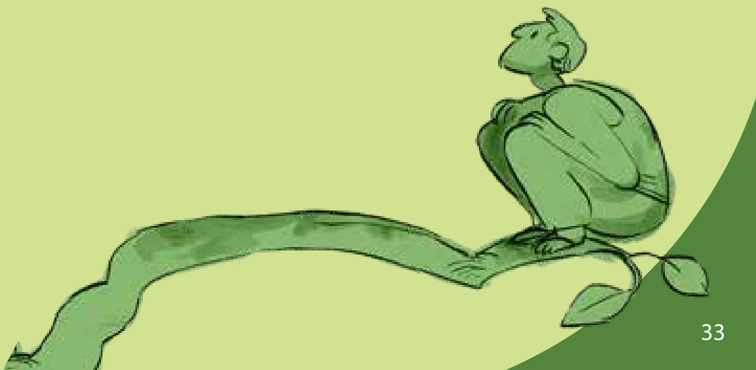
^enkuxh* ugh enkufx;k%

हमने मर्दानगी शब्द का इस्तेमाल एकवचन के अर्थ में नहीं, बल्कि बहुवचन के अर्थ में किया है, क्योंकि मर्द बनने का कोई एक तयशुदा तरीक़ा नहीं होता। मर्दानगी की सोच समाज गढ़ता है और यह समय, संस्कृति और पीढ़ियों के हिसाब से बदलती रहती है। इसका मतलब है कि मर्दानगी एक नहीं, बल्कि कई तरह की होती है। जहाँ एक तरफ मर्दानगी के कुछ रूप प्रभुत्व, भावनात्मक नियंत्रण या जिस्मानी ताक़त को महत्व देते हैं, तो वहीं दूसरी तरफ इसी के कुछ रूप सभी जेंडर के लोगों के बीच बराबरी, देखभाल और सम्मान की भावना पर जोर देते हैं। "असली मर्द" तो सिर्फ एक ही तरह का होता है, यह बहुत ही छोटी, लड़कों के भावनात्मक विकास को बाधित करने वाली और असमानता को बढ़ावा देने वाली सोच है। यह भी याद रखना जरूरी है कि इन अपेक्षाओं को सिर्फ मर्द ही नहीं, बल्कि समाज का सभी वर्ग मिलकर खाद–पानी मुहैया कराता हैय जैसे कि मर्दों पर परिवार के पालन–पोषण का दबाव। अलग.अलग संस्कृति, वर्ग, जाति, नस्ल, क्षमता और उम्र जैसी चीजें अलग–अलग तरह की मर्दानगी को गढ़ती हैं। यहाँ तक कि एक ही संदर्भ या माहौल में भी पुरुष अलग–अलग तरह से अपनी मर्दानगी दिखा सकते हैं, यह इस बात पर निर्भर करता है कि वह किसके साथ उठता–बैठता है। इस विविध‍ता की पहचान से हमें यह समझने में मदद मिलती है कि मर्दानगी का कोई एक निश्चित रूप नहीं होता, बल्कि यह लगातार बदलती रहती है।

जेंडर और सामाजिक न्याय का लक्ष्य हासिल करने के लिए मर्दानगी से जुड़ी कठोर और हानिकारक धारणाओं को चुनौती देना बहुत जरूरी है। जब हम मर्दानगी से जुड़ी सोच को बदलते हैं, तो ऐसा करके हम पितृसत्ता के साथ ही जाति, वर्ग और सक्षमता के आधार पर होने वाले दमन और उत्पीड़न की जड़ों में भी मट्ठा डालते हैं। मर्द बनने का ज़्यादा खुला और समावेशी तरीको अपनाना सभी के लिए फायदेमंद है, क्योंकि ऐसा होने से रिश्तों में आत्मीयता बढ़ती है, समुदायों में बराबरी को बल मिलता है, और भावनात्मक सुख–शांति का रास्ता खुलता है।

tMj&vk/kkfjr fglk ¼thchoh½%

जब लोगों को जेंडर की वजह से उनकी गरिमा और मानवाधिकारों से वंचित किया जाता है, तो इसे 'जेंडर–आध‍ारित हिंसा' कहते हैं। 'जेंडर आधारित हिंसा' कहने का मतलब पीड़ित या अपराधी की बात करना नहीं है, बल्कि यह बताना है कि हिंसा की वजह जेंडर असमानता है। ऐसी कोई भी सक्रियता या निष्क्रियता, जिससे किसी इंसान की गरिमा या मानवाधिकार को नुकसान पहुँचता है, हिंसा कहलाती है। महिलाओं के खिलाफ हिंसा, दरअसल, जेंडर–आधारित हिंसा (जीबीवी) का ही एक रूप है, क्योंकि इसका बुनियादी कारण जेंडर असमानता और दर्जाबंदी ही है। इसी तरह, पुरुषों को 'पूरा मर्द' न बन पाने के कारण जो हिंसा झेलनी पड़ती है, या क्वीर, ट्रांसजेंडर और इंटरसेक्स लोगों को पारंपरिक जेंडर बाइनरी में फिट न हो पाने के कारण जो हिंसा झेलनी पड़ती हैकृयह हिंसा भी जीबीवी ही है।



lÙkk d: e,My%

सत्ता का मतलब हमेशा नियंत्रण और प्रभुत्व स्थापित करना नहीं होता। अलग.अलग व्यक्तियों, समूहों, संस्थाओं और समाज के लिए सत्ता का मतलब अलग.अलग हो सकता है। पितृसत्ता और सत्ता की अन्य दमनकारी व्यवस्थाएँ 'पावर ओवर' मॉडल पर आधारित होती हैंरू 'पावर ओवर' का मतलब है, वैसी सत्ता जिसका इस्तेमाल कोई व्यक्ति या समूह किसी अन्य व्यक्ति या समूह को नियंत्रित करने के लिए करता है। यह नियंत्रण प्रत्यक्ष हिंसा से या अप्रत्यक्ष तरीकों से हासिल किया सकता है। नियंत्रण के अप्रत्यक्ष तरीकों में वैसी सामुदायिक मान्यताएँ और परंपराएँ शामिल हैं जो पुरुषों को महिलाओं से बेहतर मानती हैं। जबकि दूसरों पर अपनी सत्ता थोपना अन्याय है। पितृसत्ता और अन्य 'पावर ओवर' वाली व्यवस्थाओं को चुनौती देने के लिए हमें 'पावर टू' और 'पावर विथ' जैसे सत्ता के दूसरे मॉडलों पर काम करना होगा, उन्हें बढ़ावा देना होगा। 'पावर टू' मॉडल का इस्तेमाल अन्याय और असमानता को चुनौती देने के लिए किया जा सकता है, जबकि 'पावर विथ' मॉडल का उपयोग हम व्यवस्था में बदलाव का काम साथ मिलकर करने के लिए कर सकते हैंरू 'पावर टू' का मतलब है विश्वास, ऊर्जा और कार्रवाई, जिनका इस्तेमाल व्यक्ति या समूह सकारात्मक बदलाव लाने के लिए करते हैं। 'पावर टू' तब होता है जब लोग सक्रिय रूप से यह सुनिश्चित करने के लिए काम करते हैं कि समुदाय के सभी सदस्यों को उनके मानवाधिकार मिलें और वह अपनी पूरी क्षमता हासिल कर सकें। 'पावर विथ' का मतलब है वह सत्ता जो हमें तब मिलती है जब दो या दो से ज्यादा लोग मिलकर कुछ ऐसा करते हैं जो वे अकेले नहीं कर सकते थे। इस प्रकार, 'पावर विथ' सामूहिक सत्ता है जिसकी मदद से हम अन्याय का विरोध और सिस्टम में बदलाव ला सकते हैं।[16]

fodykaxrk%

विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन के अनुसार, वैसा व्यक्ति जिसको लम्बे समय से शारीरिक, मानसिक, बौद्धिक या इंद्रिय (सेंसरी) से जुड़ी अक्षमताएँ हैं, वह विकलांग है। उसकी यह अक्षमता दूसरी अन्य बाधाओं के साथ जब जुड़ जाती है, तो वह अन्य लोगों की तरह बराबरी के स्तर पर पूरी और प्रभावी भागीदारी नहीं कर पाता। 2023 तक, विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यूएचओ) का अनुमान था कि दुनिया की लगभग 16ः आबादी किसी न किसी तरह की विकलांगता से प्रभावित है। जलवायु परिवर्तन, युद्ध, संघर्ष और वृद्धजनों की बढ़ती आबादी जैसे अन्य कारणों से भी यह संख्या लगातार बढ़ रही है।

जिन देशों ने इस कन्वेंशन पर हस्ताक्षर किया है, वह अपने राष्ट्रीय कानूनों और नीतियों को विकलांगता के इसी फ्रेमवर्क के दायरे में परिभाषित करने के लिए बाध्य हैं, लेकिन यह परिभाषाएँ अक्सर कुछ जरूरी चिंताओं को नजरअंदाज कर देती हैं। कुछ विकलांगता ऐसी भी होती है जिन्हें देखा नहीं जा सकता। उदाहरण के लिए, मनोसामाजिक या साइकोसोशल विकलांगता (लम्बे समय तक बनी रहने वाली मानसिक स्वास्थ्य संबंधी समस्याओं से पैदा होने वाली विकलांगता, यह ऐसी विकलांगता है जिसकी पहचान मेडिकल डायग्नोसिस से नहीं हो सकती। इसकी पहचान के लिए यह जानना जरूरी है कि उन मुश्किलों का उस व्यक्ति के जीवन पर कितना बुरा और गहरा असर पड़ा है।), या बौद्धिक विकलांगता वाले लोग, या वैसे लोग जिन्हें लगातार दर्द होता रहता है, या जो न्यूरोडायवर्जेंट होते हैं (जैसे ऑटिस्टिक, या वैसे लोग जिन्हें लोगों से घुलने–मिलने में दिक्कत आती है)। यह वैसी विकलांगता है जो शारीरिक विकलांगता की तरह बिल्कुल साफ–साफ नजर नहीं आती। इसका मतलब यह नहीं है कि वह विकलांग नहीं हैं। यह

16 VeneKlasen, L., Miller, V., (2002) Power and empowerment.

समझना जरूरी है कि विकलांगता एक सामाजिक धारणा है, जो तब बनती है जब कोई शारीरिक या मानसिक अक्षमता या भिन्नताकृचाहे वह दिखती हो या न दिखती होकृसामाजिक बाधाओं से टकराती है। जब हम ऐसा माहौल बनाते हैं जो सभी के लिए सुलभ हो, तब यह विकलांगता किसी सीमा या रुकावट में नहीं बदलती।

विकलांगता सामाजिक रूप से भी तय होती है, यानी सामाजिक और सांस्कृतिक परिस्थितियाँ अक्सर लोगों को उनकी वास्तविक विकलांगता से कहीं अधिक "विकलांग" बना देते हैं। उदाहरण के लिए, जो लोग सुन नहीं सकते, उन्हें महज इसलिए विकलांग मान लिया जाता है कि समाज के ज़्यादातर लोग संकेत भाषा या साइन लैंग्वेज नहीं जानते या इस्तेमाल नहीं करते, और इस कारण प्रभावी संवाद और भागीदारी मुश्किल हो जाती है।

Vh,ch ¼vLFkk;h :i ls l{ke½ टेम्परेरिली एबल–बॉडीड या अस्थायी रूप से सक्षम एक बहुत ही प्रचलित शब्द है। इसका मतलब है कि ज़्यादातर लोगों को अपनी जिन्दगी में कभी न कभी किसी न किसी तरह की विकलांगता का शिकार होना ही पड़ता है। ऐसा बुढ़ापे, बीमारी या किसी दुर्घटनाध्चोट की वजह से हो सकता है। विकलांगता से जुड़े आंदोलनों में इस शब्द का विशेष रूप से इस्तेमाल किया जाता है, ताकि लोगों को इस बात का एहसास दिलाया जा सके कि विकलांगता सिर्फ 'दूसरों' की समस्या नहीं है, बल्कि एक साझी मानवीय समस्या है, देर–सवेर हर किसी को इसका सामना करना पड़ सकता है। इस शब्द का इस्तेमाल लोगों का नजरिया बदलने और सभी को साथ लेकर चलने जैसी सामुदायिक भावना को बढ़ावा देने के लिए किया जाता है, ताकि लोगों में यह भावना पैदा हो सके कि पहुँच और विकलांगता अधिकार किसी समूह विशेष के लिए नहीं, बल्कि सभी के लिए फायदेमंद है।

,cfy t e@,cfyLV% एबलिज़्म उस सोच, नजरिया और तौर–तरीकों की व्यवस्था को कहते हैं जो कुछ ख़ास तरह के शरीर, दिमाग और क्षमताओं को "सामान्य" या श्रेष्ठ मानती है, जबकि विकलांग लोगों के साथ भेदभाव करती है और हाशिये पर ध् ाकेलती है। ऐसा व्यक्तिगत, सामाजिक और संस्थागत, सभी स्तरों पर होता है। यही व्यवस्था यह तय करती है कि किसको किस नजर से देखना है, कैसे शामिल करना है और अवसरों तक कितनी और कैसी पहुँच देनी है। एबलिज्म को इस रूढ़िवादी सोच से भी समझा जा सकता है, जो मानती है कि विकलांग लोग कम काबिल और दूसरों पर निर्भर होते हैं या कि उन्हें इलाज की जरूरत है। इस सोच की झलक वैसी परिस्थितियों, नीतियों और व्यवस्था में भी देखी जा सकती है, जो लोगों की अलग–अलग तरह की जरूरतों का ध्यान रखने में नाकाम रहते हैं।

इस तरह का भेदभाव सिर्फ साफ तौर पर नजर आने वाले बहिष्करण तक ही सीमित नहीं है, बल्कि यह हमारी रोजमर्रा की सोच और संवाद में भी शामिल है। जब हम उत्पादकता, आजादी, संवाद और शारीरिक या मानसिक क्षमता की बात करते हैं तो जाने–अनजाने में वही भेदभाव बरत रहे होते हैं। उदाहरण के लिए, ऑफिस, स्कूल, सार्वजनिक स्थान और तकनीकें अक्सर शारीरिक और मानसिक रूप से सक्षम लोगों को ही ध्यान में रखकर बनाई जाती हैं। इस वजह से ऐसी बाधाएँ पैदा होती हैं जो दूसरों की भागीदारी और अवसरों तक पहुँच को सीमित कर देती हैं।

ekufld LokLF;%

विश्व स्वास्थ्य संगठन (डब्ल्यूएचओ) के अनुसाररू "मानसिक स्वास्थ्य, मानसिक और भावनात्मक रूप से स्वस्थ होने की वह स्थिति है जो व्यक्ति जिन्दगी की चुनौतियों का सामना करने, अपनी क्षमताओं को पहचानने, अच्छे से सीखने और काम करने, और अपने समुदाय में योगदान देने में सक्षम बनाती है।" इस प्रकार, मानसिक स्वास्थ्य समग्र स्वास्थ्य और मानव कल्याण का एक बुनियादी पहलू है। यह व्यक्तिगत और सामूहिक रूप से हमारी सोचने, महसूस करने, निर्णय लेने, रिश्ते बनाने और समाज में सार्थक योगदान देने की क्षमता को बेहतर बनाता है। मानसिक स्वास्थ्य एक मौलिक मानवाधिकार है। मानसिक रूप से स्वस्थ होना व्यक्तिगत संतुष्टि, सामाजिक समरसता और टिकाऊ सामाजिक–आर्थिक विकास के लिए बहुत जरूरी है। यह सिर्फ मानसिक विकारों के न होने तक ही सीमित नहीं है, बल्कि एक जटिल क्रम में फैला हुआ है जिसे हर व्यक्ति अलग–अलग तरह से महसूस करता है। इसमें भावनात्मक उतार–चढ़ाव, मुश्किलों, या तनावों के अलग–अलग स्तर होते हैं, जिसके कारण विविध सामाजिक और नैदानिक या क्लिनिकल नतीजे सामने आते हैं।

मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी समस्याओं का हमारे सोचने, महसूस करने और काम करने के तरीकों पर बहुत गहरा असर पड़ सकता है, और यह कई रूपों में सामने आ सकती हैं। कुछ लोग तनाव और एंग्जायटी से जूझते रहते हैं और हमेशा तनाव या चिंता में रहते हैंय वहीं कुछ लोगों को उदासी या डिप्रेशन और मूड स्विंग्स जैसी समस्याओं का सामना करना पड़ता है। कुछ लोगों को सोचने या चीजों को समझने में दिक्कत हो सकती है, जैसे आवाजें सुनाई देना या भ्रमित होना, जबकि कुछ लोगों को व्यवहार या व्यक्तित्व से जुड़ी समस्याओं के कारण भावनाओं या रिश्तों को संभालने में मुश्किल हो सकती है। शरीर और खाने–पीने से जुड़ी समस्याएँ भी होती हैं, जिनमें भोजन और शरीर की छवि भावनात्मक पीड़ा से जुड़ जाती है। साथ ही, नशे की लत जैसी समस्याएँ भी होती हैं, जिनमें लोग हालात से जूझने के लिए शराब, ड्रग्स या दूसरी आदतों पर निर्भर हो जाते हैं। ट्रॉमा या किसी के खोने का भी लंबे समय तक भावनात्मक असर रह सकता है। इसके अलावा, सीखने और सोचने से जुड़ी भिन्नताएँ या विकलांगताएँ भी हो सकती हैं, जैसे कि डिस्लेक्सिया, डिस्कैल्कुलिया, एडीएचडी या ऑटिज़्म स्पेक्ट्रम आदि, जिससे पढ़ने, ध्यान केन्द्रित करने या लोगों से घुलने–मिलने में परेशानी हो सकती है, लेकिन इसका मतलब यह नहीं है कि व्यक्ति कम सक्षम है। यह सभी मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी समस्याएँ हैं जिन्हें काउंसलिंग, सामुदायिक देखभाल या मेडिकल सहायता से बहुत हद तक दूर किया जा सकता है।

ukV% मानसिक स्वास्थ्य स्थितियों में मानसिक विकार, मनोसामाजिक विकलांगताएँ और ऐसी अन्य मानसिक स्थितियाँ भी शामिल हैं जिनमें गंभीर तनाव, काम करने की क्षमता में कमी या खुद को नुकसान पहुँचाने जैसा जोखिम हो सकता है। हालाँकि ऐसी स्थितियाँ व्यक्ति की खुशहाली को कम कर सकती हैं, लेकिन हमेशा ऐसा नहीं होताय मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के साथ जी रहे बहुत से लोग, समावेशी माहौल और सही देखभाल मिलने पर अपनी जिन्दगी में सार्थकता, उत्पादकता और गुणवत्ता का अनुभव कर सकते हैं।

U;jkMk;ofl Vh%

यह अवधारणा विकलांगता न्याय और एंटी–एबलिस्ट सोच पर आधारित है। यह ऑटिज़्म, एडीएचडी और अन्य संज्ञानात्मक (न्यूरोलॉजिकल) भिन्नताओं को मानवीय विविधता के स्वाभाविक और मूल्यवान रूपों के तौर पर देखने की वकालत करती है, न कि ऐसी कमियों के रूप में जिन्हें 'ठीक करने' की जरूरत है। यह नजरिया यूजेनिक्स, मेडिकलाइजेशन और विकलांगता के प्रति चौरिटी वाली सोच के लम्बे इतिहास को

चुनौती देता है, जिन्होंने विकलांग लोगों के मन और शरीर को 'सामान्य' बनाने की सामाजिक अपेक्षा को आकार दिया है।

न्यूरोडायवर्सिटी या दिमागी बनावट में विविधता के नजरिये से देखें तो न्यूरोडायवर्जेंट लोगों के ज्ञान, अनुभव और पसंद को अहमियत देना जरूरी है, जिसमें मदद, देखभाल और तकनीक के इस्तेमाल जैसी चीजों पर उनकी राय लेना भी शामिल है। तकनीकी और चिकित्सीय हस्तक्षेपों को स्वाभाविक रूप से सशक्तिकरण के रूप में प्रस्तुत किया जाता है, लेकिन यह नजरिया बताता है कि असल में बहिष्करण की जड़ सामाजिक, सांस्कृतिक और संरचनात्मक बाधाएँ हैं, केवल न्यूरोलॉजिकल भिन्नताएँ नहीं। इस तरह, न्यूरोडायवर्सिटी हमें तरक्की और विशेषज्ञता के विचारों पर पुनर्विचार के लिए बाध्य करती है। सोचने पर मजबूर करती है कि इनोवेशन और विकास की व्यवस्था में किन लोगों की जिन्दगी और भविष्य को महत्व दिया जाता है। यह फ्रेमवर्क न्यूरोडायवर्जेंट लोगों के अस्तित्व को रचनात्मक, सार्थक और राजनीतिक रूप से महत्वपूर्ण मानने के विचार को बढ़ावा देता है। यह विकलांगता न्याय के उन सिद्धांतों से मेल खाता है जो स्वीकार्यता, सुलभता और सामूहिक सामाजिक बदलाव पर जोर देते हैं। यह व्यक्तिगत "सुधार" के बजाय उस माहौल और सोच बदलने पर फोकस करता है जिससे समावेश और कल्याण का मार्ग प्रशस्त हो सके।17

tkfr%

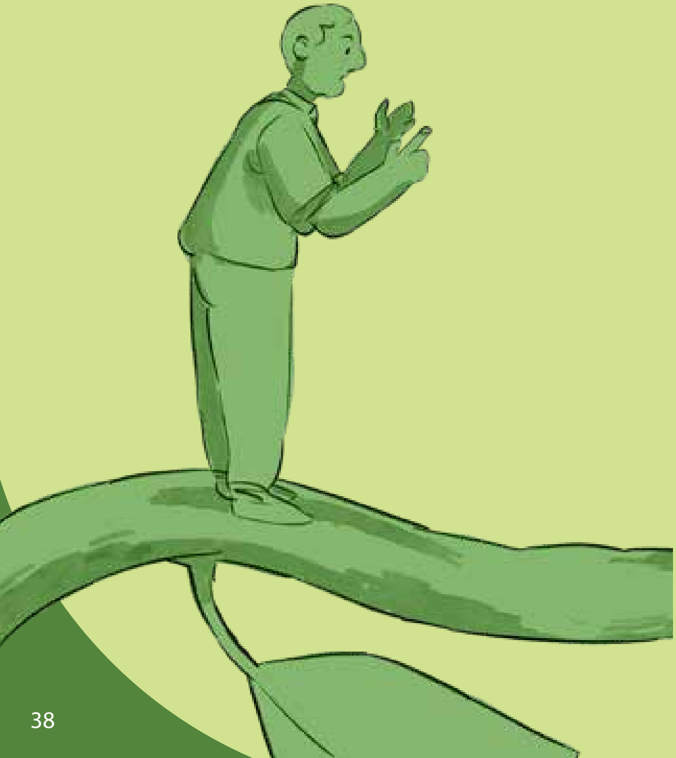
यह सामाजिक दर्जाबंदी का एक ऐसा ढाँचा है जो अक्सर जन्म से तय होता है और खास तरह के पेशों से जुड़ा होता है। इसमें वंशानुगत समूहों को सामाजिक रुतबे और अवसरों के हिसाब से अलग–अलग दर्जे दिए जाते हैं। दक्षिण एशिया और दुनिया के कई दूसरे हिस्सों में मौजूद इस व्यवस्था के कारण अक्सर निचली जातियों, विशेष रूप से दलितों को अत्यधिक भेदभाव, हिंसा और सामाजिक बहिष्कार का शिकार होना पड़ता है। संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार उच्चायुक्त कार्यालय[18] का कहना है कि जाति–आधारित भेदभाव के कारण इन समुदायों के बुनियादी अधिकारों का उल्लंघन होता है, उन्हें बड़े पैमाने पर गरीबी का सामना करना पड़ता है और शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा व रोजगार जैसी जरूरी सेवाओं तक उनकी पहुँच सीमित हो जाती है, जिससे असमानता और बहिष्कार का यह चक्र लगातार चलता ही रहता है।

ox@lkekftd&vkfFkd fLFkfr% किसी व्यक्ति या समूह की 'सामाजिक स्थिति' या 'वर्ग' का निर्धारण उसकी शिक्षा, आय और पेशे से होता है। वर्ग ही से यह तय होता है कि किसी व्यक्ति या समूह को विशेषाधिकार मिलेगा या हाशिये पर धकेला जाएगा। जहाँ उच्च सामाजिक–आर्थिक वर्ग के लोगों को बेहतर शिक्षा, स्वास्थ्य सेवा और रोजगार तक पहुँच मिलती है, वहीं निम्न सामाजिक–आर्थिक समूहों को व्यवस्थागत बाधाओं का सामना करना पड़ता है। यह दर्जाबंदी भेदभाव को जन्म देती है और गरीबी के चक्र को बनाए रखती है, जिससे पीढ़ी–दर–पीढ़ी असमानता की खाई और गहरी होती जाती है।

17 Heumann, J., & Shew, A. (2023). Against technoableism: Rethinking who needs improvement. W. W. Norton.
18 Human Rights Watch. (2016, March 11). UN Human Rights Council: General Debate on Ending Discrimination Based on Caste and Descent.

,Fkfud igpku@tkrh;rk%

यह एक साझा पहचान है जो भाषा, संस्कृति, इतिहास या राष्ट्रीय मूल पर आधारित होती है। उदाहरण के तौर पर दक्षिण एशिया में पंजाबी, तमिल, बंगाली, पख़तून, सिंधी और गुर्जर आदि एथनिक समूह हैं। साथ ही, भारत में आदिवासी और नेपाल में जनजाति जैसे मूल निवासी समूह भी हैं। इन समुदायों में एथनिक या जातीय पहचान अक्सर सांस्कृतिक गर्व का स्रोत होती है, लेकिन यही चीज उन्हें विशेष प्रकार के हाशियाकरण और भेदभाव का शिकार भी बनाती है, जिससे अलग–अलग सामाजिक–आर्थिक संदर्भों में संसाधनों और अवसरों तक उनकी पहुँच सीमित हो जाती है।



bVjlsD'kufyVh%

किम्बर्ले क्रेनशॉ पहली बार 1989 में इस शब्द का इस्तेमाल किया था।[19] यह बताता है कि जेंडर, वर्ग, जाति और नस्ल जैसे उत्पीड़न और सत्ता के विभिन्न रूप एक–दूसरे से जुड़े होते हैं और एक–दूसरे को प्रभावित करते हैं। यह अवधारण ाा हमें यह समझने में मदद करती है कि लोगों की विशिष्ट पहचान कैसे सत्ता और विशेषाधिकार संबंधी उनके अनुभवों और रिश्तों को आकार देती है। आजकल बड़े पैमाने पर इंटसेक्शनलिटी शब्द का उपयोग यह समझने के लिए किया जाता है कि उत्पीड़न की व्यवस्था किस तरह सामाजिक दर्जाबंदी का खेल रचाती है और व्यक्तिगत अनुभवों को आकार देती है। इन आपस में जुड़े अनुभवों को स्वीकार करते हुए इंटरसेक्शनलिटी यह सुनिश्चित करती है कि सक्रियता और कार्यक्रम अधिक समावेशी और प्रभावी हों। यह हमें इस बारे में सोचने के लिए प्रोत्साहित करती है कि हमारे विशेषाधिकार और असुरक्षा कैसे एक–दूसरे से जुड़े हुए हैं। इस दृष्टिकोण की मदद से हम न्याय और असमानता को समग्रता में देख सकते हैं, जिससे एकजुटता को मजबूती और अधिक बराबरी आधारित समाधान भी तलाश सकते हैं।

xyr tkudkjh%

मतलब कि जान–बूझकर या गुमराह करने के इरादे से नहीं, बल्कि अनजाने में गलत जानकारी फैलाना। ऐसा तब होता है जब लोग या संगठन अनजाने में गलत जानकारी साझा कर देते हैं। अक्सर यह स्थिति तब पैदा होती है, जब किसी बड़ी घटना से जुड़ी ब्रेकिंग न्यूज आती है, तथ्यों की पूरी तरह से पुष्ट नहीं हुई होती है, लेकिन लोग उत्साह में बह जाते हैं और शेयर करने लगते हैं। उदाहरण के तौर पर किसी सेलिब्रिटी कपल से जुड़ी अफवाह, जिसे लोग सोशल

19 Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. Stanford Law Review, 43(6), 1241–1299.https://doi.org/10.2307/1229039

मीडिया पर ताबड़तोड़ शेयर करना शुरू कर देते हैं, लेकिन बाद में पता चलता है कि ख़बर ही गलत थी। भले ही ऐसा अनजाने में होता है, लेकिन गलत जानकारी के गंभीर परिणाम हो सकते हैं, सोर्स पर लोगों का भरोसा कम हो सकता है और न्यूज इकोसिस्टम की विश्वसनीयता को भी नुकसान पहुँच सकता है। ऐसी परिस्थिति में "भेड़िया आया—भेड़िया आया" वाली मशहूर कहानी की तरह, लोग सच्ची और जरूरी जानकारी पर भी शक करने लग सकते हैं।

Hkzked tkudkjh%

भ्रामक जानकारी और गलत जानकारी में फर्क होता है। भ्रामक जानकारी जान—बूझकर गढ़ी और फैलाई जाती है ताकि लोगों को गुमराह किया जा सके। इसका मकसद सच और तथ्य को तोड़—मरोड़ कर पेश करना होता है। ऐसा करने के लिए अक्सर षड्यंत्र सिद्धांतों, संपादित तस्वीरों या भ्रामक ऑडियो—वीडियो क्लिप का सहारा लिया जाता है। इस रणनीति का उपयोग वे लोग करते हैं जिनका उद्देश्य चुनावों को प्रभावित करना, प्रोपगैंडा फैलाना या जनमत को प्रभावित करना होता है। गलत जानकारी के विपरीत, भ्रामक जानकारी साझा ही नुकसान पहुँचाने के इरादे से किया जाता है। भले ही उस जानकारी को आगे बढ़ाने वाले अन्य लोग इस साजिश से अनजान हों।

fdlh O;fä dh bVjlsD'kuy igpku%

इसका मतलब यह है कि किसी व्यक्ति की पहचान के कई पहलू होते हैं, जैसे कि नस्ल, जेंडर, विकलांगता, यौनिक रुझान और सामाजिक—आर्थिक स्थिति। यह सभी पहलू आपस में मिलकर उस व्यक्ति के अनोखे अनुभवों और नजरियों को आकार देते हैं। यही पहलू यह भी तय करते हैं कि वह भेदभाव औरध्या विशेषाधिकार को किस तरह देखेगा।

igpku ls ijs bVjlsD'kufyVh dk bLrseky%

यह याद रखना भी जरूरी है कि इंटरसेक्शनलिटी का दायरा सिर्फ विविध पहचानों को देखने—समझने से कहीं ज़्यादा बड़ा और व्यापक है। चूँकि इंटरसेक्शनल नजरिये का मक़सद उत्पीड़न के अलग—अलग और आपस में जुड़े रूपों की पहचान करना और उन पर काम करना है, इसलिए लोगों की जिन्दगी में मौजूद अन्य भिन्नताओंध्कारकों को भी ध्यान में रखना बहुत जरूरी है, जैसे कि सामाजिक—आर्थिक स्थिति और सामाजिक—राजनीतिक संदर्भ (मानवीय संकट/संघर्ष की स्थिति, जलवायु परिवर्तन या पर्यावरण आपदा के उच्च जोखिम वाले इलाके, भौगोलिक पहुँच, नागरिक स्थिति (प्रवासीध्शरणार्थी), धार्मिक प्रभाव, स्थानीय प्रशासन की प्रगतिशीलता आदि। इस संदर्भ में देखें तो मर्दानगी पर काम करने में भी इंटरसेक्शनल नजरिया फायदेमंद साबित हो सकता है। यह नजरिया बताता है कि जेंडर के नियम—क़ायदे अलग—अलग सामाजिक और आर्थिक संदर्भों में पुरुषों के लिए दबाव और असुरक्षा बढ़ा सकते हैं। साथ ही, इन्हीं नियम—क़ायदों की मदद से पुरुष अपने कुछ विशेषाधिकारों को बनाए रख सकते हैं और असमान सत्ता संबंधों या हिंसा में भी योगदान दे सकते हैं। इस तरह, इंटरसेक्शनल नजरिये की मदद से कार्यक्रम में पुरुषों की वास्तविक जीवन—स्थितियों पर भी ध्यान दिया जा सकता है और यह काम जवाबदेही और जेंडर न्याय को बढ़ावा देने के बड़े लक्ष्य से भटके बिना किया जा सकता है।

20 A Brito, P., Hayes, C., Lehrer, R., Mahler, J., & Salinas Groppo, J. (2024). The Manosphere, Rewired: Understanding Masculinities Online & Pathways for Healthy Connection. Equimundo.

21 Ging, D. (2017). Alphas, Betas, and Incels: Theorizing the Masculinities of the Manosphere. Men and Masculinities, 22(4), 638-657. https://doi.org/10.1177/1097184X17706401

e/ukLQh;j%

यह वेबसाइटों, ब्लॉगों, फोरमों और ऑनलाइन समुदायों का एक विविध समूह है जो मर्दानगी के कुछ विशेष विचारों को बढ़ावा देते हैं, जिनमें अक्सर औरतों से नफरत, नारीवाद का विरोध और जेंडर भूमिकाओं के प्रति कठोर रवैया जैसी चीजें शामिल होती हैं। इसे एक नेटवर्क आधारित इकोसिस्टम के रूप में देखा जा सकता हैः जिसमें विभिन्न समूह, जिनकी सोच और श्रोता कुछ–कुछ एक जैसे होते हैं, लेकिन पूरी तरह नहीं। इनकी भाषा, विषय और बात कहने का तरीका एक जैसे होते हैं, और यही चीज उन्हें साथ लाती है। मैनोस्फीयर को अक्सर ”रेड पिल” दर्शन से जोड़ा जाता है। यह एक ऐसा वैश्विक दृष्टिकोण है जो यह दावा करता है कि समाज (विशेष रूप से नारीवादी विचारों) ने पुरुषों को गुमराह किया है, और इस सच्चाई को ”समझना” जरूरी है।[20]

डिजिटल मीडिया और जेंडर विशेषज्ञ डेबी गिंग ने उन अलग–अलग तरह के हित समूहों के नेटवर्क का खाका तैयार किया है जो मिलकर तथाकथित ”मैनोस्फीयर” का निर्माण करते हैं। उन्होंने इसके पाँच मुख्य केन्द्रों की पहचान की हैरू पुरुष अधिकार कार्यकर्ता (MRA)य मेन गो देयर ओन वे (MGTOW)य पिकअप आर्टिस्ट या महिलाओं के लुभाने में माहिर पुरुष (PUA)य पारंपरिक ईसाई कंजर्वेटिव (TradCons)य और गेमर@गीक कल्चर (हालाँकि बाकी श्रेणियों के विपरीत, गेमर@गीक कल्चर का सिर्फ एक हिस्सा ही मैनोस्फीयर से जुड़ा हुआ है)।[21]

पुरुष अधिकार कार्यकर्ता खुद को पुरुषों के कानूनी और सामाजिक अधिकारों का पक्षधर बताते हैं। इनका दावा है कि तलाक़, कस्टडी, घरेलू हिंसा कानूनों और सकारात्मक कार्रवाई जैसे मामलों में सिस्टम अक्सर पुरुषों के साथ भेदभाव करता है। हालाँकि कुछ एमआरए विमर्श जेंडर–आधारित व्यवस्था से जुड़ी वाजिब चिंताओं को उठाते हैं, लेकिन उसका बड़ा हिस्सा नारीवाद–विरोधी बयानबाजी से भरा होता है, जिसमें पुरुषों की कथित कमजोर स्थिति के लिए महिलाओं और नारीवादी आंदोलनों को जिम्मेदार ठहराया जाता है। उदाहरण के लिए, भारत में दहेज–विरोधी क़ानून, तलाक और बच्चों की कस्टडी जैसे मुद्दों पर एमआरए संगठित हो रहे हैंय उनका मानना है कि यह पुरुषों के ख़िलाफ भेदभाव बरतने वाले क़ानून हैं। दूसरी ओर, एमजीटीओडब्ल्यू इस असंतोष की आग में घी डालता है। यह इस विचार को बढ़ावा देता है कि पुरुषों को महिलाओं से रिश्ता नहीं रखना चाहिए और कथित ‘नारी–प्रधान’ समाज से खुद को अलग कर लेना चाहिए। एमजीटीओडब्ल्यू समुदाय पुरुषों

22 Brito, P., Hayes, C., Lehrer, R., Mahler, J., & Salinas Groppo, J. (2024). The Manosphere, Rewired: Understanding Masculinities Online & Pathways for Healthy Connection. Equimundo.

को आत्मनिर्भर होने, अकेले रहने और महिलाओं के साथ रोमांटिक या सामाजिक संबंध न रखने के लिए प्रेरित करता है। इसके पीछे अक्सर गहरा अविश्वास और दुश्मनी की भावना होती है। एमआरए और एमजीटीओडब्ल्यू की गतिविधियों को मिलाकर देखें तो पता चलता है कि मौनोस्फीयर किस तरह से काम करता है। यह जेंडर के बदलते नियम–क़ायदों से जुड़ी पुरुष की चिंताओं को ध्यान में रखते हुए एक मुक़ाबला तंत्र के रूप में काम करता है, साथ ही एक ऐसी उपजाऊ जमीन के रूप में भी, जहाँ पितृसत्ता को चुनौती देने के बजाय उसे मजबूत करने वाली स्त्री–द्वेषी विचारधाराओं को फूलने–फलने का मौक़ा मिलता है।[22]

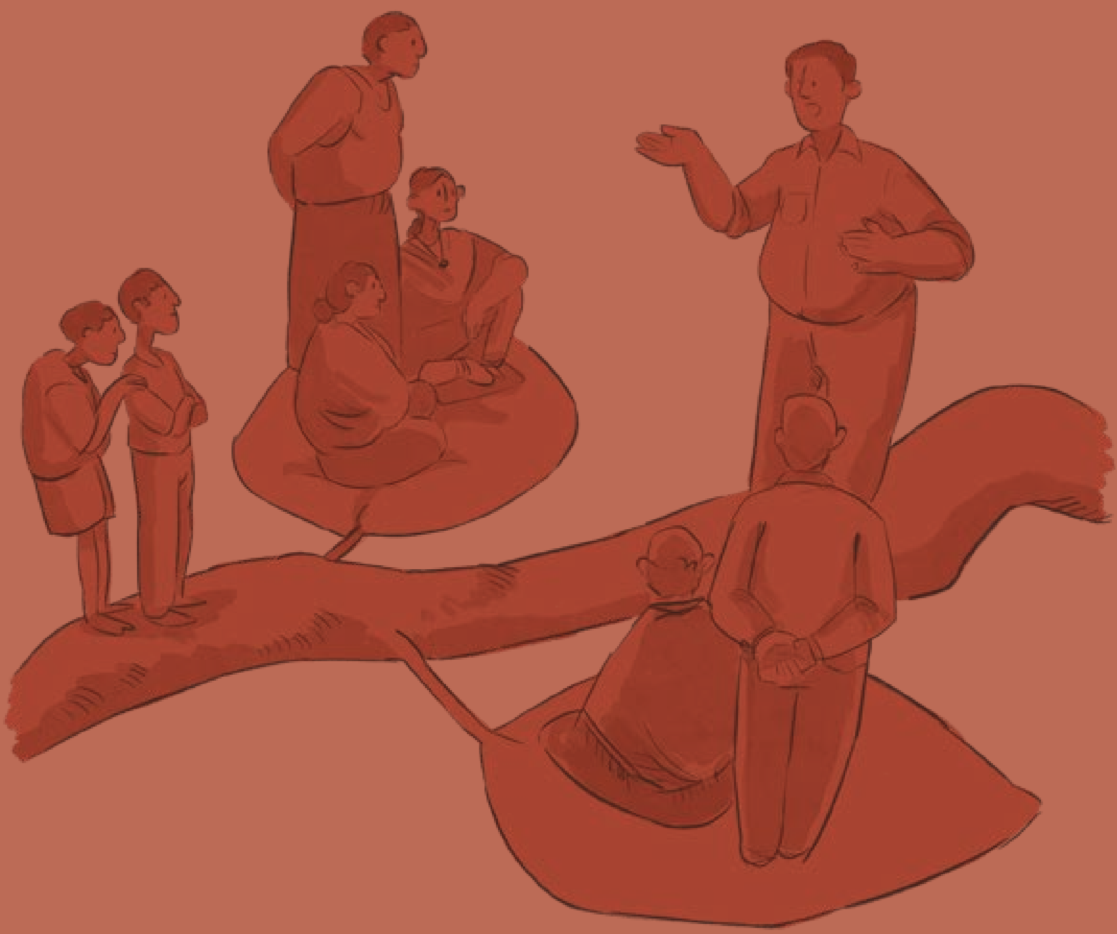
gV Økbe@gV Lihp%

यह ऐसे अपराध हैं जो लोगों के किसी विशेष समूह के प्रति नफरत या पूर्वाग्रह से प्रेरित होते हैं। यह जेंडर, जेंडर पहचान, यौनिक रुझान, जातीयता, धर्म, आयु या विकलांगता पर आधारित हो सकते हैं। इसी तरह, हेट स्पीच का मतलब है किसी भी तरह का भाषण, लेखन या व्यवहार जिसके माध्यम से किसी व्यक्ति या समूह को उसके धर्म, जातीयता, राष्ट्रीयता, नस्ल, रंग, वंश, जेंडर या अन्य पहचान के आधार पर निशाना बनाया जाता है या उसके ख़िलाफ अपमानजनक या भेदभावपूर्ण भाषा का इस्तेमाल किया जाता है। इसका मकसद किसी व्यक्ति या समूह (विशेष रूप से अल्पसंख्यकों) के प्रति नफरत, भेदभाव या दुश्मनी को बढ़ावा देना, ऐसा करने के लिए लोगों को भड़काना, या ऐसा करने को सही ठहराना होता है।[23]

23 United Nations. (2019). United Nations strategy and plan of action on hate speech. https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action_plan_on_hate_speech_EN.pdf

Hkkx 2

टूलकिट के मॉड्यूल



जेंडर समानता की मुहिम में लड़कों और पुरुषों को शामिल करने संबंधी जितने भी सिद्धांत और होमवर्क हैं, सभी 'क्यों' और 'कैसे' पर केन्द्रित हैं, जबकि जमीनी स्तर पर काम करने वाले कार्यकर्ता अक्सर 'क्या' को लेकर उलझन में रहते हैं। इसी उलझन को दूर करने के लिए आईसीआरडब्ल्यू–यूनेस्को की स्टडी, परामर्श, ग्लोबल साक्ष्य और परीक्षण से मिले फीडबैक के आधार पर इस टूलकिट को पांच मुख्य मॉड्यूल में बांटा गया है। प्रत्येक मॉड्यूल में पुरुषों और लड़कों पर केन्द्रित जेंडर–ट्रॉंसफॉर्मेटिव कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और उसे लागू करने के अहम तरीकों पर बात की गई है। ये मॉड्यूल हैं:

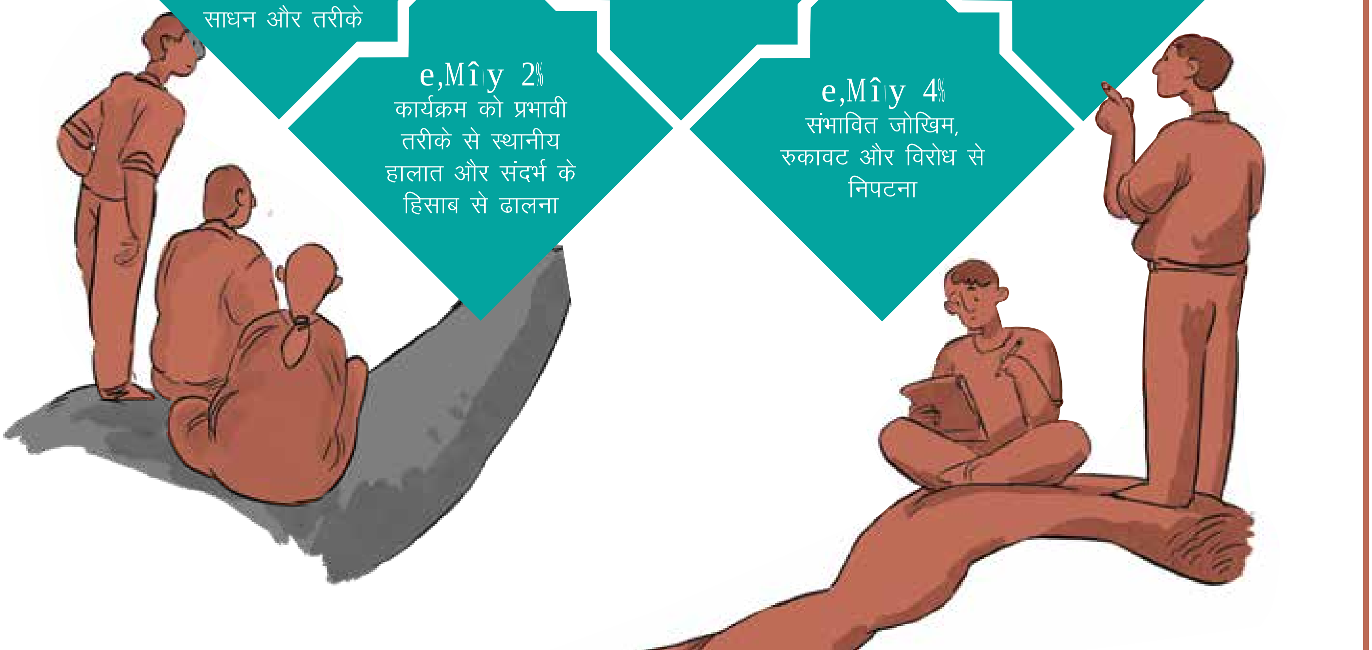
e,Mîy 1%
पुरुषों और लड़कों की भागीदारीरू कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने@ पुरुषों और लड़कों को इसमें शामिल करने के साधन और तरीके

e,Mîy 2%
कार्यक्रम को प्रभावी तरीके से स्थानीय हालात और संदर्भ के हिसाब से ढालना

e,Mîy 3%
इंटरसेक्शनलिटी को समझना और अमल में लाना

e,Mîy 4%
संभावित जोखिम, रुकावट और विरोध से निपटना

e,Mîy 5%
निगरानी, मूल्यांकन और सीखना–सिखाना



1.
i#"kk vkj yMdk dh Hkkxhnkjh% dk;Øe dh :ij[kk r;kj dju rFkk i#"kk vkj yMdk dk ble 'kkfey dju d lk/ku vkj rjhd

यह मॉड्यूल उन व्यावहारिक तरीकों पर केन्द्रित है, जिनकी मदद से जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों की प्रभावी भागीदारी सुनिश्चित की जा सकती है। यह कार्यकर्ताओं को ऐसी गतिविधियां डिजाइन करने या उन्हें लागू करने में सहायता प्रदान करता है, जो जेंडर के हानिकारक नियम–क़ायदों पर सवाल उठाएं, सोचने–समझने के लिए प्रेरित करें और सकारात्मक व्यवहार को बढ़ावा दें। साथ ही, यह भी सुनिश्चित करता है कि कार्यक्रम समावेशी और प्रासंगिक बना रहे।

2.
dk;Øe dk çHkkoh rjhd l LFkkuh; gkykr vkj lnHk d fglkc l <kyuk

अलग–अलग समुदायों में जेंडर के नियम–कायदे और सत्ता–संबंध अलग–अलग होते हैं। यह मॉड्यूल सामाजिक कार्यकर्ताओं को को विभिन्न सांस्कृतिक, सामाजिक और स्थानीय संदर्भों के हिसाब से कार्यक्रम को ढालने में मदद करता है, ताकि प्रतिभागी जुड़ाव महसूस करें। उन्हें यह न लगे कि चीजें उन पर थोपी जा रही हैं, बल्कि महसूस हो कि यह तो उन्हीं के जीवन की वास्तविकता है। इस तरह, यह मॉड्यूल एक ही डंडे से सबको हाँकने की कोशिश नहीं करता, बल्कि लोगों की जिन्दगी और हालात के हिसाब से चीजें तय करता है।

3.
bVj lsD'kufyVh dk le>uk vkSj vey esa ykuk

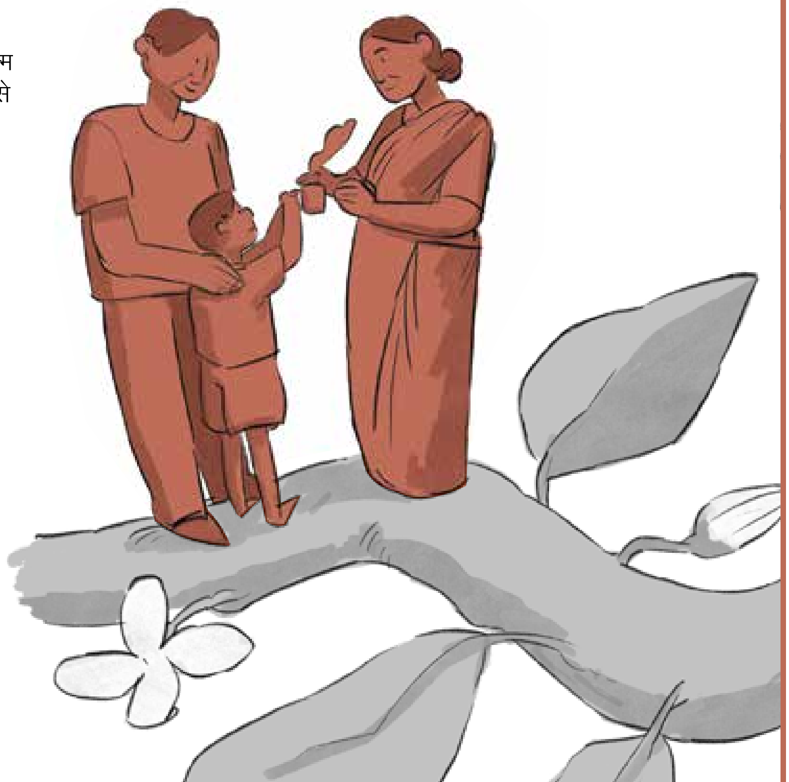
जेंडर अकेले काम नहीं करता। यह जाति, वर्ग, जातीयता, धर्म, यौनिकता, आयु और अन्य सामाजिक पहचानों से जुड़ा होता है। यह मॉड्यूल कार्यकर्ताओं को इन इंटरसेक्शनों की पहचान करने और ऐसे कार्यक्रम तैयार करने में मदद करता है जो समावेशी और संवेदनशील हो, जो असमान सत्ता और बहिष्करण के प्रति सजग हो।

4.
lHkkfor tksf[ke] #dkoV vkSj fojks/k ls fuiVuk

जेंडर के नियम–कायदों को चुनौती देने की कोशिशें कभी–कभी विरोध या नकारात्मक प्रतिक्रिया को भी जन्म दे सकती हैं। यह मॉड्यूल हमें ऐसे हालात का पहले से अंदाजा लगाने और निपटने के तरीके बताता है। यह हमें जोखिमों को संभालने के तरीके भी बताता है। यह बताता है कि हम कैसे कार्यक्रम में शामिल प्रतिभागियों, फैसिलिटेटरों और संगठनों की सुरक्षा और भलाई सुनिश्चित कर सकते हैं।

5.
fuxjkuh] eY;kadu vkSj lh[kuk&fl[kkuk ¼,ebZ,y½

यह मॉड्यूल कार्यकर्ताओं को कार्यक्रम की प्रगति पर नजर रखने, आ रहे बदलावों को समझने, और क्रियान्वयन के अनुभव से सीख लेते हुए आगे बढ़ने में मदद करता है। इसमें एमईएल के व्यावहारिक तरीके बताए गए हैं, जिनकी मदद से टीम यह पता लगा सकती है कि कौन सी चीजें कारगर हैं और कौन सी नहीं, और उसके हिसाब से रणनीतियों में बदलाव कर सकती है। इस तरह, समय के साथ कार्यक्रम को और बेहतर बनाया जा सकता है।



e,Mîy 1

पुरुषों और लड़ कों की भागीदारी: कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने/ पुरुषों और लड़ कों को इसमें शामिल करने के साधन और तरीके

, d >yd% मॉड्यूल 1 इस टूलकिट की रीढ़ है। यह आपको अपने समुदाय को समझने; जेंडर, सत्ता, मर्दानगी और संबंधित मुद्दों से पुरुषों और लड़कों को जोड़ने; काम शुरू करने के सही मौक़े की पहचान करने; सुरक्षित और सहज माहौल तैयार करनेय अनुभव और सोच–विचार आधारित तरीक़े अपनाने; व्यावहारिक कौशल विकसित करने; साझेदारी स्थापित करने; और आने वाली चुनौतियों का अंदाजा लगाने में मदद करता है। अगर आप किसी नये कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार कर रहे हैं, या किसी चल रहे कार्यक्रम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करना चाहते हैं, तो इस मॉड्यूल का इस्तेमाल करना फायदेमंद रहेगा। इस मॉड्यूल में आप जो भी विकल्प चुनेंगे, उन्हीं पर शेष सभी मॉड्यूल (2–5) की रूपरेखा निर्भर करेगी।

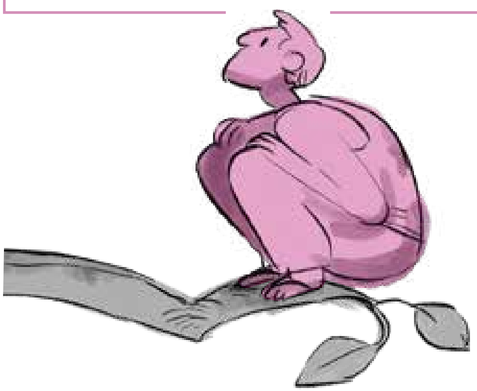
मॉड्यूल 1 को जान–बूझकर बाक़ी मॉड्यूलों की तुलना में अधिक विस्तार दिया गया है, क्योंकि यह टूलकिट की नींव है। इसमें कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने से जुड़े सिद्धांत, मुख्य विषय, फैसिलिटेशन के तरीक़े, पुरुषों और लड़कों को कार्यक्रम से जोड़ने के तरीक़े–सभी पर विस्तार से विचार किया गया है।

जेंडर समानता की मुहिम से पुरुष और लड़के प्रभावी ढंग से जुड़ें, इसके लिए महज कुछ गतिविधियाँ या सत्र ही पर्याप्त नहीं हो सकते। इसके लिए संदर्भ, सत्ता, फैसिलिटेशन, क्रम निर्धारण और तैयारी पर गहरी नजर रखना बहुत जरूरी है। यही कारण है कि मॉड्यूल 1 में उन सभी विचारों, तैयारियों और डिजाइन के विकल्पों पर विशेष रूप से ध्यान दिया गया है जो बाद के सभी कार्यक्रमों की गुणवत्ता और प्रभाव तय करेंगे।

यह मॉड्यूल जनसंख्या और सामुदायिक संदर्भों को समझनेय जेंडर, सत्ता, मर्दानगी और अन्य संबंधित विषयों पर काम करने; शुरुआत करने के लिए माकूल और संदर्भ के हिसाब से सही टॉपिक तलाशने; सुरक्षित और समावेशी माहौल बनाने; और अनुभव–आधारित, चर्चा–आधारित और चिंतनपरक तरीकों का इस्तेमाल करने जैसे महत्वपूर्ण विषयों पर मार्गदर्शन प्रदान करता है। यह सभी जेंडरों के साथ बराबरी का व्यवहार करने के लिए जरूरी व्यावहारिक कौशल विकसित करने, मुख्य हितधारकों के साथ साझेदारी और सहयोग बढ़ाने, और इस काम में आने वाली चुनौतियों और जोखिमों का पहले से अंदाजा लगाने के महत्व पर भी बल देता है।

बाद के सभी मॉड्यूल इसी की नींव पर निर्मित हैं। आगे के सभी मॉड्यूल, चाहे फैसिलिटेशन के माध्यम से हो, संदर्भ के हिसाब से चीजों को ढालने के माध्यम से हो, जोखिम का प्रबंधन करने के माध्यम से हो, या कि निगरानी, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने की प्रक्रिया के माध्यम से हो, इन्हीं विचारों और तरीकों को या तो विस्तार देते हैं, क्रियान्वित करते हैं, या फिर इनका समर्थन करते हैं। इसलिए कार्यकर्ताओं को सलाह दी जाती है कि मॉड्यूल 1 को एक ऐसे रेफरेंस फ्रेमवर्क के तौर पर देखें जो पूरे कार्यक्रम के दौरान सही और सटीक फैसले लेने में उनकी मदद करने वाला है।

ukV% VyfdV d Hkkx e ftu cfu;knh vo/kkj.kkvk dh ckr dh xbl g] mudk n[kr jguk t :jh gA प्रत्येक मॉड्यूल पर काम शुरू करने से पहले, उस मॉड्यूल से जुड़ी अवधारणाओं पर एक सरसरी नजर डालना फायदेमंद रहेगा। उसके बाद नीचे दिए गए मार्गदर्शक सिद्धांतों को पढ़ें जो इस टूलकिट के व्यावहारिक आधार हैं, तो चीजों को समझने में आसानी होगी। इस मॉड्यूल के लिए विशेष रूप से जरूरी अवधारणाएँ हैंः जेंडर, सेक्स, जेंडर के नियम–क़ायदे, पितृसत्ता, मर्दानगी



मार्गदर्शक सिद्धांत

1- viuh vkcknh] lenk;] pukfr;k vkj volj dk tku

किसी भी कार्यक्रम की शुरुआत स्थानीय संदर्भों को समझने से करना जरूरी है। इससे कार्यक्रम को विशेष सांस्कृतिक और सामाजिक संदर्भों के हिसाब से ढालने में मदद मिलती है, जिससे उसकी प्रासंगिकता और प्रभाव में वृद्धि होती है। इस प्रक्रिया में कुछ मार्गदर्शक सिद्धांतों का पालन जरूरी है, जो निम्नलिखित हैंः

viu lenk; dk tku

शुरुआत स्थानीय संस्कृति, सामाजिक संरचना और सत्ता समीकरणों को समझने से करें। इससे आपको पता चलेगा कि प्रमुख प्रभावशाली लोग कौन–कौन हैं (जैसे समुदाय या धार्मिक नेता), वह कौन से नियम–क़ायदे हैं जो जेंडर से जुड़ी अपेक्षाओं को आकार देते हैं, कहाँ आपको विरोध का सामना करना पड़ सकता है और कहाँ आपको समर्थन मिल सकता है। इस तरह, आप एक ऐसा कार्यक्रम बना पाएँगे जो समुदाय के हिसाब से मुनासिब हो।

i#"kk vkj yMdk dh #fp;k igpku

यह समझने की कोशिश करें कि आपके समुदाय के पुरुषों और लड़कों को कौन–से विषय सबसे ज्यादा आकर्षित करते हैं। वे किन चीजों की परवाह करते हैं? उनकी रुचियाँ क्या हैं? खेल–कूद या खाली समय बिताने के लिए समुदाय में किन जगहों का इस्तेमाल करते हैं? और भी इसी तरह की कई चीजों के बारे में आप जानने की कोशिश कर सकते हैं। इससे आपको वह इंट्री पॉइंट या टॉपिक मिल जाएगा, जिसकी मदद से आप उनको अपने साथ जोड़ सकते हैं। यह इंट्री पॉइंट खेल, तकनीकी काम, पारिवारिक जीवन या समुदाय में उनकी भूमिका, आदि कुछ भी हो सकते हैं।

enkuxh dk le>

जानें कि आपके समुदाय में मर्दानगी को किस नजरिये से देखा जाता है। इससे आपको यह समझने में मदद मिलेगी कि पुरुषों की पहचान, पसंद और रवैये को आकार देने वाली चीजें क्या हैं और कहाँ पर बदलाव की गुंजाइश बन सकती है। पुरुषों से क्या–क्या उम्मीदें रखी जाती हैं? क्या वह खुद को मजबूत दिखाने, आर्थिक रूप से सफल होने, या अपनी भावनाएँ छिपाने का दबाव महसूस करते हैं? इन अपेक्षाओं को समझने से कुछ व्यवहारों और मान्यताओं की जड़ें पता चलेंगी, जिससे आप स्थानीय संदर्भ के हिसाब से हानिकारक रूढ़ियों को चुनौती दे सकते हैं। उनसे ऐसे सवाल पूछेंः लड़के और पुरुष की नजर में कामयाबी का मतलब क्या होता है? कम उम्र के लड़कों की चाहतें बड़े या शादीशुदा पुरुषों से कैसे अलग होती हैं? उनका रोल मॉडल या पसंदीदा व्यक्ति कौन है? साथ ही, जेंडर के नियम–कायदों द्वारा तय लक्ष्मण रेखाओं को भी समझने की कोशिश करें, जैसे कि क्या पुरुष और लड़के खुलकर अपनी बात कह पाते हैं, अपनी पसंद के काम कर पाते हैं, या ऐसे काम, पेशे या शौक़ अपना पाते हैं जिन्हें उनके लिए सही नहीं भी माना जा सकता है। पुरुषों से जुड़ी अपेक्षाओं और पाबंदियों के अनुभव को समझने से व्यवहार और मान्यता की जड़ों का पता चलेगा, जिससे हानिकारक रूढ़ियों को चुनौती देने और ज्यादा बराबरी वाली लचीली मर्दानगी को बढ़ावा देने के लिए स्थानीय माहौल के हिसाब से सही और सटीक रणनीतियाँ बनाने में मदद मिल सकती है।

jksy e,My ds lnHkZ esa ijh[k ls çkIr Kku

यह एक जटिल और संवेदनशील मामला निकला। इस टूलकिट को ऐसे संदर्भ में परखा गया था जहाँ साइबर क्राइम आम बात है। यहाँ बहुत से युवा ऐसे थे जो गरीब परिवारों से थे और उन पर घर की जिम्मेदारी उठाने का भारी दबाव था। नतीजतन, कई लड़के साइबर क्राइम में शामिल अपने साथियों या बड़ों से प्रभावित थे। वह उन्हें कामयाब मानते थे। उनकी कमाई और विशेष जीवनशैली से प्रभावित थे। कार्यक्रम के दौरान इस स्थिति को बहुत ही सावधानी के साथ संभालने की जरूरत थी, क्योंकि संभव था कि वह जिन्हें अपना रोल मॉडल मान रहे थे, कभी उनके ख़तरनाक और जोखिम भरे व्यवहार भी अपना सकते थे। फैसिलिटेटरों को बहुत सावधानी और समझदारी के साथ इस विषय पर चर्चा को आगे बढ़ाना पड़ा, ताकि प्रतिभागी सवाल उठा सकें और उन्हें नये सिरे से समझाया जा सके कि अच्छे रोल मॉडल का सही मतलब क्या होता है।

"अच्छे" रोल मॉडल के रूप में वैसे व्यक्ति को पेश करना भी एक बड़ी चुनौती थी, जिसने अपनी पढ़ाई पूरी की हो या जो जेंडर–समानता वाला व्यवहार करता हो। ग्राम समन्वयकों (विलेज कोऑर्डिनेटर्स/वीसी) के लिए अपने समुदाय में ऐसे लोगों की तलाश करना भी बड़ा मुश्किल काम साबित हुआ, जिससे इसी बात पर अच्छी–खासी चर्चा छिड़ गई कि असल में रोल मॉडल माना किसे जाए। आखिरकार, टीम इस बात पर सहमत हुई कि रोल मॉडल वैसे लोग होते हैं जिनके "जीवन और काम से लोगों को प्रेरणा" मिलती होय यानी ऐसे लोग जिनके फैसले या नजरिये में तरक़्क़ी, सम्मान और समानता की संभावना दिखती हो, भले ही अभी वह खुद किसी मंजिल पर न पहुँचे हों। कार्यकर्ताओं को स्थानीय संदर्भ के हिसाब से यही तरीका ज्यादा सही और असरदार लगा।

LFkkuh; fgr/kkjdksa dks lkFk ysa

स्थानीय नेताओं, स्वास्थ्य सेवा देने वालों, महिला समूहों और वैसे अन्य लोगों के साथ काम करें जो समुदाय की नजर में भरोसेमंद हों। कार्यक्रम की विश्वसनीयता के लिए उनका समर्थन और सहयोग बहुत जरूरी है और इससे आपको स्थानीय रीति–रिवाजों को बेहतर ढंग से समझने में भी मदद मिल सकती है। कुछ प्रभावशाली लोग, जिनकी सोच कार्यक्रम के लक्ष्यों से मेल खाती है, समुदाय में बातचीत शुरू करने के लिए एक अच्छा माध्यम बन सकते हैं। वह कार्यक्रम से जुड़ी जानकारी लोगों तक पहुँचाने और कार्यक्रम के लक्ष्यों को पूरा करने में भी मदद कर सकते हैं।

eqf'dy fo"k;ksa ij ppkZ ls igys laosnu'khyrk dh ij[k

हिंसा, प्रजनन स्वास्थ्य, यौनिकता और जेंडर भूमिका जैसे संवेदनशील मुद्दों पर बात करना मुश्किल हो सकता है। इसलिए पहले आसान सर्वे या फोकस ग्रुप के जरिए पता करें कि समुदाय इन विषयों पर बात करने के लिए कितना तैयार है। इससे फायदा यह होगा कि आप स्थानीय मूल्यों का सम्मान करते हुए, सावधानी के साथ इन मुद्दों पर चर्चा को आगे बढ़ा सकेंगे।

leko'ku d çfr ykxk dk jo;k vkj le>

विकलांगता, जेंडर, यौनिक पहचान और ट्रांसजेंडर जैसे विषयों पर बात शुरू करने से पहले, यह जानना जरूरी है कि समुदाय अभी इन्हें किस नजर से देखता और बात करता है। लोग पहले से क्या जानते हैं, कौन–कौन सी गलतफहमियाँ हैं, और इन मुद्दों पर बात करने में वह कितने सहज या असहज हैं–यह जानने के लिए सहज बातचीत, इंटरव्यू या ऑब्जर्वेशन का सहारा ले सकते हैं। इससे आपको लोगों के जागरूकता स्तर का पता तो चलेगा ही, साथ ही यह भी पता चलेगा कि विरोध की संभावना कितनी है और लोग इस मुद्दे पर बातचीत को लेकर कितने उत्सुक हैं। शुरुआत में ही अगर इन चीजों का पता चल जाता है तो आप वैसी गतिविधियाँ और संदेश तैयार कर सकते हैं जो समावेशी और सम्मानजनक हो, और जो समुदाय की मौजूदा समझ पर आधारित हो। इस तरह, आप धीरे–धीरे इन चीजों को अधिक स्वीकार्य बना सकते हैं और प्रतिभागियों में सहानुभूति का स्तर भी बढ़ा सकते हैं।

इस समझ का इस्तेमाल हानिकारक और दमनकारी नियम–कायदों को चुनौती देने वाले हस्तक्षेपों की योजना बनाने में करें। अगर समुदाय के लोगों से शुरुआती बातचीत से यह लगे कि इन मुद्दों पर समुदाय की सोच अच्छी नहीं है तो इसका मतलब यह बिल्कुल भी नहीं है कि वह बदलाव की कोशिशों के लिए "तैयार" नहीं हैं। हालाँकि उनके मौजूदा सहजता स्तर का सम्मान जरूरी है, लेकिन "तैयारी" की बात को संवेदनशील मगर जरूरी मुद्दों पर बातचीत से बचने का बहाना नहीं बनाना चाहिए, क्योंकि हमारा असल मक़सद तो उन्हीं हानिकारक नियम–कायदों को बदलना है। इसके बजाय, इस समझ के आधार पर हमें ऐसा तरीका अपनाना चाहिए जिससे बातचीत को बढ़ावा मिले और लोगों के विरोध करने या पीछे हटने की संभावना भी कम हो।

gLr{ki dk rjhdk me d fglkc l r; dj

यह समझना जरूरी है कि सिर्फ पुरुष और लड़कों की उम्र में ही अंतर नहीं होता, बल्कि दोनों के अनुभव में भी फर्क होता है। अलग–अलग उम्र के लड़कों और पुरुषों के अनुभव का स्तर भी अलग–अलग होगा। इसलिए हस्तक्षेप का कोई भी तरीका अपनाने से पहले इसको ध्यान में रखना जरूरी है। यह समझने का सबसे आसान तरीका यही है कि हम देखें कि जेंडर के नियम–क़ायदे सीखने के सफर में अभी वह किस मुकाम पर हैं और उसी के हिसाब से हस्तक्षेप की योजना तैयार करें।

de me yMd ¼fd'kkjkoLFkk dk 'k#vkrh ;k chp dk pj.k½

- शुरुआत में ही सोच को सही दिशा देने पर ध्यान दें, क्योंकि इस उम्र में जेंडर को लेकर धारणाएँ अभी बन ही रही होती हैं। इसलिए कोशिश यह होनी चाहिए कि हानिकारक नियम–कायदों के दिल–दिमाग में जड़ जमाने से पहले ही लड़कों में मर्दानगी की सकारात्मक और समानता वाली समझ पैदा कर दी जाए। रोकथाम के लिहाज से यह बिल्कुल सही समय होता है।
- लड़कों को अपनी भावनाएँ व्यक्त करने, दूसरों के प्रति सहानुभूति रखने और सम्मान व सहमति का मतलब समझने के लिए प्रोत्साहित करके, उनमें भावनात्मक और सामाजिक कौशल विकसित करें।
- रूढ़िवादी सोच को चुनौती देने का सबसे सरल तरीक़ा यही है कि उनके सामने सोचने के नये तरीक़े रखें। "लड़कों को सख्त होना चाहिए" जैसी सोच पर इस तरह से सवाल उठाएँ जो उनकी उम्र के हिसाब से सही हो, जो उनमें जिज्ञासा पैदा करे और जिससे उनकी सोचने–समझने की क्षमता को बढ़ावा मिले।

fd'kkj vkj ;ok ¼fd'kkjkoLFkk d vfre pj.k l 20 o"k dh vk; rd½

- इस उम्र तक कुछ जेंडर संबंधी धारणाएँ आकार ले चुकी होती हैं, लेकिन पूरी तरह से स्थिर नहीं हुई होती हैं, इसलिए धीरे–धीरे पुरानी सोच बदली और नयी सोच भरी जा सकती है। ऐसे उपाय सकारात्मक सोच को मजबूत करने और उन हानिकारक नियम–क़ायदों को चुनौती देने का काम करते हैं जो संभवतः पहले से ही उनके मन में बैठ चुके हैं।

- इस आयु वर्ग के लोग रिलेशनशिप, यौनिकता, पहचान और मानसिक स्वास्थ्य संबंधी दबावों से जूझ रहे होते हैं। ऐसे में इस कार्यक्रम से उन्हें इन अनुभवों का विश्लेषण करने और यह समझने में मदद मिल सकती है कि मर्दानगी की सोच इन अनुभवों को कैसे आकार देती है।
- अब बातचीत को व्यक्तिगत जिम्मेदारी और जवाबदेही की ओर मोड़ने का समय है। उन्हें बताया जाना चाहिए कि उनका व्यवहार कैसे उनके साथी, सहपाठी और अन्य लोगों को प्रभावित करता है, और परस्पर बराबरी व सम्मान पर आधारित विकल्प चुनना क्यों जरूरी है।
- इस उम्र में साथियों का प्रभाव बहुत गहरा होता है। इसका फायदा उठाया जा सकता है और इसकी मदद से समूह के नियम–क़ायदों को बदला जा सकता है, सामूहिक चिंतन को बढ़ावा दिया जा सकता है, और मर्दानगी के हानिकारक नियम–क़ायदों के अनुरूप खुद को ढालने का इन पर जो दबाव है, उसको भी कम किया जा सकता है।

o;Ld i#"k ¼30 o"k vkj mlls vf/kd vk;q oxZ½

1. वयस्क होने तक, जेंडर से जुड़े नियम–कायदे आमतौर पर लोगों के मन में गहरी पैठ बना चुके होते हैं और यह साथी, पिता, सहकर्मी या समुदाय के नेता के तौर पर उनके व्यवहार और सामाजिक भूमिकाओं में साफ–साफ नजर भी आने लगते हैं। घर हो, दफ्तर हो या समाज–सभी जगह इस उम्र तक पुरुषों को सत्ता मिल चुकी होती है और वह ज़्यादातर इसका प्रयोग भी कर रहे होते हैं। इसलिए इस उम्र के लोगों के लिए चलाए जा रहे कार्यक्रम की प्राथमिकता रच–बस चुके पुराने नियम–क़ायदों को दिल–दिमाग से निकालना और उनमें बराबरी वाला व्यवहार अपनाने का भाव भरना है।
2. चूँकि पुरुषों के पास सत्ता और विशेषाधिकार होने की संभावना अधिक होती है, अतः हस्तक्षेप के माध्यम से उन्हें प्रोत्साहित किया जा सकता है कि वह देखें कि अपनी सत्ता और विशेषाधिकार का रोजमर्रा की जिन्दगी में कैसे इस्तेमाल करते हैं। समझ सकें कि इनकी पहचान करना क्यों जरूरी है और वह कैसे इसको चुनौती दे सकते हैं, और कैसे इनका अधिक न्यायपूर्ण और बराबरी वाले भाव के साथ इस्तेमाल कर सकते हैं।
3. हस्तक्षेप का मतलब इस बात पर जोर देना है कि पुरुष अपने काम और काम के प्रभाव की जवाबदेही ले, विशेष रूप से उन कामों के लिए जिनका प्रभाव महिलाओं और हाशिये के समूहों पर पड़ता है। इसका एक मक़सद व्यक्तिगत बदलाव को जेंडर न्याय की व्यापक कोशिशों और आंदोलनों से जोड़ना भी है।

ukV% ऊपर हमने जो आयु–वर्ग बनाया है, ऐसा नहीं है कि बदले नहीं जा सकते। आप चाहें तो उन सामाजिक, सांस्कृतिक और संदर्भगत कारकों के हिसाब से इसमें बदलाव कर सकते हैं जो मर्दानगी के गठन और अनुभव को आकार देते हैं।

miyC/k lalk/kuk vkj dfe;k dk [kkdk r;kj dj

समुदाय में पहले से चल रहे कार्यक्रमों या सेवाओं, जैसे कि स्वास्थ्य सेवाएँ, स्कूल या स्थानीय समूह आदि की सूची बनाएँ। पता लगाएँ कि क्या कमी है या किन चीजों को और बेहतर बनाया जा सकता है, जैसे कि जेंडर–सेंसिटिव सेवाएँ या ऐसे कार्यक्रम जो रूढ़िवादी सोच को चुनौती देते हों। इस तरह आपका कार्यक्रम पहले से चल रहे कार्यक्रमों के पूरक का काम करेगा।

टूलकिट परीक्षण के दौरान, हमने एक फॉर्मेटिव रिसर्च टूल तैयार किया था, ताकि ऊपर बताए गए मुद्दों के बारे में जानकारी जुटा सकें। आप चाहें तो इस टूल से जुड़ी चीजें आप परिशिष्ट 1 में देख सकते हैं।

ij[k ls çkIr Kku% dk;Øe fMtkbu dh 'kq#vkr Vhe ls gksrh g

टूलकिट परीक्षण के दौरान जो चीज साफ तौर पर सामने आई, वह यह थी कि जेंडर समानता के काम में पुरुषों और लड़कों की भागीदारी वाले कार्यक्रम की रूपरेखा की शुरुआत सीधे समुदाय से नहीं, बल्कि इंटरनल टीम से होनी चाहिए, और यह देखना चाहिए कि टीम टूलकिट की अवधारणा, भाषा और सोच को किस रूप में लेती है और इससे खुद को कैसे जोड़ती है।

इंटरनल ओरिएंटेशन सत्र के दौरान, सभी टीमें साथ बैठीं, मिलकर टूलकिट को पढ़ा और इस पर काम किया। इन चर्चाओं से पता चला कि मर्दानगी, पितृसत्ता, यौनिकता, गैर–शारीरिक हिंसा, मानसिक स्वास्थ्य, विकलांगता और ट्रांसजेंडर पहचान जैसे विषयों पर लोगों की सहजता के स्तर में अंतर था। इससे यह भी पता चला कि समुदाय में संवेदनशील मुद्दों पर चर्चा से पहले फैसिलिटेटर की तैयारी, आंतरिक चिंतन, और सीखने–सिखाने के लिए सुरक्षित स्थान का होना बहुत जरूरी है।

टीम ओरिएंटेशन के दौरान जान–बूझकर ऐसे शुरुआती शोध सवाल पूछे गए जिनसे लोग आत्म–चिंतन के लिए प्रेरित हों। जैसे कि "आदर्श पुरुष" किसे माना जाता है? क्या पुरुष अपनी भावनात्मक परेशानी साझा करते हैं? और, शारीरिक हिंसा के अलावा हिंसा के और कौन–कौन से रूप होते हैं या हो सकते हैं? जैसे सवाल पूछे गए। इन सवालों का बड़ा फायदा यह हुआ कि टीम के सदस्यों को अपनी सामाजिक परवरिश और अपनी सोच में कमी का पता चला। यह वह चीजें थीं, जिन पर पहले कभी उनका ध्यान ही नहीं गया था। यह प्रक्रिया फैसिलिटेशन की तैयारी के लिहाज से काफी अहम थी। बाद में टीम के सदस्यों ने बताया कि इस चरण में असहजता दूर हो जाने की वजह से, समुदाय में इन विषयों पर बात करते समय उन्हें ज्यादा डर और झिझक महसूस नहीं हुई।

,d ljy ifjorZu fl)kar fodflr djs

आपने जो जानकारी इकट्ठा की है, उसके आधार पर एक सरल परिवर्तन सिद्धांत (टीओसी) विकसित करें। यह एक रोडमैप है जो आपके कार्यक्रम के लक्ष्यों और उन्हें हासिल करने की आपकी योजना को दर्शाता है। आपको यह सुनिश्चित करना है कि इन लक्ष्यों को समुदाय अपनी सफलता के रूप में देखे। इससे आपका कार्यक्रम उन लोगों की नजर में प्रासंगिक और सार्थक बन जाएगा, जिनके साथ आप काम कर रहे हैं। परिवर्तन सिद्धांत उन कदमों के बारे में विस्तार से बताता है, जिनके माध्यम से कार्यक्रम बदलाव लाना चाहता है। परिवर्तन सिद्धांत निश्चित रूप से ठोस विश्लेषण, मुख्य हितधारकों के परामर्श और इस समझ पर आधारित होना चाहिए कि हमें जिस संदर्भ में काम करना है, उसमें क्या काम करेगा और क्या नहीं। एक सरल परिवर्तन सिद्धांत में इन चीजों का होना जरूरी हैः समस्या/लक्ष्य की पहचान करना, उस समुदाय का विवरण जिसके साथ काम करना है (जैसे किशोर, 30 से 45 साल के पुरुष, विकलांग लड़के और पुरुष, आदि), मनचाहा बदलाव (तत्काल मिलने वाले नतीजे और दीर्घकालिक परिणाम) के लिए इस्तेमाल किए जाने वाले कार्यक्रम के घटकों/तरीकों की सूची बनाना, और उन जोखिमों और अनुमानों के बारे में बताना जिन पर यह पहल आधारित है। इस तरह, परिवर्तन सिद्धांत में यह स्पष्ट करना जरूरी है कि तात्कालिक और दीर्घकालिक लक्ष्यों को हासिल करने के लिए किन रणनीतियों और गतिविधियों का सहारा लिया जाएगा और ये कैसे बदलाव के काम को आगे बढाएँगी। साथ ही, परिवर्तन सिद्धांत को अपने विश्लेषण में सामाजिक और राजनीतिक संदर्भ तथा इंटरसेक्शनल दृष्टिकोण को ध्यान में रखना चाहिए, ताकि कार्यक्रम को प्रभावित करने वाले संभावित प्रवेश बिन्दुओं, जोखिमों, मौकों, ख़तरों आदि का ख़ाका तैयार किया जा सके। परिशिष्ट 2 में एक ऐसे कार्यक्रम के परिवर्तन सिद्धांत का उदाहरण दिया गया है, जो जेंडर समानता पर या इसके किसी पहलू पर पुरुषों और लड़कों के साथ काम करने लिए तैयार किया गया है (जब आप जेंडर समानता मुहिम में पुरुषों को शामिल करने के लिए अपना परिवर्तन सिद्धांत बना रहे हों, तो बेझिझक होकर इसका संदर्भ ले सकते हैं)।

2- tsMj] lÙkk vkSj vU; lacaf/kr eqíksa ij ckr djsa[24,25,26,27]

नीचे जिन मुद्दों पर बात की गई है, वह एक स्वस्थ और निष्पक्ष समुदाय के निर्माण के लिए बहुत जरूरी हैं। यह मर्दानगी के वैकल्पिक रूपों को अपनाने, सभी जेंडरों का सम्मान करने, और मजबूत व बराबरी आधारित संबंधों को बढ़ावा देते हैं। हालाँकि ये सुझाव आपके काम को दिशा दे सकते हैं, लेकिन पहले इन्हें अपने समुदाय के विशिष्ट संदर्भ के हिसाब से बदलना और अनुकूलित करना होगा।

tsMj Hkwfedk dk ncko

ऐसे बहुत से पुरुष और लड़के हैं, जो मर्दानगी की संकीर्ण परिभाषाओं के हिसाब से जिन्दगी जीने का दबाव झेल रहे हैं। हमेशा मजबूत रहना है, भावुक नहीं होना है, रौब–दाब वाला बनो, दिखाना ही है तो गुस्सा और आक्रामकता दिखाओ, कमजोरी या संवेदनशीलता नहीं। ऐसी अपेक्षाएँ बहुत गहरा भावनात्मक तनाव पैदा करती हैं, जिससे पुरुषों के लिए अपनी कमजोरी जताना, मदद माँगना या दूसरों से गहरा जुड़ाव रखना मुश्किल हो जाता है। अतः कार्यक्रमों को प्रतिभागियों की मदद करनी होगी ताकि वह समझ सकें कि इस तरह की सामाजिक अपेक्षाएँ कैसे उनके भावनात्मक सुख और रिश्तों की राह बाधक हैं। पुरुषों और लड़कों को बताना होगा कि अगर वह जेंडर के नियम–कायदों को चुनौती देंगे तो उन्हें मर्दानगी का ज्यादा अच्छा और लचीला मॉडल भी मिल सकता है। इस तरह, वह अपनी भावनाओं को खुलकर जता सकेंगे, ज़्यादा गहरा और सम्मानजनक रिश्ता बना सकेंगे, "मर्द बनो" वाली दकियानूसी सोच से आजाद होकर ज़्यादा सहज और खुशहाल जिन्दगी जी सकेंगे। उदाहरण के लिए, महिलाओं से तो कभी.कभार मासिक धर्म या मातृत्व स्वास्थ्य जैसे विषयों पर बात की जा सकती है (भले ही जानकारी सीमित या गलत ही हो), लेकिन पुरुषों को शायद ही कभी जेंडर, यौनिकता, मानसिक स्वास्थ्य या अपने शरीर से जुड़े अनुभवों पर चर्चा करने का मौक़ा मिलता है। यह चुप्पी बहुत से पुरुषों को अनजान और अकेला बना देती है, और इस तरह, "मर्द बनने" से जुड़ी हानिकारक रूढ़ियाँ और मजबूत होती जाती हैं। यह भी पितृसत्ता का ही एक दुष्प्रभाव है, जो न सिर्फ महिलाओं की स्वतंत्रता को सीमित करता है, बल्कि पुरुषों से भी खुद को ईमानदारी से समझने और भावनात्मक रूप से विकसित करने के मौके छीन लेता है। इसलिए इसे चुनौती देना जरूरी है।

यह महिलाओं की आजादी को कैसे सीमित करता है, इसका एक उदाहरण देखिएः कुछ समुदायों में ऐसी मान्यता है कि जमीन जोतने जैसे खेती से जुड़े कुछ जरूरी काम सिर्फ पुरुष ही कर सकते हैं, महिलाओं के लिए ऐसा करना वर्जित है। जेंडर आधारित ये रूढ़ियाँ केवल प्रतीकात्मक परंपराएँ नहीं हैं; यह वास्तव में महिलाओं से खेती करने और रोजी–रोटी कमाने की आजादी, जमीन और दूसरे संसाधनों से जुड़े फैसले लेने की उनकी क्षमता को सीमित करने के लिए बनाई गई हैं। इसका नतीजा यह होता है कि महिलाएँ अपने गुजारे के लिए पुरुषों पर ज्यादा निर्भर होती जाती हैं और कभी–कभी तो अपनी संपत्ति या आर्थिक सुरक्षा पर अपना कंट्रोल खोने तक का जोखिम उठाने पर मजबूर हो जाती हैं। साथ ही, इससे पुरुषों पर घर का खर्च उठाने जैसी जिम्मेदारी का दबाव बढ़ जाता है, जिससे जेंडर भूमिका निर्धारित स्वरूप न सिर्फ बना रहता है बल्कि और मजबूत होता जाता है। इस तरह, पितृसत्तात्मक व्यवस्था का चक्र अनवरत चलता ही रहता है।[4]

24 MenEngage Alliance, & Sonke Gender Justice. (2018). IMAGINE toolkit for engaging boys and young men to prevent sexual harassment and sexual violence against women and girls. MenEngage Alliance.

25 White Ribbon. (2021). Allies for gender equality toolkit: Enhancing intersectionality in engaging men and boys. White Ribbon, Toronto, ON.

26 Burrell, S., Ruxton, S., & Westmarland, N. (2020). Engaging with men and boys about gender norms: Engagement toolkit. Durham University for the Government Equalities Office.

27 Kumari, A. (2021). The gender politics of plough: Asymmetrical taboos and Santal women. Sociological Bulletin, 70(2), 234–249. https://doi.org/10.1177/0038022920970302

lÙkk lehdj.k vkj tokcngh

किसी भी समुदाय में, सत्ता समीकरण ही संबंधों और सामाजिक ढाँचों को आकार देते हैं। परिवारों, समुदायों या समाज में सत्ता का वितरण और उपयोग कैसे होता है, अधिक न्यायपूर्ण और समानता पर आधारित दुनिया की बुनियाद रखने के लिए इसको समझना बहुत जरूरी है। कार्यक्रमों को पुरुषों की मदद करनी चाहिए, ताकि वह सोच सकें कि कहीं अनजाने में वह उन व्यवस्थाओं को तो मजबूत नहीं कर रहे, जो असमानता को बढ़ावा देती हैं। ध्यान मुख्य रूप से विशेषाधिकार को समझने और यह जानने पर होना चाहिए कि यह दूसरों को कैसे प्रभावित करता है, क्योंकि यही जागरूकता पुरुषों को अपने कामों की जिम्मेदारी लेने के लिए प्रोत्साहित करेगी। इस तरह के आत्म–चिंतन से पुरुषों को बेहतर विकल्प चुनने में मदद मिलेगी, जिससे उनके रिश्तों और समुदायों में न्याय और समानता को बढ़ावा मिलेगा।

इंटरसेक्शनल तरीके से सोचें! इंटसेक्शनलिटी के नजरिये से भी सत्ता को समझना जरूरी है। ठीक है कि पितृसत्तात्मक समाज में सत्ता पुरुषों के पास होती है, लेकिन सभी पुरुषों के पास समान सत्ता नहीं होती। पुरुष की सत्ता और प्रभाव, उसकी जाति, शिक्षा के स्तर, सामाजिक हैसियत, आर्थिक स्थिति, अँग्रेजी बोल पाने की क्षमता, कद.काठी, शारीरिक या मानसिक विकलांगता जैसे विभिन्न इंटरसेक्शनल कारकों से तय होते और बदलते रहते हैं। व्यवहार में इंटरसेक्शनल तरीके से सोचने का मतलब है कि केवल सत्ता पर चर्चा करने का तरीका ही नहीं, बल्कि कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और क्रियान्वयन का तरीका भी बदलना चाहिए। किसी सामाजिक कार्यकर्ता के लिए इसका मतलब है, काम से पहले और काम के दौरान ठोस सवाल पूछनाः कमरे में कौन पुरुष मौजूद है और कौन गायब है; किसकी आवाज हावी है और किसकी दबा दी गई है; और जाति, वर्ग, धर्म, आयु, विकलांगता और यौनिकता किस तरह यह तय करते हैं कि कौन बोलने या असहमति जताने में खुद को सक्षम महसूस करेगा और कौन नहीं। इसका मतलब यह भी हो सकता है कि दोबारा से सोचें कि किन लोगों को किस समूह में रखा जाए, फैसिलिटेटर का चुनाव कैसे किया जाए, किस तरह के उदाहरण और कहानियों का इस्तेमाल किया जाए, और सबसे कमजोर प्रतिभागियों की सुरक्षा और गरिमा कैसे सुनिश्चित की जाए, जैसे इस बात को लेकर सजग रहना कि कौन कहाँ बैठ रहा है, कौन पहले बोल रहा है, और किससे यह उम्मीद रखी जा रही है कि वह चुप ही रहेगा। फैसिलिटेटर मर्दानगी के संबंध–आधारित आयामों की तरफ भी प्रतिभागियों का ध्यान आकर्षित कर सकते हैं, जैसे कि एक पुरुष दूसरे पुरुषों से कैसे जुड़ता है, और एक पहचान (किसी विशेष जाति, धर्म, वर्ग या आयु) वाला पुरुष दूसरी पहचान वाले पुरुषों से कैसे जुड़ता है और उन पर कैसे अपनी सत्ता का इस्तेमाल करता है। इस पर चर्चा की शुरुआत कुछ आसान सवालों की मदद से की जा सकती है, जैसेः आपसे किसकी बात मानने की अपेक्षा की जाती है, और किससे आपकी बात मानने की अपेक्षा की जाती है? किसके सामने आप खुद को मर्द साबित करने की जरूरत महसूस करते हैं? क्या कभी आपने किसी पुरुष
को दूसरे पुरुषों खुद से कमतर समझते देखा है? देखा है तो कब देखा है और उसके ऐसा करने का आधार क्या (जाति, पैसा, भाषा, यौनिकता, विकलांगता) था? ऐसे रिलेशनल या संबंधपरक सवाल पुरुषों को यह समझने में सहायक होते हैं कि मर्दानगी का मतलब सिर्फ औरतों पर सत्ता नहीं है, बल्कि इसका संबंध पुरुषों की दर्जाबंदी और दबाव से भी है। (कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने में इंटरसेक्शनल नजरिये का उपयोग कैसे किया जा सकता है, यह मॉड्यूल 3 में विस्तार से बताया गया है।)

fir`lÙkk% ncko vkj@;k fo'kkf/kdkj\

यह जरूरी है कि इस बातचीत में पुरुषों को शामिल किया जाए कि पितृसत्ता कैसे जेंडर की भूमिकाएँ तय करती है और सभी की जिन्दगी को प्रभावित करती है। पितृसत्ता अक्सर पुरुष पर भारी बोझ डालती है, दबाव बनाती है कि वह घर की जिम्मेदारियाँ उठाने वाला बने, उसको अपनी भावनाओं को दबाकर रखने के लिए मजबूर करती है, और ताकत को हमेशा प्रभुत्व से जोड़ती है। मतलब कि अगर तुम दूसरों को कंट्रोल नहीं कर सकते तो तुम ताक़तवर नहीं हो। यह अपेक्षाएँ पुरुष को तनाव और अकेलेपन का शिकार बना सकती हैं, और उनका मानसिक स्वास्थ्य भी प्रभावित हो सकता है। कहने की जरूरत नहीं कि पितृसत्ता पुरुषों को भी नुकसान पहुँचाती है। साथ ही, यह याद रखना भी जरूरी है
कि पितृसत्ता पुरुषों को कुछ ऐसे

विशेषाधिकार और सामाजिक सत्ता देती है, जो अक्सर महिलाओं और जेंडर–विविध लोगों को नहीं मिलती। निजी और सार्वजनिक जगहों पर पुरुषों की बात ज्यादा आसानी से सुनी और मानी जाती है। इस लिहाज से बदलाव के लिए खड़ा होना और इसके लिए अपनी सत्ता का इस्तेमाल करना, उनके लिए एक तरह का मौका और जिम्मेदारी दोनों है। पितृसत्ता से होने वाले नुकसान और मिलने वाले विशेषाधिकार, जब पुरुष दोनों के बारे में सोचेंगे तो उन्हें यह एहसास होगा कि इसको खत्म करने का मतलब सत्ता खोना नहीं, बल्कि सभी के लिए एक ज्यादा बराबरी वाली, मानवीय और आजाद दुनिया बनाना है।

;kSu vkSj çtuu LokLF; ,oa vf/kdkj ¼,lvkj,pvkj½

यौन और प्रजनन स्वास्थ्य शिक्षा बहुत जरूरी है। इससे सिर्फ स्वस्थ रिश्तों को ही बढ़ावा नहीं मिलता, बल्कि परिवार नियोजन, निर्णय–निर्माण और सहमति जैसे मामलों में पुरुषों की दिलचस्पी भी बढ़ती है और वह इसमें सक्रिय भागीदारी के लिए प्रोत्साहित होते हैं। युवाओं और लड़कों के साथ एसआरएचआर पर काम करते समय, विशेष रूप से, प्रजनन प्रणाली, हस्तमैथुन, माहवारी, सहमति, रिलेशनशिप, देह की छवि (बॉडी इमेज), तनाव और मानसिक स्वास्थ्य, हिंसा और बच्चों का यौन शोषण, गर्भनिरोध, यौन और प्रजनन स्वास्थ्य, गर्भपात जैसे विषयों को शामिल करना जरूरी है। साथ ही, इस विषय पर भी बात करना जरूरी है कि इन सबका जेंडर भूमिकाओं से क्या संबंध है, और इन सब पर जेंडर भूमिकाओं का क्या और कैसे प्रभाव पड़ता है। एक आम गलती जो बार–बार दोहराई जाती है, यह है कि पुरुषों और लड़कों के साथ माहवारी, गर्भनिरोध, दर्दनाक सेक्स, गर्भपात आदि के मुद्दों पर बात नहीं की जाती, इन्हें महिलाओं से जुड़ा माना जाता है और सोच लिया जाता है कि इन मुद्दों पर पुरुषों से बात करने की जरूरत नहीं है। जबकि पुरुषों और लड़कों को इन चीजों की शिक्षा देने का सबसे बड़ा फायदा यह होगा कि वह चीजों के बारे में जानेंगे और उसके हिसाब से सही फैसले लेंगे, जिससे वह अपने पार्टनर के अधिकार, सेहत और जरूरत का सम्मान करेंगे, जिससे रिश्ते में सुख/मजा भी बढ़ेगा। इससे हानिकारक जेंडर भूमिकाओं को भी चुनौती मिलेगी, क्योंकि यह पुरुषों को यौन और प्रजनन संबंधी फैसले लेने में सहयोगी भूमिका निभाने के लिए प्रेरित करता है, जिससे जेंडर–आधारित हिंसा और अनचाहे गर्भधारण की घटनाओं में कमी आएगी। जेंडर और सेक्सुअल पहचान पर बात करने के लिए जगह बनाना भी उतना ही जरूरी है, क्योंकि कुछ लोग खुद को समझने में मुश्किल महसूस कर सकते हैं या उनके आस–पास के लोग या परिवार के सदस्य ऐसी स्थिति से गुजर रहे हो सकते हैं। ऐसी बातचीत सहानुभूति बढ़ाने, कलंक को कम करने और पुरुषों को महिलाओं व जेंडर–विविध लोगों का समर्थन करने के लिए प्रेरित करने में मददगार साबित होगी। इससे सामाजिक माहौल बेहतर और रिश्ते मजबूत होंगे, जिससे जेंडर समानता का आंदोलन अधिक व्यापक और मजबूत होगा।

सलाहः उम्र के हिसाब से सही एसआरएचआर जानकारी का सबसे अच्छा सोर्स हैः n jsM cqd (10–14 वर्ष की आयु के लिए) और n Cyw cqd (15 वर्ष और उससे अधिक आयु के लिए)। दोनों किताबें तारशी से प्रकाशित हैं।

ldkjkRed vkSj vkuan&vk/kkfjr utfj;k viukuk

जेंडर भूमिकाओं, सहमति, यौन स्वास्थ्य और संक्रमण, या प्रजनन जैसे विषयों पर चर्चा करते समय, बीमारी से बचाव या डर वाला नहीं, बल्कि सकारात्मक और आनंद–आधारित नजरिया अपनाना ज्यादा असरदार साबित होगा और तभी आप इच्छित बदलाव का लक्ष्य भी हासिल कर पाएँगे। लोग सकारात्मक बातों को आसानी से सीख–समझ जाते हैं, जबकि डराने वाली बातों से असहज और शर्मिंदा हो सकते हैं और अपने पैर पीछे भी खींच सकते हैं। हमें हमेशा यह ध्यान रखना है कि नजरिया और कंटेंट, दोनों ही जरूरी हैं। कार्यक्रम के दौरान हमें दोनों पर समान रूप से जोर देना है।

गर्भनिरोधक का ही उदाहरण लें तो सकारात्मक नजरिया कहता है कि बिना किसी पक्षपात के लोगों के सामने गर्भनिरोध के सभी विकल्पों को रखा जाए। उनमें से प्रत्येक के फायदे और नुकसान पर बात की जाए। बताया जाए कि किन तरीकों का इस्तेमाल करने से सिर्फ गर्भधारण को रोका जा सकता है, और किन तरीकों का इस्तेमाल करने से यौन संचारित संक्रमण (एसटीआई) और प्रजनन तंत्र संक्रमण (आरटीआई) से भी बचा जा सकता है। जबकि डर–आधारित नजरिया सिर्फ संक्रमण और जोखिमों की बात करेगा। अनजाने ही सही, चीजों को इस तरह पेश करेगा मानो सेक्स करना बहुत ही "गलत" और "बुरा" हो। ऐसा नजरिया अक्सर युवाओं को संकोच से भर देता है और वह सवाल पूछने से कतराने लगते हैं और सही जानकारी पाने से वंचित रह जाते हैं, जिस कारण वह गर्भनिरोध का असुरक्षित विकल्प भी चुन सकते हैं।

रही कंटेंट की बात, तो एक सकारात्मक नजरिया यह सुनिश्चित करता है कि जेंडर समानता और एसआरएचआर पर काम केवल बाल यौन शोषण, जेंडर–आधारित हिंसा, गर्भनिरोध और यौन संचारित रोगों (एसटीडी) की जानकारी तक ही सीमित न रहे, बल्कि इसमें यौनिकता की सकारात्मक, वास्तविक और आनंद देने वाली चीजों, जैसे कि हस्तमैथुन, आकर्षण, प्यार और रिलेशनशिप पर भी बात हो। जब इन चीजों को भी बातचीत में शामिल किया जाता है तो चीजें एक–दूसरे से ज्यादा बेहतर तरीके से जुड़ती हैं, युवाओं में दिलचस्पी पैदा होती है, उनकी सहजता बढ़ती है, और वह चीजों को और बेहतर तरीके से सीख और समझ पाते हैं।

Hkkoukvk vkj rukok dk çc/ku

मर्दानगी का पारंपरिक नजरिया गुस्सा या हावी होने की इच्छा जैसी कठोर भावनाओं बढ़ावा देता है, कोमल भावनाओं को दबाने के लिए प्रेरित करता है, ताकि पुरुष मानसिक और शारीरिक रूप से अधिक मजबूत नजर आ सके। इसका पुरुष के मानसिक स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ सकता है। कार्यक्रम की रूपरेखा ऐसी हो कि पुरुष को अपनी भावनाओं की पहचान करने और उन्हें रचनात्मक तरीके से संभालने में मदद मिल सके। उन्हें भावनात्मक जागरूकता और तनाव प्रबंधन का तरीक़ा बताया जाना चाहिए। उन्हें सचेत रहने, मुश्किल हालात से निपटने और भावनाओं को जाहिर करने का तरीका सिखाया जाना चाहिए। इन चीजों से उनका मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य बेहतर होगा। इन तरीक़ों से पुरुषों को हानिकारक नियम–क़ायदों से पीछा छुड़ाने और अच्छी आदतें अपनाने में मदद मिलेगी।

उदाहरण के लिए, पुरुषों को जो चीज सबसे ज्यादा परेशान करती है, वह है किसी के द्वारा ठुकराया जाना, यानी रिजेक्शन। पुरुषों के मानसिक तनाव का यह एक अहम पहलू है। इसलिए पुरुषों के मानसिक तनाव के प्रबंधन पर विचार करते समय, रिजेक्शन (जैसे किसी महिला द्वारा प्रेम प्रस्ताव ठुकराना) पर चर्चा जरूरी है कि पॉपुलर कल्चर में कैसे इसको पुरुषों की अहमियत या मर्दानगी पर ख़तरे के रूप में पेश किया जाता है। ऐसी बातों का पुरुषों के मानसिक स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ सकता है और कुछ मामलों में तो इनका इस्तेमाल गुस्से या हिंसा को सही ठहराने के लिए भी किया जा सकता है। "फ्रेंडजोनिंग" या महिलाओं का ध्यान पाने का हकदार होने जैसी सोच पर चर्चा से प्रतिभागियों को यह समझने में मदद मिल सकती है कि इस तरह की सोच, कैसे पुरुष और महिला दोनों को नुकसान पहुँचाती है। अतः पुरुषों को अपने तनाव को किस तरह संभालना चाहिए और इसको दूर करने के कौन–कौन से सकारात्मक तरीके हो सकते हैं, जैसे विषयों पर काम करना बहुत जरूरी है, क्योंकि मर्दानगी का पारंपरिक नजरिया गुस्सा और आक्रामकता को ही सही भावनात्मक प्रतिक्रिया मानता है। इस विषय पर लगातार बातचीत जरूरी है, क्योंकि बदलाव के लिए तैयार और सहज होने में पुरुषों को समय लग सकता है। भावनात्मक रूप से पुरुष जैसे–जैसे जागरूक होते जाएँगे, वैसे–वैसे उनका व्यवहार कम आक्रामक और रिश्ता ज्यादा बेहतर होता जाएगा।

ekufld LokLF; vkj cgrj ftUnxh

मानसिक स्वास्थ्य के बारे में बात करते समय, सबसे पहले यह समझना जरूरी है कि मानसिक तनाव, गंभीर मानसिक परेशानी और मानसिक विकार तीनों अलग–अलग चीजें हैं। तनाव का अनुभव हर किसी को होता है, लेकिन अगर लम्बे समय तक इस पर ध्यान न दिया जाए तो यह गंभीर मानसिक परेशानी में बदल सकता है। यह एक गहरा भावनात्मक तनाव है जो हमारे सोचने, महसूस करने और काम करने के तरीके को प्रभावित करता है। कुछ मानसिक विकार आनुवंशिक या

जेनेटिक होते हैं या शारीरिक कारणों से हो सकते हैं, लेकिन कई विकार लम्बे समय तक बनी रहने वाली गंभीर मानसिक परेशानी से भी पैदा होते हैं। इसलिए रोजमर्रा के तनाव को बढ़ने और गंभीर रूप लेने से पहले ही नियंत्रित करना बहुत जरूरी है। ऐसा तभी संभव है, जब तरीका पता हो, और यह तरीका सीखना होगा।

पुरुष अपने तनाव को बढ़ने से पहले ही संभाल सकें, यह तरीका सीखने में हमें उनकी मदद करनी होगी। बातचीत के लिए सुरक्षित माहौल बनाना होगा, भावनाओं के इजहार को नॉर्मल मानना होगा, और मदद माँगने की आदत को बढ़ावा देना होगा। मानसिक स्वस्थ्य को लेकर, विशेष रूप से पुरुषों में, बहुत सी गलत धारणाएँ प्रचलित हैं। अतः कार्यक्रम ऐसा हो, जो मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी मुश्किलों का सामना कर रहे पुरुषों और लड़कों को यह यक़ीन दिला सके कि ऐसे हालात में किसी से मदद माँगना या किसी का सहारा लेना कमजोरी की निशानी नहीं है। यह बिल्कुल सामान्य बात है। इसमें शर्मिंदगी या झिझक जैसी कोई बात नहीं है। पुरुषों को यह सिखाया जाता है कि अपनी परेशानियों के बारे में बात करने के बजाय उन्हें "चुपचाप सहना" ज्यादा बेहतर होता है। यह स्थिति उन्हें अलग–थलग कर सकती है, मुश्किलों से न निपट पाने की झुँझलाहट गुस्से में बदल सकती है, और शराब या किसी दूसरे नशे की लत लग सकती है।

कार्यक्रम में इस विचार को बढ़ावा देना होगा कि मानसिक स्वास्थ्य की देखभाल भी रोजमर्रा की ही जरूरत है, ठीक वैसे ही जैसे कि अच्छा खाना खाना या दाँत साफ करना। प्रतिभागियों की यह समझने में मदद करनी होगी कि उनके तनाव की वजह क्या है? यह वजह व्यक्तिगत दबाव हो सकती है, परिवार या संस्थागत अपेक्षाएँ हो सकती हैं, या फिर व्यापक सामाजिक ढाँचा इसके लिए जिम्मेदार हो सकता है। इससे पुरुषों को यह समझने में मदद मिलेगी कि उनकी निराशा किसी एक व्यक्ति या स्थिति (जैसे महिलाओं को दोष देना) के कारण नहीं है, बल्कि उन ढाँचागत दबावों के कारण है जो सभी की जिंदगी को प्रभावित करते हैं। बेरोजगारी, कम आमदनी, या परिवार की जरूरतों को पूरा न कर पाने जैसी मुश्किलों के चलते पुरुष पहले से ही तनाव में जी रहा होता है, ऐसे में मर्दानगी के प्रचलित आदर्शों और उनसे जुड़ी अपेक्षाओं व दबावों को बिना सोचे–समझे स्वीकार कर लेना उसके तनाव को और बढ़ा सकता है। मर्दानगी के नियम–कायदे न सिर्फ पुरुषों को अपनी भावनाएँ छिपाने या मदद न माँगने के लिए मजबूर करते हैं, बल्कि उनके तनाव और दबाव को भी बढ़ाते हैं। इसलिए मर्दानगी से जुड़ी सख़्त, पितृसत्ता वाली सोच को चुनौती देना जरूरी है, ताकि पुरुषों पर जेंडर–आधारित दबाव कम हो सके और उन्हें सकारात्मक तरीके अपनाने, एक–दूसरे का साथ देने और भावनात्मक रूप से स्वस्थ और ज्यादा बराबरी वाला समाज बनाने के लिए प्रेरित किया जा सके।

n[kHkky dk dke vkj ?kj dh ftEenkfj;k

असल में जेंडर की बुनियाद ही आपसी रिश्ता है। जेंडर से जुड़ी भूमिकाएँ ही यह तय करती हैं कि अलग–अलग जेंडर के लोगों का परिवार और समुदाय में एक–दूसरे के साथ कैसा संबंध होगा, किसकी क्या जिम्मेदारी होगी और कौन किसका किस तरह से ख़्याल रखेगा। यह भूमिकाएँ न सिर्फ लोगों के खुद को देखने के नजरिये को प्रभावित करती हैं, बल्कि काम के विभाजन और उसके महत्व को भी प्रभावित करती हैं। विशेष रूप से घरेलू कामकाज के बँटवारे और महत्व पर इसका बहुत गहरा प्रभाव होता है। जब हम देखभाल और घर के कामकाज को "औरत का काम" मान लेते हैं तो इससे गैर–बराबरी पर आधारित सत्ता समीकरण को ताकत मिलती है और अलग–अलग जेंडर के लोगों के बीच भावनात्मक जुड़ाव कमजोर पड़ने लगता है।

जेंडर समानता का मतलब सिर्फ बाहरी सामाजिक नियम–कायदों को ही चुनौती देना नहीं है, बल्कि घर के अंदर की कार्य–प्रणाली या तौर–तरीकों में भी बदलाव लाना है। घरेलू कामकाज को पुरुष प्रायः महिलाओं की जिम्मेदारी मान लेते हैं, लेकिन ऐसा सोचने के बजाय अगर

वह इनमें हाथ बँटाना शुरू कर दें तो घर में ज्यादा संतुलन और बराबरी वाला माहौल बनेगा। कार्यक्रम में इस बात पर जोर देना जरूरी है कि देखभाल के कामों को मिल–जुलकर करना ज्यादा फायदेमंद है, क्योंकि इससे न सिर्फ महिलाओं पर काम का बोझ कम होता है, बल्कि एक–दूसरे के प्रति प्यार और सम्मान भी बढ़ता है। पुरुषों को अगर घरेलू कामकाज और देखभाल के लिए जरूरी हुनर सिखाए जाएँ तो तय है कि वह सही तरीके से इन कामों में हाथ बँटा पाएँगे। इससे न सिर्फ बराबरी को बढ़ावा मिलेगा, बल्कि पारिवारिक रिश्ते भी बेहतर होंगे और समुदाय में जारी जेंडर समानता की मुहिम को भी मजबूती मिलेगी।

tsaMj&vk/kkfjr fgalk ¼thchoh½

जेंडर–आधारित हिंसा एक गंभीर मुद्दा है। यह सभी जेंडर के लोगों को प्रभावित करता है। जेंडर–आधारित हिंसा की जड़ जेंडर के कठोर नियम–कायदे हैं। कार्यक्रम के माध्यम से पुरुषों (चाहे पीड़ित हों, चश्मदीद हों या कि सहयोगी) को जेंडर–आधारित हिंसा के मूल कारणों की जानकारी दी जानी चाहिए। उन्हें जेंडर–आधारित हिंसा की पहचान करने का तरीका बताया जाना चाहिए। उन्हें बताया जाना चाहिए कि कैसे वह इसमें सुरक्षित तरीके से दख़ल दे सकते हैं। यह समझना जरूरी है कि चाहे पुरुष हो, महिला हो, ट्रांसजेंडर हो या जेंडर–विविध – कोई भी व्यक्ति जेंडर–आधारित हिंसा का शिकार बन सकता है। जेंडर–आधारित हानिकारक अपेक्षाओं और जेंडर–आधारित हिंसा के बीच चोली–दामन का रिश्ता है। पुरुष अगर यह बात समझ जाते हैं तो निश्चित रूप से सम्मानजनक रिश्तों के समर्थक बन सकते हैं और अपने–अपने समुदाय में जेंडर–आधारित हिंसा को रोकने में सक्रिय भूमिका निभा सकते हैं।

यह समझना भी जरूरी है कि हिंसा और आक्रामकता केवल जेंडर–आधारित हिंसा तक ही सीमित नहीं हैं। बहुत सी जगहों पर हिंसा और आक्रामकता को सामान्य माना जाता है। पुरुषों और लड़कों से उम्मीद की जाती है कि वह झगड़े सुलझाने, अपना दबदबा बनाने, सम्मान पाने और 'इज्जत' बचाने के लिए इनका इस्तेमाल करेंगे। यह प्रवृत्ति केवल महिलाओं और जेंडर–विविध लोगों के खिल़ाफ होने वाली हिंसा में ही नहीं, बल्कि पुरुषों के बीच होने वाली हिंसा, बुलींग और रैगिंग में भी नजर आती है। यहाँ तक कि इसका दायरा बच्चों के साथ शारीरिक और भावनात्मक दर्व्यवहार करने से लेकर 'अनुशासन' के नाम पर उनके साथ सख़्ती बरतने तक फैला हुआ है। और मजे की बात यह है कि ऐसा करने को सही भी माना जाता है। इस पूरे पैटर्न को समझने की जरूरत है कि आक्रामकता का इस्तेमाल कैसे हिंसा और नियंत्रण के आम तरीके के रूप में किया जाता है, ताकि सामाजिक कार्यकर्ता और प्रतिभागी जब समुदाय विश्लेषण कर रहे हों, तब इन चीजों को नोटिस कर सकें। तभी हम हिंसा के साफ नजर आने वाले या गंभीर रूपों के अलावा, रोजमर्रा की जिन्दगी में हिंसा के सामान्य हो जाने की समस्या को समझ और दूर कर पाएँगे।

v,uykbu thchoh/VsDuksy,th dsa ek/;e ls tsaMj&vk/kkfjr fgalk ¼Vh,Q thchoh½

आज जबकि हम टेक्नोलॉजी और इंटरनेट के जमाने में जी रहे हैं, हिंसा और दुर्व्यवहार भी केवल भौतिक स्थानों तक सीमित नहीं रह गए हैं। टीएफजीबीवी कोई नई समस्या नहीं है, बल्कि उसी पुरानी संरचनात्मक समस्या का ऑनलाइन और तकनीकी विस्तार है, जिसका संबंध पितृसत्ता, सेक्सिज़्म और असमानता के लम्बे इतिहास से है। ऑनलाइन दुनिया तेजी से जेंडर–आधारित हिंसा का अड्डा बनती जा रही है, ऐसे में अब जबीवी को सिर्फ ऑफलाइन नजरिये से समझना

ही काफी नहीं रह गया है। टेक्नोलॉजी के माध्यम से की जाने वाली जेंडर–आधारित हिंसा (टीएफजीबीवी) का मतलब है डिजिटल टूल्स और प्लेटफॉर्म के माध्यम से अंजाम दी जानेवाली बहुत सारी हानिकारक गतिविधियाँ। ऐसी गतिविधियों में ऑनलाइन उत्पीड़न (धमकी या अपशब्द वाले मैसेज भेजना), साइबरस्टॉकिंग (डराने–धमकाने के इरादे से संपर्क करना या नजर रखना), फोटो/वीडियो–आधारित यौन शोषण (बिना सहमति के निजी फोटो या वीडियो शेयर करना), डॉक्सिंग (किसी को नुकसान पहुँचाने या नीचा दिखाने के इरादे से उसका पता या फोन नंबर जैसी निजी जानकारी ऑनलाइन पब्लिश करना), हैकिंग (किसी के निजी अकाउंट या डेटा में सेंधमारी करना), निगरानी और जीपीएस/लोकेशन टैगिंग (डिजिटल तरीके से किसी की गतिविधियों को ट्रैक करना या उस पर नजर रखना), हेट स्पीच (महिलाओं, समलैंगिकों या ट्रांसजेंडरों के प्रति नफरत फैलाने वाला कंटेंट शेयर करना), ट्रोलिंग और मानहानि या बदनाम करने जैसी चीजें शामिल हैं।

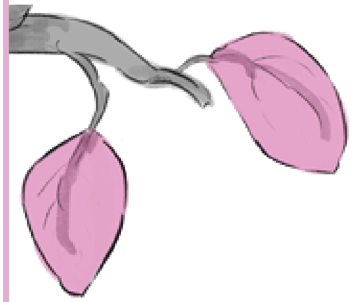
ऐसी तमाम हरकतें निजता का उल्लंघन करती हैं, सुरक्षा को ख़तरे में डालती हैं और डर का माहौल बनाती हैं। इस कारण महिलाओं और जेंडर–विविध लोगों को खुलकर अपनी बात कहने या सार्वजनिक, सामाजिक और राजनीतिक जीवन में भाग लेने में झिझक महसूस होती है। इसका असर बहुत दूरगामी होता है। टीएफजीबीवी लोगों की आवाज को दबाती है, प्रोफेशनल और लीडरशिप के मौकों तक उनकी पहुँच को सीमित करती है और पहले से मौजूद जेंडर असमानता को और बढ़ाती है। यही ऑनलाइन दुर्व्यवहार आगे चलकर ऑफलाइन नुकसान में बदल जाता है, जो शारीरिक हिंसा या सुनियोजित हमले का रूप भी ले सकता है। इसलिए यह बहुत जरूरी है कि पुरुष और लड़के तकनीक के माध्यम से की जाने वाली हिंसा के बुरे प्रभावों को समझें। न सिर्फ यह जानें कि इससे किसी को क्या–क्या नुकसान होता या हो सकता है, बल्कि यह भी समझें कि यह कैसे जेंडर असमानता की व्यापक व्यवस्था को बनाए रखती है। इन प्रभावों को समझने के बाद, पुरुष और लड़के दूसरे पुरुषों को ऐसा व्यवहार करने से रोकने की जिम्मेदारी उठा सकते हैं, जब किसी महिला या जेंडर–विविध व्यक्ति के साथ ऑनलाइन दुर्व्यवहार की घटना हो तो पीड़ित के साथ खड़े हो सकते हैं, उनकी मदद कर सकते हैं।

इंटरसेक्शनल नजरिये से सोचें! हाशिये पर रहने वाले समूहों, जैसे कि मानवाधिकार कार्यकर्ताओं, विकलांग महिलाओं, किशोरियों, आदिवासी महिलाओं और विविध यौनिक रुझान व जेंडर पहचान वाले लोगों को तो और भी ज़्यादा जोखिम का सामना करना पड़ता है, और उनके लिए सुरक्षा और न्याय पाने के रास्ते भी बहुत कम होते हैं।

ij[k l çkIr Kku rkdr okyh lkp dk pukrh nuk t :jh g

जेंडर पर होने वाली चर्चाओं में जिस्मानी ताकत के मुद्दे पर अक्सर असहमति ही देखी जाती है। टूलकिट परीक्षण के दौरान एक प्रतिभागी ने कहा कि "जो काम दो पुरुष कर सकते हैं, उसी को करने लिए चार महिलाओं की जरूरत होगी क्योंकि वे सुकुमार होती हैं।" उसने तर्क दिया कि खेती के दौरान महिलाएँ हल नहीं चला सकतीं। ऐसी सोच से पता चलता है कि जिस्मानी ताकत को बहुत ही सीमित अर्थों में परिभाषित किया जाता है, और इसका इस्तेमाल काम के असमान बँटवारे को सही ठहराने के लिए किया जाता है।

जब पूछा गया कि "महिलाएँ कौन–कौन से भारी काम करती हैं?" तो प्रतिभागियों ने लकड़ियाँ चुनने और पानी लाने जैसे कामों का जिक्र किया। यह ऐसे काम हैं जिनके लिए काफी समय, सब्र और मेहनत की जरूरत पड़ती है। फिर भी, इस तरह के काम को शायद ही कभी "कठिन काम" माना जाता है। यही वह टर्निंग पॉइंट है, जहाँ से बातचीत का रुख बदलने की जरूरत हैः यह बताना जरूरी है कि क्षमता या काबिलियत शरीर की बनावट पर नहीं, बल्कि अवसर और अभ्यास पर निर्भर करती है। अगर महिलाओं को भी वैसी ही ट्रेनिंग, औजार और सामाजिक मंजूरी मिली होती, तो वह भी बहुत से ऐसे काम कर सकती थीं जिन्हें "पुरुषों का काम" माना जाता है। ताकत से जुड़ी इस सोच को चुनौती देने से प्रतिभागी यह समझ सकेंगे कि पुरुष और महिला दोनों ही जरूरी काम करते हैं, बस उनके काम का तरीका अलग–अलग होता है, और अक्सर उनके काम को बराबर का महत्व नहीं दिया जाता।



fu.k;&fuek.k vkj ,tlh

पारंपरिक जेंडर भूमिकाओं में अक्सर पुरुषों को उस दर्जे पर रखा जाता है जहाँ निर्णय–निर्माण की सारी सत्ता उन्हीं के पास होती है, विशेष रूप से परिवार और समुदाय में ज्यादातर फैसले पुरुषों द्वारा ही लिए/किए जाते हैं। अतः कार्यक्रम की रूपरेखा ऐसी हो, जो साझा निर्णय–निर्माण को बढ़ावा दे और पुरुषों को दूसरों की, विशेष रूप से महिलाओं और हाशिये पर रहने वाले समूहों की राय, जरूरतों और अधिकारों का सम्मान करने के लिए प्रेरित करे। पुरुषों को अधिकार का सम्मान करना और उसे साझा करना सिखाने से रिश्तों में ज़्यादा बराबरी और आत्मीयता आती है। जब पुरुष यह बात समझने लगते हैं कि फैसला लेना वास्तव में एक मिल–जुलकर किया जाने वाला काम है, तब वह ज़्यादा संतुलित रिश्ता बनाने में मदद करते हैं। इससे न केवल परिवार मजबूत होते हैं, बल्कि आपसी सम्मान भी बढ़ता है, जिससे निजी और सामुदायिक रिश्तों में ईमानदारी, समानता और सहमति को बढ़ावा मिलता है।

इंटरसेक्शनल नज़रिये से सोचें, क्योंकि यह समझना और इस पर ध्यान देना भी जरूरी है कि सभी पुरुष एक ही तरह से सत्ता का अनुभव नहीं करते हैं। विकलांगता, वर्ग, जाति और यौनिक रुझान जैसे कई पहलू हैं जो यह तय करते हैं कि कौन पुरुष अपनी निर्णय–निर्माण सत्ता का अनुभव और इस्तेमाल कैसे करेगा। उदाहरण के लिए, विकलांग पुरुषों को अपनी विकलांगता के प्रकार या स्तर के कारण शायद उतनी आजादी या अधिकार न मिले; यह उनके आत्म–सम्मान, मानसिक स्वास्थ्य और पहचान की भावना को प्रभावित कर सकता है, विशेष रूप से तब, जब उन्हें मर्दानगी और सामर्थ्य के बारे में अलग–अलग तरह की बातें सुनने को मिलती हैं।

enkuxh dk çpfyr :i vkj :f<oknh lkp ij fpru

चूँकि मर्दानगी की तमाम अवधारणाएँ पितृसत्ता और समाज की अपेक्षाओं से ही तय होती हैं, यह पुरुषों को एक दायरे में बाँध और नुकसान पहुँचा सकती है। विशेष रूप से यह सोच कि मर्दों को हमेशा मजबूत, ताकतवर, रौबदाब वाला और जज्बातों पर क़ाबू रखने वाला होना चाहिए, पुरुषों के लिए ही हानिकारक हैं। मर्दानगी का यही एक रूप नहीं होता, और भी बहुत से रूप होते हैं, जिन्हें संस्कृति, वर्ग, जाति, यौनिकता और विकलांगता जैसे कारक आकार देते हैं। इतनी विविधता मौजूद होने के बावजूद, समाज द्वारा प्रायः पुरुषत्व के संकीर्ण और कठोर रूप को ही बढ़ावा दिया जाता है, जिसमें पुरुषों से एक ख़ास तरह के व्यवहार की अपेक्षा की जाती है, जैसे कि अपनी भावनाओं को दबाना, अपनी कमजोरी को छुपाना, और आक्रामकता, नियंत्रण या आर्थिक सफलता के माध्यम से अपनी ताक़त साबित करना। यह अपेक्षाएँ न सिर्फ पुरुषों, बल्कि उनके आस–पास के लोगों के लिए भी परेशानी पैदा करने वाली होती हैं और उनके दायरों को सीमित करती हैं।

ऐसे में कार्यक्रम का मक़सद, पुरुषों और लड़कों को रूढ़िवादी सोचों पर चिंतन करने और सवाल उठाने के लिए प्रेरित करना होना चाहिए। इस काम के लिए "मैन बॉक्स"[5] एक उपयोगी तरीका हो सकता है। जो पुरुष इस "बॉक्स" या दायरे से बाहर निकलता है (जैसे कि अपनी चिंता, डर या उदासी जाहिर करना), अक्सर उसे कमतर आँका जाता है या उसका मजाक उड़ाया जाता है। जब पुरुष यह समझ जाते हैं कि कैसे "मैन बॉक्स" उनकी जिन्दगी को प्रभावित करता है, तब वे यह भी समझने लगते हैं कि ये नियम–क़ायदे प्राकृतिक या स्थायी नहीं हैं, बल्कि समाज द्वारा बनाए गए हैं और इन्हें बदला जा सकता है।

5. "द मैन बॉक्स" का विचार सबसे पहले 1980 के दशक में पॉल किवेल ने दिया था। यह उन सामाजिक नियम–कायदों और अपेक्षाओं को दर्शाता है जो लड़कों और पुरुषों पर एक ख़ास तरह से सोचने और व्यवहार करने का दबाव डालते हैं कि अगर तुम्हें समाज में "फिट होना" है तो मजबूत, सफल, सख़्त और नियंत्रित करने वाला बनना होगा और अपनी भावनाओं को क़ाबू में रखना होगा। यह विषमलैंगिक नियम–क़ायदे और अपेक्षाएँ बचपन से ही परिवार, दोस्त, स्कूल, काम और मीडिया के जरिये उन तक पहुँचने लगती हैं। इन सामाजिक दबावों को न मानने वासे लड़कों को धमकाया और समाज या समूह से निकाला जा सकता है।

अंकुश लगाने वाले इन नियम–कायदों को चुनौती देने से पुरुषों को मर्दानगी के उन वैकल्पिक और विविध रूपों को जानने–समझने का मौक़ा मिलता है, जो सहानुभूति, देखभाल और समानता को बढ़ावा देने वाले अधिक स्वस्थ और समावेशी तरीक़ों को तरजीह देते हैं। मर्दानगी के ये रूप पुरुषों को हिंसा, प्रभुत्व, या अपनी भावनाओं को दबाने जैसे हानिकारक व्यवहारों से बचने और आत्मबोध, भावनात्मक सुख और रिश्तों में आपसी सम्मान जैसी चीजों को अपनाने के लिए प्रेरित करते हैं। जब पुरुषों को अपनी मर्दानगी को अपनी शर्तों पर और "मैन बॉक्स" के दायरे से बाहर जाकर परिभाषित करने की आजादी मिलती है तो वह न सिर्फ अपनी जिन्दगी को बेहतर बनाते हैं, बल्कि अधिक सुरक्षित, न्यायसंगत और सहृदय समाज के निर्माण में भी अपना योगदान देते हैं।

LoLFk lc/kk dk fuek.k

स्वस्थ संबंधों की बुनियाद है–संवाद, सहानुभूति और सम्मानजनक तरीके से विवाद का समाधान। कार्यक्रम में इस बात पर ख़ास तौर से ध्यान देना होगा कि पुरुष और लड़के इन बुनियादी मूल्यों को समझें, और जानें कि संबंधों को स्वस्थ और सहयोगी तरीक़े से कैसे निभाया जा सकता है। यहाँ संबंध का मतलब सिर्फ पत्नी या प्रेमिका के साथ संबंध नहीं है, बल्कि इसमें माँ–बाप, भाई–बहन (विशेष रूप से बहन), दोस्त, सहकर्मी और समुदाय के अन्य लोग भी शामिल हैं।

जब पुरुष विवाद सुलझाना सीख जाते हैं और सहानुभूति का महत्व समझ जाते हैं, तब वह इन तमाम रिश्तों में भरोसा जगाने, दूसरों को ज़्यादा बेहतर ढंग से सुन पाने और ज़्यादा असरदार तरीक़े जुड़ पाने में सक्षम होते हैं। जब पुरुष बिना हिंसा के अपनी भावनाएँ जाहिर करना और दूसरों की भावनाओं व सीमाओं का सम्मान करना सीख जाते हैं, तो इससे परिवारों और समुदायों में स्वस्थ और सुरक्षित जुड़ाव को बढ़ावा मिलता है। और इस तरह, हिंसा कम करने, भावनात्मक रिश्तों को मजबूत बनाने और सभी की परवाह और बराबरी वाला माहौल बनाने में मदद मिलती है।

Vkl tMj lenk; dk leFku djuk

दक्षिण एशिया के विभिन्न समुदायों में, हिजड़ों और ट्रांसजेंडरों को कलंक, भेदभाव और हिंसा का सामना करना पड़ता है। जेंडर समानता पर व्यापक बातचीत में, हिजड़ा पहचान के प्रति लोगों को जागरूक और सहज बनाने पर भी ध्यान देना चाहिए, ताकि लोगों की समझ को दुरुस्त किया जा सके। पुरुषों और लड़कों को हिजड़ों और उनके मानवाधिकारों के बारे में शिक्षित करने से कई हानिकारक रूढ़ियों को ख़त्म करने और ट्रांसजेंडर समुदाय के साथ एकजुटता बढ़ाने में मदद मिलेगी। ट्रांसफोबिया का विरोध और ट्रांसजेंडर के अधिकारों की वकालत करके, पुरुष सभी जेंडर पहचानों के लिए एक अधिक समावेशी और सहयोगी समाज बनाने में मदद कर सकते हैं।

enkuxh d fofo/k :i

मर्दानगी का कोई एक तयशुदा रूप नहीं होता, अलग–अलग सामाजिक स्थिति, पहचान और जीवन के अनुभव के हिसाब से इसका रूप अलग–अलग हो सकता है। विद्वानों के अनुसार, "पुरुष" की श्रेणी में ऐसे लोग भी शामिल हैं जिनकी जेंडर पहचान और उसे जाहिर करने का तरीक़ा अलग–अलग संस्कृतियों और संदर्भों में अलग–अलग होता है। इस विविधता को समझना बहुत जरूरी है ताकि यह समझा जा सके कि जेंडर–व्यवस्था में सत्ता, विशेषाधिकार और हाशियाकरण की प्रक्रियाएँ कैसे काम करती हैं।6

इस विविधता में ट्रांस पुरुष भी शामिल हैं। ट्रांस पुरुष वैसे लोगों को कहा जाता है, जन्म के समय जिनकी पहचान महिला तय की गई थी, लेकिन वह खुद को पुरुष मानते हैं और पुरुषों जैसा ही जीवन जीते हैं। इसमें वैसे लोग भी शामिल हैं जिनका संबंध ट्रांस मैस्क्युलिनिटीज से है। यह

29 Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & Society, 19(6), 829–859.

30 Monro, S. (2019). Non-binary and genderqueer: An overview of the field. International Journal of Transgenderism, 20(2–3), 126–131. https://doi.org/10.1080/15532739.2018.1538841

एक व्यापक शब्द है, जिसमें ट्रांस पुरुष और अन्य ऐसे लोग भी हो सकते हैं जो परंपरागत सिसजेंडर नियम–कायदों से इतर मर्दाना पहचान और अभिव्यक्ति अपनाते हैं।7 शोधों से पता चला है कि ट्रांस मैस्क्युलिनिटी या मर्दानगी कठोर जेंडर बाइनरी को चुनौती देती है और मर्दाना होने की प्रचलित समझ को विस्तार देती है। साथ ही, इस पर भी विचार करती है कि ट्रांस लोगों को किस प्रकार के अनोखे भेदभाव और बहिष्कार का सामना करना पड़ सकता है। इस तरह, मर्दानगी के विविध रूपों की पहचान से जेंडर न्याय का ऐसा समावेशी तरीक़ा निकल सकता है, जिसकी मदद से पुरुषों के अलग–अलग समूहों में मौजूद विशेषाधिकार और असुरक्षा दोनों पर ध्यान दिया जा सके।

fir`lÙkk dk ,ythchVhD;vkbZ ykxk ij çHkko

पितृसत्ता न केवल महिलाओं को नुकसान पहुँचाती है, बल्कि उन सभी लोगों को प्रभावित करती है जो पारंपरिक जेंडर भूमिकाओं के खाँचे में फिट नहीं बैठते, और इनमें एलजीबीटीक्यूआई+ समुदाय के लोग भी शामिल हैं। कार्यक्रम में इस विषय पर भी विचार करने की जरूरत है कि पितृसत्ता पर आधारित व्यवस्था किस तरह एलजीबीटीक्यूआई+ लोगों के ख़िलाफ हिंसा और भेदभाव को बढ़ावा देती है। साथ ही, यह भी ध्यान में रखना होगा कि प्रशिक्षण और कार्यशालाओं या नीति–निर्माण में शामिल लोगों में से कुछ का एलजीबीटीक्यूआई+ समुदाय से संबंध हो सकता है। इसलिए यह मान लेना सही नहीं होगा कि सभी पाठक, प्रतिभागी या नीति–निर्माता विषमलैंगिक या सिसजेंडर ही हैं। फैसिलिटेटरों और कार्यक्रम डिजाइनरों को "हम बनाम वे" जैसी भाषा का इस्तेमाल करने से बचना चाहिए। ऐसी भाषा एलजीबीटीक्यूआई+ लोगों के प्रति अलगाव को बढ़ावा देती है या उन्हें "अन्य" मानती है। विशेष रूप से वैसी जगहों पर जहाँ पर इस समुदाय के सदस्य हों, ऐसी भाषा का इस्तेमाल न हो, यह सुनिश्चित करना जरूरी है। बल्कि चर्चा और सामग्री को समावेश और सम्मान के मॉडल पर आधारित होना चाहिए, और जेंडर व यौनिकता को सख़्त दायरों में परिभाषित करने के बजाय इसके विविध और व्यापक आयामों को सामने लाना चाहिए।

पुरुषों को यह समझने के लिए प्रेरित करना होगा कि पितृसत्ता का ढाँचा कैसे नॉन–बाइनरी और नॉन–हेटरोनॉर्मेटिव पहचानों का हाशियाकरण और अपराधीकरण करता है। साथ ही, उन्हें इस तरह के अन्याय का सक्रिय रूप से विरोध करने के लिए भी प्रोत्साहित करना होगा। तभी सभी के लिए अधिक सुरक्षित और सकारात्मक माहौल बन पाएगा। जब पुरुष सोच–समझकर समावेशी भाषा का इस्तेमाल करते हैं, समानता की वकालत करते हैं, और भेदभाव को चुनौती देते हैं, तभी वह सही मायने में बहिष्करण वाली व्यवस्था को ख़त्म करने और सभी के प्रति सम्मान, सहानुभूति और मानवाधिकार आधारित समुदाय के निर्माण में अपना योगदान दे पाते हैं।

3- çeq[k ,aVh i,baV l dh igpku

कैसे करेंः पुरुषों को कार्यक्रम से जोड़ने की शुरुआत ऐसे सही तरीकों और उनसे जुड़े अनुभवों से करना जरूरी है जो उनकी भूमिकाओं और रुचियों से मेल खाते हों, वरना उन्हें इसमें भागीदारी के लिए मनाना मुश्किल हो सकता है। सामुदायिक स्तर पर बातचीत करना और संदर्भ के हिसाब से जरूरतों

30 Monro, S. (2019). Non-binary and genderqueer: An overview of the field. International Journal of Transgenderism, 20(2–3), 126–131. https://doi.org/10.1080/15532739.2018.1538841

का पता लगाना, कार्यक्रम के लिए एंट्री पॉइंट की पहचान का एक बेहतर तरीक़ा हो सकता है। उम्र के हिसाब से पुरुषों और लड़कों का नया ग्रुप बनाना, या स्पोर्ट्स टीम, रीडिंग क्लब या सांस्कृतिक संगठन जैसे पहले से मौजूद समूहों का इस्तेमाल करना भी एक अच्छी रणनीति हो सकती है। उदाहरण के लिए, स्पोर्ट्स ग्रुप एक असरदार एंट्री पॉइंट या माध्यम हो सकता है, खेल के बाद टीम की आपसी बातचीत को धीरे–धीरे जेंडर से जुड़े नियम–क़ायदों और बराबरी के मुद्दों पर चर्चा में बदला जा सकता है। कभी–कभी अलग–अलग पीढ़ी के लोगों के बीच बातचीत भी बहुत कारगर हो सकती है, जिसमें अलग–अलग उम्र के लोग एक–दूसरे का नजरिया जान और समझ सकते हैं।

कैंपेन, नुक्कड़ नाटक, नाटक या कम्युनिटी रेडियो कार्यक्रम जैसे रचनात्मक तरीकों से भी पुरुषों को समूह में शामिल किया जा सकता है और सार्थक बातचीत शुरू की जा सकती है। ऐसे एंट्री पॉइंट या विषय का उपयोग करना जो पुरुषों की पसंद के हों, लेकिन साथ ही जेंडर भूमिकाओं को चुनौती भी देते हों, जेंडर समानता को समझने और अपनाने के लिहाज से बेहतर हो सकता है (वैसे यह समुदाय के संदर्भ और स्वीकार्यता पर निर्भर करता है)। उदाहरण के लिए, खेलकूद (जिसे आमतौर पर पुरुषों का क्षेत्र माना जाता है) का उपयोग करने के बजाय, पुरुषों को ऐसी रुचियों और गतिविधियों के माध्यम से भी जोड़ा जा सकता है जिन्हें पारंपरिक रूप से पुरुषों से जुड़ा नहीं माना जाता। अगर खेल को ही माध्यम बनाना है तो फिर ऐसा खेल भी चुना जा सकता है, जो सिर्फ पुरुषों का खेल न माना जाता हो। पसंद आधारित ऐसे एंट्री–पॉइंट का उपयोग एक ऐसा सुरक्षित और सहयोगी माहौल बनाने के लिए किया जा सकता है, जिसमें जेंडर के नियम–क़ायदों, सत्ता और मर्दानगी जैसे मुद्दों पर चर्चा की नींव रखी जा सकती है।

उदाहरण

आर्थिक जिम्मेदारी: परिवार की आर्थिक जरूरतों को पूरा करने वाले के रूप में पुरुषों को जेंडर समानता के मुद्दे से जोड़ें। उन्हें बताएँ कि कैसे परिवार नियोजन और पोषण जैसी चीजें आर्थिक दबाव को कम करने में कारगर हो सकती हैं। उदाहरण देकर बताएँ कि जब आप पैसे और सेहत से जुड़े मामलों में मिल–जुलकर फैसले लेते हैं तो न सिर्फ आपका तनाव कम होता है, बल्कि परिवार में ख़ुशहाली भी आती है।

कहानी रोल मॉडल की जुबानी: ऐसे सिस–पुरुष मेंटरों या फैसिलिटेटरों को बुलाएँ, जो ऐसी कहानियाँ साझा करें कि उससे लोग जुड़ाव महसूस कर सकें। और यह कहानियाँ रूढ़ियों को चुनौती और समानता को बढ़ावा देने वाली हों। समुदाय या समूह में से ही किसी को नेतृत्व देने का यह तरीका प्रतिभागियों को मर्दानगी के कठोर नियम–क़ायदों पर नये सिरे से सोचने के लिए प्रेरित कर सकता है, और यह उन्हें आसान और काम का भी लग सकता है।

बातचीत शुरू करने के लिए रिश्ता का इस्तेमाल: रिश्ता जैसे विषय से कार्यक्रम की शुरुआत करें, क्योंकि पुरुष अक्सर इन्हें बहुत महत्व देते हैं। फिर बातचीत को धीरे–धीरे सत्ता समीकरण, जेंडर भूमिका और मर्दानगी जैसे मुद्दों की ओर मोड़ा जा सकता है। इस तरह, परिचित संदर्भ की मदद से गहरी समझ विकसित की सकती है।

रुचि–आधारित कम्युनिटी मैपिंग: समुदाय में मौजूद रुचियों (जैसे कि खेल आदि) की पहचान करें और पुरुषों को एक साथ लाने के लिए इनका इस्तेमाल करें। साथ मिलकर की जाने वाली गतिविधियों के माध्यम से बातचीत का रुख़ धीरे–धीरे मर्दानगी और जेंडर समानता की ओर मोड़ें और इस पर सोच–विचार के लिए उन्हें प्रेरित करें।

रचनात्मक पहुँच: उम्र के आधार पर पुरुषों और लड़कों के नये ग्रुप बनाएँ, या चाहें तो पहले से मौजूद स्पोर्ट्स टीम, रीडिंग क्लब या सांस्कृतिक संगठनों का इस्तेमाल भी कर सकते हैं। पुरुषों तक पहुँच बनाने और उन्हें सार्थक तरीके से अपने साथ जोड़ने के लिए कैंपेन, नुक्कड़ नाटक, नाटक, या कम्युनिटी रेडियो जैसे रचनात्मक तरीकों का इस्तेमाल भी किया जा सकता है। ऐसे मंच न सिर्फ लोगों को साथ लाते हैं, बल्कि मर्दानगी और जेंडर समानता पर समावेशी और दिलचस्प अंदाज में चर्चा को हवा देते हैं।

ij[k l: çkIr Kku% cnyko Øfed çfØ;k ugh] ckj&ckj nkgjkbl tku okyh çfØ;k g

गाँव स्तर पर गतिविधियाँ क्रमिक नहीं, बल्कि दोहरावपूर्ण थीं। शिक्षा, कम उम्र में शादी, मर्दानगी और तनाव जैसे मुद्दों पर अलग–अलग तरीकों और अलग–अलग समूहों के साथ कई सत्रों में बार–बार चर्चा करनी पड़ी। पहली बातचीत में सतही तौर पर सहमति तो बन जाती थी, लेकिन उस पर गहराई से सोचने–समझने का मौका नहीं मिल पाता था। गंभीर सवाल की गुंजाइश तभी बनी, जब हमने बार–बार बात की, अलग–अलग तरीके अपनाए और उनके बीच अपनी मौजूदगी बढ़ाई। इससे यह बात और पक्की हो गई कि कार्यक्रम के डिजाइन का लचीला, लम्बे समय तक जुड़ाव, और एक से अधिक एंट्री पॉइंट का होना बहुत जरूरी है।

4-
l|jf{kr ekgkSy cukuk

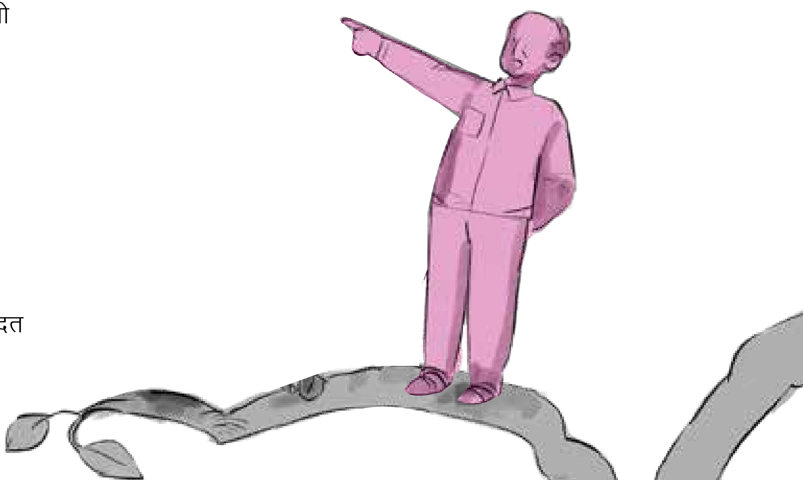
कार्यक्रम अपने उद्देश्यों में सफल हो, लोगों पर इसका प्रभाव पड़े, इसके लिए एक ऐसा सुरक्षित और सहयोगी माहौल बनाना बहुत जरूरी है जहाँ प्रतिभागी बिना किसी डर या झिझक के मर्दानगी, यौनिकता और जेंडर भूमिका जैसे संवेदनशील विषयों पर अपनी बात खुलकर रख सकें। सुरक्षित माहौल ही खुली बातचीत को बढ़ावा दे सकते हैं और प्रतिभागी सभ्य तरीके से जेंडर के नियम–कायदों को चुनौती दे सकते हैं।

viuh ckr dgu vkj detkjh tkfgj dju d fy, çfjr dj

ऐसा माहौल बनाना जरूरी है जिसमें प्रतिभागी अपने विचार और भावनाएँ साझा करने में सुरक्षित और सहज महसूस करें। सामाजिक अपेक्षाओं के कारण कई पुरुषों को अपनी कमजोरियों या भावनाओं का खुलकर इजहार करने की आदत नहीं होती, क्योंकि उनसे हमेशा मजबूत रहने और जज़्बातों पर काबू रखने की उम्मीद की जाती है। इस झिझक और चुप्पी को तोड़ने पर ध्यान देना जरूरी है। प्रतिभागियों को यह एहसास दिलाना जरूरी है कि बिना किसी डर या झिझक के अपने अनुभवों, भावनाओं और चुनौतियों को साझा करने में कुछ भी गलत नहीं है, बल्कि यह बहुत ही अच्छी बात है।

,sl k ekgkSy cukus esa QSfl fyVsVj dh Hkwfedk cgqr vge gksrh g

वह चाहे तो चर्चा की शुरुआत अपनी निजी कहानियाँ, संघर्ष या अपनी कमजोरी साझा करने से कर सकता है। इससे प्रतिभागियों की झिझक ख़त्म होगी, उन्हें लगेगा कि ऐसा करना बिल्कुल सहज और सामान्य बात है। जब फैसिलिटेटर खुलकर बात करने की मिसाल पेश करता है, तो प्रतिभागियों को भी हौसला मिलता है। फैसिलिटेटर को ध्यान रखना होगा कि अगर कोई पुरुष अपनी कमजोरी साझा करता है तो उसका मजाक न बनाया जाए। अगर कुछ ऐसा करना है कि गोपनीयता भी बनी रहे और प्रतिभागी अपनी भावना और कमजोरी भी बता दें, तो इसका एक तरीका यह भी हो सकता है कि उन्हें अपनी कहानी सुनाने के लिए न कहकर यह कहा जाए कि वह अपनी बात गुमनाम पर्ची में लिख दें। इससे पुरुषों को अपनी भावनाओं को समझने, अपनी फीलिंग्स के प्रति ईमानदार होने का महत्व जानने और कमजोरी को कमजोरी के बजाय ताक़त के रूप में देखने में मदद मिलती है।

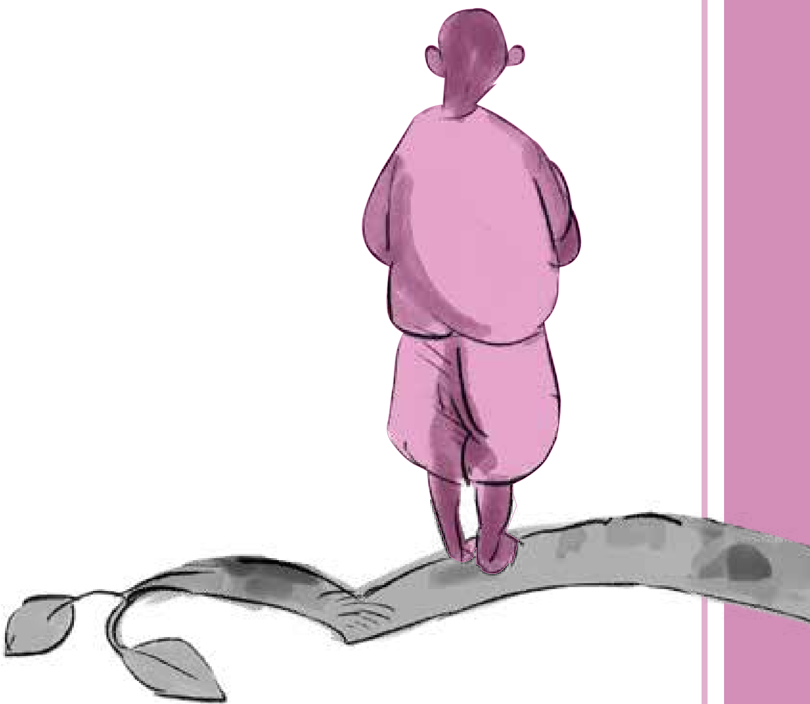


समान जेंडर और विभिन्न जेंडर वाले समूहों के लिए, सुरक्षित स्थान बनाना

जब जेंडर, रिलेशनशिप या भावनात्मक संघर्ष जैसे संवेदनशील विषयों पर बात की जाती है, तो पुरुष ख़ुद को समान जेंडर वाले समूह में ज़्यादा सहज पाते हैं। ऐसी जगहें एक ऐसा माहौल बनाती हैं जहाँ कोई किसी को जज नहीं करता। लोग अपने विचार और अनुभव उन लोगों के साथ साझा करने में सहज महसूस कर सकते हैं जो शायद वैसे ही दबाव या चुनौतियों का सामना कर रहे हों। मर्दानगी, जेंडर भूमिका और भावनाओं का इजहार जैसे विषयों पर बातचीत शुरू करने के लिए समान जेंडर वाले समूह विशेष रूप से फायदेमंद होते हैं। हालाँकि अलग–अलग जेंडर वाले लोगों का समूह बनाना भी बहुत जरूरी है। जब समूह में अलग–अलग जेंडर के लोग होते हैं तो इसका सबसे बड़ा फायदा यह होता है कि पुरुषों को महिलाओं और अन्य जेंडर के लोगों का नजरिया जानने और समझने का मौक़ा मिलता है। इससे उनमें सहानुभूति का भाव बढ़ता है और यह समझ और गहरी होती है कि पितृसत्ता के नियम–क़ायदों का सिर्फ पुरुषों पर ही नहीं, बल्कि सभी जेंडर के लोगों पर प्रभाव पड़ता है। इन चर्चाओं से साझा सामाजिक दबावों का पता चल सकता है और यह भी कि जाति, वर्ग और यौनिकता जैसे मुद्दे अलग–अलग लोगों को अलग–अलग तरीक़े से कैसे प्रभावित करते हैं।

कार्यक्रम की सफलता के लिए सही समूह का निर्माण बहुत जरूरी है। समान जेंडर वाले समूह में पुरुषों और लड़कों को मर्दानगी और जेंडर–आधारित अनुभवों से जुड़े संवेदनशील विषयों पर खुलकर बात करने का मौका मिलता है। यहाँ उन्हें मजाक उड़ाए जाने का डर नहीं होता, क्योंकि दोस्तों के साथ रिश्ते और उनकी सहमति एक बड़ा कारक होते हैं, विशेष रूप से तब, जब हम पुरुषों का रवैया बदलने पर काम कर रहे हैं। ऐसे समूह प्रतिभागियों को अपनी चुनौतियों और धारणाओं को गहराई से समझने में मदद करते हैं। दूसरी ओर, अलग–अलग जेंडर वाले लोगों के समूह जेंडर के बीच सहानुभूति और आपसी समझ को बढ़ावा देते हैं। ऐसे समूह अलग–अलग नजरियों को एक मंच पर लाते हैं, जिससे अलग–अलग विचारों के प्रति सम्मान बढ़ता है और अधिक समावेशी सोच और व्यवहार को बढ़ावा मिलता है। कार्यक्रम की शुरुआत समान जेंडर वाले लोगों के समूह से की जा सकती है ताकि सहजता और भरोसा पैदा हो। इसके बाद, मिलकर सीखने–सिखाने और साझा समझ विकसित करने के लिए अलग–अलग जेंडर के लोगों के साथ सत्र आयोजित किए जा सकते हैं।

दो चरणों वाला यह तरीका, जिसमें पहले समान जेंडर वाले समूह और फिर अलग–अलग जेंडर वाले लोगों के समूह के साथ चर्चा की जाती है, सुनिश्चित करता है कि पुरुषों को व्यापक बातचीत में शामिल होने से पहले अपने विचारों को समझने और व्यवस्थित करने के समय और जगह मिले। इससे आपसी सम्मान का भाव बढ़ता है और हानिकारक नियम–कायदों को बदलने के लिए मिलकर काम करने को बढ़ावा मिलता है, जिससे ज़्यादा बराबरी वाले और एक–दूसरे की भावना को समझने वाले रिश्तों की बुनियाद बनती है।



vlgefr dh fLFkfr ls dSls fuiVsa% QSflfyVsVj ds fy, dqN t:jh lykg

संभव है कि जिन मुद्दों को उठाया गया है, उनको लेकर प्रतिभागियों की अपनी अलग राय हो, कुछ प्रतिभागी मुख्य विचार से असहमत भी हो सकते हैं। फैसिलिटेटर के लिए जरूरी है कि वह असहमतियों को सकारात्मक तरीके से ले, इन्हें चर्चा को आगे बढ़ाने का जरिया बनाए, ताकि लोग अपनी और दूसरों की राय को और बेहतर ढंग से समझ सकें। हालाँकि समूह में कुछ सदस्य ऐसे भी हो सकते हैं, जिनकी राय समस्या को और पेचीदा बना सकती है। इसका एक आम उदाहरण हैः हिंसा के शिकार लोगों को ही हिंसा के लिए दोषी ठहराना। समूह का कोई सदस्य कह सकता है कि "अगर किसी महिला का रेप होता है, तो इसके लिए वह खुद ही जिम्मेदार है। इसमें रेप करने वाले की कोई गलती नहीं है।" ऐसी सोच बहुत ही ख़तरनाक है क्योंकि यह हिंसा के शिकार को ही दोषी ठहराती है और हिंसा करने वाले को अपराध से बरी कर देती है। यही वह सोच है जिससे महिलाओं के ख़िलाफ़ हिंसा को बढ़ावा मिलता है और हिंसा का चक्र अनवरत् चलता रहा है।

हर किसी को अपनी राय रखने का अधिकार है, लेकिन अपने विचारों से दूसरों को दबाने या सताने का अधिकार बिल्कुल भी नहीं है। फैसिलिटेटर की यह जिम्मेदारी है कि वह इस तरह के हानिकारक विचारों का विरोध करे। यह काम थोड़ा मुश्किल हो सकता है, लेकिन समूह के सदस्यों को सकारात्मक बदलाव की दिशा में ले जाने के लिए ऐसा करना बहुत जरूरी है। ऐसी स्थिति से निपटने के लिए नीचे दी गई प्रक्रिया पर अमल किया जा सकता है। यह एक ऐसे प्रतिभागी से निपटने का उदाहरण है जो रेप की शिकार महिला को ही रेप के लिए दोषी ठहरा रहा थाः

LVsi 1% mlls Li"Vhdj.k ekaxsa

"आपने अपनी राय रखी। बहुत अच्छी बात है। लेकिन क्या आप हमें बता सकते हैं कि आपको ऐसा क्यों लगता है?"

LVsi 2% nwljs çfrHkkfx;ksa ls iwNsa

"चलिए अच्छी बात है। मतलब कि कम से कम एक व्यक्ति है जो ऐसा सोचता है, लेकिन मुझे नहीं लगता कि दूसरे भी ऐसा सोचते हैं। इस बारे में आप लोग क्या सोचते हैं? क्या कोई ऐसा भी है जिसकी राय इससे अलग है?"

LVsi 3% vxj dksbZ nwljk utfj;k lkeus u vk,] rks [kqn gh ,d utfj;k is'k djsa

"मैं जानता हूँ कि आप में से बहुत से लोग इस बात से पूरी तरह असहमत हैं। जितने भी पुरुषों और महिलाओं को मैं जानता हूँ, सभी का यही मानना है कि बलात्कार के लिए सिर्फ और सिर्फ बलात्कारी ही दोषी होता है। प्रत्येक व्यक्ति की यह जिम्मेदारी है कि वह दूसरे व्यक्ति के 'ना' कहने के अधिकार का सम्मान करे।"

LVsi 4% vyx utfj;s ds i{k esa dqN rF; j[ksa

"देखिए, तथ्य बिल्कुल स्पष्ट हैं। क़ानून कहता है कि प्रत्येक व्यक्ति को सेक्सुअल एक्टिविटी से 'इनकार' का पूरा अधिकार है। कोई महिला क्या पहनती है या क्या करती है, इससे कोई फर्क नहीं पड़ता, उसे यह अधिकार है कि उसके साथ बलात्कार न हो। बलात्कार के लिए दोषी सिर्फ और सिर्फ बलात्कारी ही हो सकता है।"

यहाँ ये याद रखना जरूरी है कि दिल–दिमाग में गहरी पैठ रखने वाली सोच को बदलना बहुत मुश्किल होता है। फैसिलिटेटर द्वारा चारों स्टेप उठाने के बाद भी, इस बात की संभावना कम ही है कि समूह के किसी सदस्य की राय बदले। लेकिन हाँ, इस सोच को चुनौती देकर फैसिलिटेटर ने जो एक और नजरिया उनके सामने रखा है, उस पर प्रतिभागी जाने–अनजाने सोचेंगे जरूर, और हो सकता है कि कल को वह उसे अपना भी लें।[8]

31 Tumursukh, U., Chanthavysouk, K., Uysingco, P., Hernandez, L., Hasyim, N., Muttaqin, F., Trang, Q. T. T., Sananikone, S., Nakagawa, K., Greig, A., & Pawar, A. (2013). Regional curriculum on transforming masculinities towards gender justice. Regional Learning Community for East and Southeast Asia.

lqjf{kr ekgkSy lqfuf'pr djus ds fy, pSdfyLV%

- xksiuh;rk vkSj lEeku% गोपनीयता और आपसी सम्मान बनाए रखने के लिए बुनियादी नियम तय करें।
  प्रशिक्षित फैसिलिटेटरः ऐसे फैसिलिटेटर का चुनाव करें जो संवेदनशील विषयों को सहानुभूति और समझदारी से संभालने में माहिर हो।
- lekos'kh Hkk"kk% ऐसी भाषा का इस्तेमाल करें जो समावेशी और सपोर्टिव हो; ऐसे शब्दों का इस्तेमाल करने से बचें जिनसे रूढ़िवादी सोच को बढ़ावा मिलने का अंदेशा हो।
  सुरक्षा संकेत और चेक–इनः सत्र के दौरान प्रतिभागी सहज हैं या नहीं, जानने के लिए बीच–बीच में संकेतों या चेक–इन का इस्तेमाल करते रहें।
- txg dh 0;oLFkk% कार्यक्रम की जगह को इस तरह से व्यवस्थित करें कि माहौल अनौपचारिक और सहज लगे। प्रतिभागियों को गोल घेरे में बैठने को कहें, ध्यान रखें कि रौशनी ज्यादा न हो, विकलांग प्रतिभागी के लिए जरूरी सुविधा का बंदोबस्त सुनिश्चित करें, साइन लैंग्वेज विशेषज्ञ/व्हीलचेयर वाले को आने–जाने में दिक्कत न हो, आदि।
- 'kq#vkr vkSj lekiu xfrfof/k;k¡% निरंतरता और सुरक्षा का एहसास दिलाने के लिए प्रत्येक सत्र की शुरुआत और समापन के लिए कुछ गतिविधियाँ तय कर लें।
- txg dks vukSipkfjd vkSj lgt cukuk% छोटी–छोटी बातें बहुत मायने रखती हैं, जैसे डेस्क का इस्तेमाल करने के बजाय जमीन पर चटाई पर एक साथ बैठना, चाय या स्नैक शेयर करना, हल्के–फुल्के खेल या गाने से शुरुआत करना, और बैठने की व्यवस्था में दर्जाबंदी जैसी चीजों से परहेज बरतना ताकि कमरे में बड़ा–छोटा जैसा कोई भेद न हो। जहाँ संभव हो, वहाँ औपचारिक कार्यालय या क्लासरूप के बजाय ऐसी जगहों को तरजीह दें जहाँ पर समूह के सदस्यों को सहज महसूस हो, जैसे कि आँगन, क्लब, मैदान, या कोई छायादार जगह। लोगों को ख़ुद ही तय करने दें कि वह कहाँ और कैसे बैठेंगे।
- eu dh ckr dgus okyk ekgkSy cuk,% हल्के–फुल्के और नपे–तुले सवाल पुरुषों को बेझिझक होकर मन की बात कहने के लिए प्रोत्साहित करते हैं, जैसे कि 'आप आखिरी बार कब रोए थे और किस बात पर रोना आया था?', 'वह इंसान कौन है जिसके सामने आपको दिखावे की जरूरत नहीं पड़ती?', 'वह कौन सा काम है जिसके बारे में आपको बताया गया था कि 'असली मर्द' कभी नहीं करता?', या 'आपको आखिरी बार कब डर लगा था और आपने यह बात किसे बताई थी?' जब पहले ख़ुद फैसिलिटेटर इन सवालों के जवाब ईमानदारी से देता है तो प्रतिभागियों के लिए भी ऐसा करना आसान हो जाता है।

5- vuqHko&vk/kkfjr] ppkZ&vk/kkfjr vkSj fparu&vk/kkfjr rjhdk bLrseky djuk

जेंडर समानता कार्यक्रम में अनुभव, चर्चा और चिंतन जैसे तरीक़ों का इस्तेमाल ज़्यादा बेहतर होगा, इससे पुरुषों को जोड़ने में आसानी होगी। इससे पुरुष अपने किए की जिम्मेदारी लेने, जेंडर–आधारित भेदभाव को कम करने, और समानता को बढ़ावा देने के लिए प्रेरित होंगे। खुली बातचीत का माहौल बनाना होगा, जहाँ कोई किसी को जज नहीं करेगा, गलत नहीं ठहराएगा। सहज माहौल होने से पुरुषों को अपनी सोच और अनुभवों पर रचनात्मक तरीक़े से विचार करने और समझने में मदद मिलेगी। यह तरीका न केवल उनके नजरिये का सम्मान करता है, बल्कि उनमें जिम्मेदारी और एजेंसी की भाव भी जगाता है, जिससे वह अपने रवैये और व्यवहार में बदलाव के लिए प्रेरित होते हैं। इंटरैक्टिव गतिविधियों, स्थानीय उदाहरण और समुदाय के भरोसेमंद लोगों को शामिल करने से कार्यक्रम के प्रति लोगों का भरोसा बढ़ेगा, कार्यक्रम की प्रासंगिकता बढ़ेगी, जिससे लोगों का समर्थन हासिल होगा, और इस तरह, जेंडर समानता की दिशा में स्थायी और सार्थक प्रगति का रास्ता खुलेगा।

lek/kku fuekZ.k dk fy, 0;fäxr vkSj lkefgd xfrfof/k;ksa dk chp larqyu

dkl cuk,% व्यक्तिगत और इंटरैक्टिव सामूहिक गतिविधियाँ, दोनों का उपयोग करें। व्यक्तिगत चिंतन और सामूहिक समाधान–निर्माण, दोनों को बढ़ावा दें। पुरुषों और लड़कों के साथ काम करते समय, सामूहिक तरीक़ा सबसे ज़्यादा असरदार पाया गया है। दरअसल अपने ही साथी पुरुषों के साथ इन मुद्दों पर चर्चा करने से प्रतिभागियों के लिए नये विचारों को अपनाना आसान हो जाता है, उनको हिम्मत मिलती है कि वह बदलाव के इस सफर में अकेले नहीं है, उनके साथ और भी साथी हैं। इसके लिए स्थानीय संदर्भों से जुड़ी काल्पनिक केस स्टडी और सांस्कृतिक रूप से प्रासंगिक कहानियों व उदाहरणों का उपयोग करना बेहद सहायक होगा। इससे प्रतिभागियों को सोचने–विचारने और संदर्भ को समझने में मदद मिलेगी।

mnkgj.k%

- समुदाय के बड़े–बुजुर्गों द्वारा सुनाई गई कहानियों/समुदाय से जुड़ी लोक कथाओं का उपयोग किया जा सकता है और उन्हें काल्पनिक घटनाओं में बदला जा सकता है। संस्कृति से जुड़े और आसानी से समझ आने वाले उदाहरण ों से प्रतिभागियों को स्थानीय मुद्दों पर चर्चा करने और मिलकर समाधान तलाशने में मदद मिलती है। हालाँकि यह सुनिश्चित करना भी जरूरी है कि चुनी गई कहानियाँ समावेशी हों, जिनसे जेंडर, विकलांगता, जाति या किसी विशेष समुदाय से जुड़ी रूढ़िवादी सोच को बढ़ावा न मिले। ऐसी कहानियों का इस्तेमाल सिर्फ जेंडर–संवेदनशील नजरिये से नहीं, बल्कि इंटरसेक्शनल नजरिये से करना ज़्यादा बेहतर होगा। इससे प्रतिभागियों को यह समझने में मदद मिलेगी कि विभिन्न पहचान और अनुभव लोगों के जीवन को कैसे प्रभावित करते हैं।
- समुदाय की सामान्य चुनौतियों की पहचान करें और पुरुषों को मिलकर समाधान ढूँढने के लिए प्रोत्साहित करें। इससे उनके साथ भरोसे का रिश्ता बनता और मजबूत होता है।

lkefgd lkp vkSj lEekutud tqMko lqfuf'pr

dkl cuk,% सामूहिक सोच को बढ़ावा देना जरूरी है। इसके लिए यह सुनिश्चित करना जरूरी है कि पुरुष बातचीत में शामिल हों। उन्हें बातचीत में शामिल करने के लिए उनके विचारों और सुझावों को सुनना और उन पर ध्यान देना जरूरी है। जब पुरुषों को लगता है कि उनकी बात सुनी जा रही है और उन्हें महत्व दिया जा रहा है, तो उनके बातचीत में शामिल होने और सार्थक योगदान देने की संभावना बढ़ जाती है। चर्चा को सकारात्मक और रचनात्मक बनाने पर ध्यान दें। इस बात पर जोर न दें कि वह क्या गलत कर रहे हैं, बल्कि इस बात पर जोर दें कि वो बदलाव लाने में कैसे अहम भूमिका निभा सकते हैं। किसी पर दोष मढ़ने से बचें, इससे प्रतिभागी बचाव की मुद्रा में आ सकते हैं या विरोध कर सकते हैं। इसके बजाय, आपसी समझ और सहयोग पर ध्यान दें और उनके अनुभवों और नजरिये का सम्मान करें। इस तरह पुरुषों को महसूस होगा कि वह बदलाव की प्रक्रिया में साझेदार हैं, न कि आलोचना के शिकार। इस तरह, वह हानिकारक नियम–कायदों को चुनौती देने और हल तलाशने में ज़्यादा बेहतर तरीक़े से अपना योगदान देंगे।

mnkgj.k% उदाहरणः सत्र की शुरुआत इस बात से करें कि कार्यक्रम न सिर्फ पुरुषों के नजरिये को महत्व देता है, बल्कि इसका मक़सद सबके साथ मिलकर बदलाव लाना है। इससे खुली बातचीत के लिए सहज माहौल बनाने में मदद मिलेगी।

leL;k lek/ku d fy, vly ftnxh d mnkgj.kk dk bLrseky

dkl dj% चर्चा को आगे बढ़ाते समय, ऐसे व्यावहारिक समाधानों की तलाश पर ध्यान दें, जिनसे प्रतिभागी जुड़ाव महसूस कर सकें और अमल कर सकें। चर्चा को बिल्कुल बेलगाम न छोड़ें कि प्रतिभागी भटकने लगें और इतना सख़्त लगाम भी न रखें कि प्रतिभागियों को महसूस हो कि आप उन्हें डिक्टेट कर रहे हो कि क्या सोचना है। बातचीत को आगे बढ़ाने के लिए बिल्कुल स्पष्ट और तार्किक सोच का सहारा लें। इस तरह, प्रतिभागी बिना किसी दबाव या आलोचना के डर के नये विचारों को आजमाने में सहज महसूस करते हैं। सत्र के अंत में, कुछ ख़ास और आसानी से अमल किए जा सकने वाले सुझाव रखें, जिन्हें प्रतिभागी अपनी रोजमर्रा की जिंदगी में अपना सकें। इन सुझावों का उनके अपने समुदाय के वास्तविक अनुभवों या परिस्थितियों पर आधारित होना जरूरी है, तभी वह उन्हें अपने काम का और करने लायक लगेगा। इस तरीक़े से यह सुनिश्चित होगा कि प्रतिभागी इस समझ के साथ वहाँ से निकलेंगे कि उनको आगे क्या करना है, और जो कुछ भी उन्होंने सीखा है उसे आजमाने की कोशिश करेंगे।

mnkgj.k% जेंडर भूमिकाओं पर चर्चा के दौरान, अगर समुदाय में कोई ऐसा पुरुष हो जो अपनी जिन्दगी में समानता के सिद्धांत पर अमल करता हो, तो आप उसका उदाहरण के रूप में इस्तेमाल कर सकते हैं। अगर समुदाय में ऐसा उदाहरण उपलब्ध न हो, तो मशहूर हस्तियों या स्थानीय नायकों की कहानियों का इस्तेमाल किया जा सकता है।

i#"kk e ftEenkjh dk Hkko Hkju d lkFk gh mud 0;ogkj dk çHkkfor dju oky nckok dk le>uk

bl d fy,% पुरुषों पर पड़ने वाले सामाजिक दबावों को समझने और व्यक्तिगत जिम्मेदारी को बढ़ावा देने के बीच संतुलन बनाना होगा। इससे सामाजिक बाधाओं के बावजूद, पुरुषों को जेंडर समानता में योगदान देने की उनकी एजेंसी या क्षमता को पहचानने में मदद मिलेगी। विभिन्न जेंडरों के लोगों में जिम्मेदारी का साझा एहसास जगाने से स्वस्थ संबंधों की नींव मजबूत होगी, हिंसा में कमी आएगी और उन रूढ़ियों को तोड़ा जा सकेगा जो इसमें बाधा पैदा करते हैं। यह तरीका एक ऐसे समाज के निर्माण में मददगार साबित हो सकता है, जिसमें स्त्री, पुरुष और जेंडर–विविध लोग पारंपरिक जेंडर भूमिकाओं की बेड़ियों से मुक्त हों, जिससे जीवन के हर क्षेत्र में समानता और समावेश को बढ़ावा मिले।32

mnkgj.k% समूह चर्चा में इस बात को मानें कि पुरुषों के व्यवहार पर बाहरी सामाजिक अपेक्षाओं का असर पड़ता है, जैसे कि परिवार के भरण–पोषण की जिम्मेदारी उठाने या मर्दानगी के पारंपरिक नियम–क़ायदों के पालन का दबाव। इन दबावों पर बात करने से सहानुभूति और समझ पैदा होगी। साथ ही, इससे पुरुषों में अपने कामों की जिम्मेदारी लेने और सोच–समझकर सही फैसले करने का हौसला पैदा होगा, जिससे जेंडर समानता को एक साझा सामुदायिक लक्ष्य के रूप में आगे बढ़ाने में मदद मिलेगी।

32 Esplen, E. (2006). Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches – Overview and Annotated Bibliography. Brighton, UK: Institute of Development Studies, University of Sussex. Prepared for Irish Aid.

0;fäxr vuHkko&vk/kkfjr vkj 0;fäxr fpru dk c<kok

dl n% तनाव, भावना और जेंडर भूमिका जैसे संवेदनशील विषयों पर बातचीत शुरू करने के लिए व्यक्तिगत चिंतन को बढ़ावा देने वाली गतिविधियाँ बहुत असरदार साबित हो सकती हैं। जब प्रतिभागी इन मुद्दों को अपने निजी अनुभवों से जोड़ेंगे तो चर्चा केवल सैद्ध ांतिक विचारों तक ही सीमित नहीं रहेगी, बल्कि वास्तविक समझ को जन्म देगी। प्रतिभागियों को इस तरह का सोच–विचार अकेले में या छोटे–छोटे समूहों में करने के लिए कहा जा सकता है। या गृहकार्य के रूप में भी, ताकि घरवालों के साथ संवाद की बुनियाद पड़े। ऐसी गतिविधियों से प्रतिभागियों को लगेगा कि सोच–विचार का मकसद सिर्फ जागरूकता पैदा करना नहीं, बल्कि बदलाव लाना भी है। इससे प्रतिभागियों को भावनात्मक रूप से जुड़ने, सामाजिक सोच पर सवाल उठाने और रोजमर्रा की जिंदगी में बराबरी वाला नजरिया अपनाने में मदद मिलेगी। हालाँकि इस बात का ध्यान रखना जरूरी है कि बहुत ज़्यादा निजी या ऐसी बातें न पूछी जाएँ जिनसे किसी को तकलीफ पहुँचे या कोई पुरानी बुरी याद ताजा हो उठे। हमारा मक़सद चिंतन को बढ़ावा देना है, न कि लोगों को ऐसी दर्दनाक यादें या ट्रॉमा साझा करने के लिए मजबूर करना, जिन्हें संभालने में फैसिलिटेटर के हाथ–पाँव फूलने लगें।

ij[k ls çkIr Kku: 0;fäxr fpru ls lcf/kr

- mnkgj.k 1% टूलकिट परीक्षण के दौरान, जब पुरुषों के तनाव और मानसिक स्वास्थ्य से जुड़े मुद्दे पर बातचीत शुरू हुई तो ज़्यादातर लोग या तो चुप रहे, या फिर कहा कि ऐसी कोई समस्या नहीं है। ऐसे में बातचीत को आगे बढ़ाने के लिए कुछ सवाल पूछना पड़ा। उनसे पूछा गया कि आप ''पिछली बार कब और क्यों रोए थे?'' इस आसान से सवाल ने लोगों की दबी हुई भावनाओं को बाहर लाने का काम किया। प्रतिभागियों ने परीक्षा में फेल होने, मौसम की मार से फसल बर्बाद होने, बीमार पड़ने, प्रेमिका के साथ ब्रेकअप होने, माता–पिता से मार खाने, दुर्घटना में हड्डी टूटने या घरेलू हिंसा के दौरान ख़ुद को बेबस महसूस करने जैसी बातें बताईं। इस तरह माहौल बदल गया; वहाँ मौजूद प्रत्येक प्रतिभागी ने माना कि कभी न कभी उसने दर्द महसूस किया था, कभी न कभी वह रोया था। कई युवाओं ने कहा कि यह पहली बार है जब किसी ने उनसे ऐसा सवाल पूछा है। उन्हें यह अच्छा लगा और लगा कि कोई तो है जो उन्हें समझता है।
- mnkgj.k 2% एक अन्य गतिविधि के दौरान प्रतिभागियों से पूछा गयाः ''आपकी माँ का पसंदीदा खाना क्या है?'' कोई भी इसका जवाब नहीं दे पाया। कई लोगों ने माना कि उन्होंने पहले कभी इस बारे में सोचा ही नहीं था, क्योंकि उनकी माँ अक्सर वही खाना बनाती थीं जो उनके पिता या बेटे पसंद करते थे। बाद में बिना किसी के कहे, कई लोग अपने घर गए और अपनी माँ से यही सवाल पूछा। उन्होंने बताया कि इससे घर में एक अलग ही माहौल बना और बहुत हार्दिक बातें हुईं। कुछ परिवारों में तो पिता भी इस बातचीत में शामिल हुए। इस गतिविधि से पता चला कि कैसे सोचने–समझने के छोटे–छोटे पल जेंडर से जुड़ी गहरी सोच को सामने ला सकते हैं और परिवारों में एक–दूसरे के प्रति सहानुभूति और देखभाल की भावना जगा सकते हैं।

खुलेपन को बढ़ावा देने के लिए, सहज और अनौपचारिक बातचीत का माहौल

कैसे बनाएँ: बातचीत सहज और तनाव–मुक्त माहौल में हो, इसके लिए बातचीत का अनौपचारिक तरीका (चाय पर चर्चा) अपनाना और पूर्वाग्रह से मुक्त रहना जरूरी है।

उदाहरण: वाइपी फाउंडेशन के मर्दों वाली बात कार्यक्रम में सत्र की शुरुआत ''चाय पे चर्चा'' से की गई थी। इसका फायदा यह हुआ कि प्रतिभागी धीरे–धीरे खुलकर बातें करने लगे, जिससे उनका बचाव वाला रवैया बदला और वह ईमानदारी से अपनी बातें साझा करने लगे। कार्यकर्ता इससे सीख सकते हैं, और कार्यक्रम के दौरान अनौपचारिक बातचीत के लिए अलग से समय तय कर सकते हैं।

परख से प्राप्त ज्ञान: फैसिलिटेशन और बातचीत से संबंधित

विलेज चौंपियन या गाँव स्तर पर काम करने वाले सामाजिक कार्यकर्ताओं को प्रशिक्षण देने के दौरान जो बात उभर कर सामने आई, वह ये थी कि एक अच्छे कार्यक्रम के लिए तकनीकि जानकारी से ज़्यादा जरूरी फैसिलिटेशन कौशल होता है। प्रशिक्षण कार्यक्रम में शामिल कार्यकर्ताओं की शैक्षिक, सामाजिक (जाति) और आर्थिक पृष्ठभूमि अलग–अलग थी, वह जेंडर के उन्हीं नियम–कायदों को मानने वाले लोग थे, जिन्हें यह कार्यक्रम बदलना चाहता था।

इसलिए ट्रेनिंग में रोल–प्ले, गाँव की नकली मीटिंग, फिल्मों पर चर्चा और निर्देशित चिंतन पर जोर दिया गया। विलेज चौंपियनों ने खुलकर अपनी बातें रखीं, जैसे कि उन्हें इस बात का डर था कि अगर लड़कियाँ पढ़–लिख गईं तो हाथ से निकल जाएँगी, या फिर यह कि लड़कों को पढ़ा–लिखाकर क्या होगा, काम करेंगे तो कुछ पैसा आएगा। बातचीत के दौरान फैसिलिटेटर ने यह नहीं कहा कि वह जो सोच रहे हैं, सही नहीं है, बल्कि उन्होंने ऐसा करने के नतीजों, विरोधाभासों और जिन्दगी में इसके पड़ने वाले प्रभावों पर सोचने–समझने के लिए प्रेरित किया। इससे लोगों की भागीदारी ज़्यादा गहरी हुई और अपना बचाव करने वाला उनका रवैया भी कम हुआ।

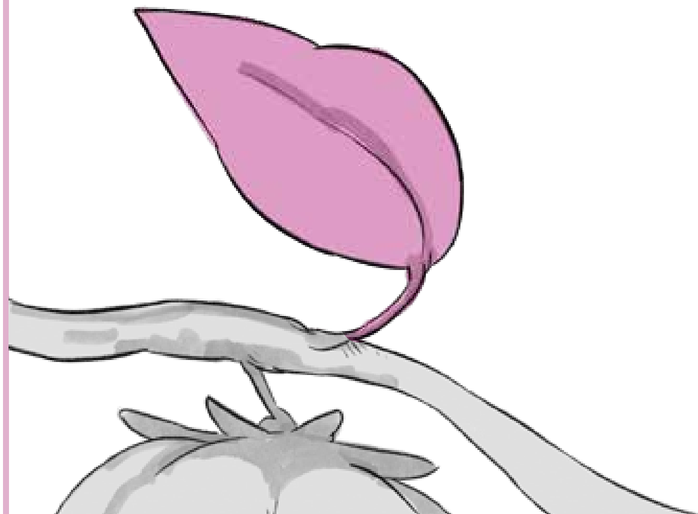
6. जेंडर समानता वाले व्यवहारों के लिए, व्यावहारिक कौशल विकसित करना

पुरुषों और लड़कों को अधिक स्वस्थ व्यवहार और बराबरी वाले तौर–तरीके अपनाने के लिए प्रेरित करना कार्यक्रम का मुख्य उद्देश्य है, और इसके लिए कौशल विकास एक बुनियादी औजार है। कार्यक्रम में बातचीत करने, झगड़े सुलझाने, भावनाओं पर क़ाबू रखने, सहानुभूति का भाव पैदा करने, और सबसे जरूरी, जेंडर–समानता से जुड़े व्यावहारिक कौशल विकसित करने पर ध्यान देना जरूरी है। उदाहरण के लिए, पुरुषों को घर के काम–काज करने का कौशल सिखाया जा सकता है, ताकि वह घर में महिलाओं की सक्रिय रूप से मदद कर सकें। अपने घरवालों, साथियों, और समुदाय के लोगों से बातचीत करने का जेंडर–समानता आधारित तरीक़ा सीखना और उस पर अमल करना भी बहुत जरूरी है। विरोध का सामना कैसे करना है, संवेदनशील मुद्दों पर बातचीत कैसे शुरू करनी है, निष्पक्षता और न्याय का पक्ष कैसे लेना है, अगर यह हुनर पुरुष सीख लें तो रोजमर्रा की जिंदगी में बदलाव लाने में सक्रिय भूमिका निभा सकते हैं।

एक और जरूरी बात, पुरुषों को यह समझाने की जरूरत है कि अगर उनके साथियों का व्यवहार जेंडर–समानता की दृष्टि से ठीक नहीं है, तो उनसे रिश्ता तोड़ बिना, बातचीत के माध्यम से उस व्यवहार का विरोध कैसे करना है और उस पर सवाल कैसे उठाना है। मतलब कि ऐसे कौशल से काम लेना कि साँप भी मर जाए और लाठी भी न टूटे। यह संतुलन बहुत जरूरी है ताकि अपने सोशल सर्कल में अपना प्रभाव बनाए

रखते हुए, वह सकारात्मक बदलाव की मिसाल बन सकें। अगर हमने उनको यह कौशल नहीं सिखाया तो हो सकता है कि अपने साथियों या उनकी नजर में अपना सम्मान खोने के डर से वह जेंडर समानता के लिए आवाज नहीं उठा पाएँगे। इसलिए सिर्फ सोच बदलने पर ध्यान देना और व्यावहारिक कौशल न सिखाना, मनचाहे बदलाव की राह में रुकावट पैदा कर सकता है।

जिन समुदायों में रोजगार के अवसर बहुत सीमित हैं, वहाँ रोजगार से जुड़े कौशल सिखाना फायदेमंद साबित हो सकता है। यह एक महत्वपूर्ण इंटरसेक्शनल और शोषण–मुक्त तरीक़ा है। इससे उन्हें रोजगार पाने में मदद मिलेगी, साथ ही जेंडर–समानता की मुहिम के साथ उनका जुड़ाव और मजबूत होगा। इसके लिए हमें वैसे संभावित सहयोगियों की पहचान करनी होगी, उनकी सूची बनानी होगी जो रोजगार–परक प्रशिक्षण में हमारी मदद कर सकें और जहाँ संभव हो वहाँ उन्हें नौकरी दिलाने में भी मदद कर सकें। साथ ही, इन प्रयासों को सफल बनाने के लिए जरूरी संसाधनों का बंदोबस्त भी करना होगा। कौशल की कमी को दूर करने से प्रतिभागियों को रोजगार के अवसर तो मिलते ही हैं, साथ ही नशा व हिंसा जैसे हानिकारक व्यवहारों से बचने का रचनात्मक विकल्प भी उनको मिलता है। कौशल विकास से उन्हें एक मक़सद मिलता है, भरोसा और समुदाय की भावना पैदा होती है, जो कार्यक्रम से लम्बे समय तक उनके जुड़े रहने के लिए जरूरी है। इसके अलावा, पुरुषों और लड़कों को सकारात्मक तरीक़े से मुश्किलों का सामना करने का कौशल सीखने व आजमाने का अवसर देने से उनकी मुश्किल हालात से लड़ने–उबरने की क्षमता बढ़ती है और वह अपने समुदायों के लिए एक बेहतर रोल मॉडल बनकर उभरते हैं।33



7-

e|[; fgr/kkjdk d| lkFk lk>nkjh vkj lg;kx c<kuk ulk@M,DVjk] f'k{kdk vkj lenk; d| urkvk dk viu| lkFk tkM|

dl1% कार्यक्रम को अधिक असरदार बनाने के लिए स्थानीय स्वास्थ्य सेवा प्रदान करने वालों, शिक्षकों और समुदाय के नेताओं के साथ मिलकर काम करें। ये वह लोग हैं जिन पर समाज भरोसा करता है, इसलिए यह आपके मैसेज को अधिक से अधिक लोगों तक पहुँचाने में मददगार साबित होंगे। उनकी भागीदारी से लोगों की नजर में कार्यक्रम की विश्वसनीयता बढ़ेगी और लोग इससे जुड़ना चाहेंगे।

mnkgj.k% शिक्षक पढ़ाते समय जेंडर समानता पर चर्चा कर सकते हैं, और स्वास्थ्यकर्मी हेल्थ चेक–अप या सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रम के दौरान इस विषय पर बात कर सकते हैं। इस तरह, अनौपचारिक तरीके से भी कार्यक्रम का मैसेज लोगों तक पहुँचाया जा सकता है। जेंडर समानता का महत्व समझाने और बढ़ावा देने का यह वो तरीक़ा है जो समुदाय के लोगों को स्वाभाविक लगेगा और वह जुड़ाव भी महसूस करेंगे।

33 Promundo, United Nations Population Fund, & MenEngage Alliance. (2010). Engaging men and boys in gender equality and health: A global toolkit for action. United Nations Population Fund.

flfoy lkslkbVh vkSj ljdkjh ,tsfl;ksa ds lkFk lk>snkjh

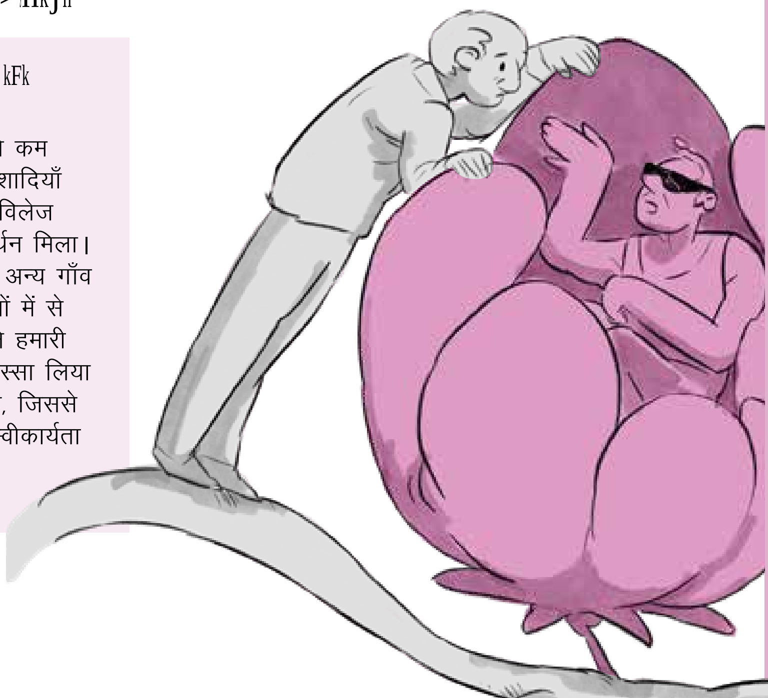
dl dj% कार्यक्रम से स्थायी बदलाव तभी संभव है, जब सिविल सोसाइटी संगठनों और सरकारी संस्थानों को साझेदार बनाया जाए। यह दृष्टिकोण मानता है कि पुरुष और लड़के न केवल समुदायों के सदस्य होते हैं, बल्कि वह सिविल सोसाइटी और सरकारी संस्थानों में भी जिम्मेदार पदों पर काम करते हैं। सरकार में विभिन्न पदों पर काम करने वाले पुरुषों और नागरिक समाज के कार्यकर्ताओं को अगर हम जेंडर–ट्रांसफॉर्मेटिव तौर–तरीक़ों की ट्रेनिंग दें, तो इससे न सिर्फ उनके निजी व्यवहार में बदलाव आएगा, पूरी व्यवस्था पर इसका असर पड़ेगा। यह दोहरा असर व्यक्तिगत विकास को तो बढ़ावा देता ही है, साथ ही, नीतियों, संस्थानों और सामुदायिक क्रिया–कलापों में जेंडर समानता के सिद्धांतों को समाहित करके दीर्घकालिक व्यवस्थागत बदलाव का रास्ता भी आसान करता है। महिला अधिकार संगठनों और (शिक्षा जैसे) मंत्रालयों के साथ साझेदारी करना, न केवल नारीवादी मूल्यों के प्रति जवाबदेही सुनिश्चित करना है, बल्कि स्कूलों में जेंडर संबंधी चर्चाओं को भी बढ़ावा देना है।

/kkfed vkj lkL—frd urRo d lkFk lk>nkjh

ij[k l çkIr Kku% /kkfed urkvk dk viu lkFk tkMuk

टूलकिट परीक्षण के दौरान, स्कूल ड्रॉप–आउट दर को कम करने और कम उम्र में या जबरदस्ती की जाने वाली शादियाँ रोकने जैसे विषय पर काम कर रहे ग्राम समन्वयकों (विलेज कोऑर्डिनेटर) को इन धार्मिक नेताओं का सक्रिय समर्थन मिला। एक गाँव में मौलवी (धार्मिक शिक्षा देने वाला) तो एक अन्य गाँव में मांझी हड़म (भारत के सबसे बड़े आदिवासी समुदायों में से एक, संथाल समुदाय के पारंपरिक गाँव का मुखिया) ने हमारी मदद की। उन्होंने समुदाय के साथ बातचीत में भी हिस्सा लिया और शिक्षा व सामूहिक भलाई के महत्व पर जोर दिया, जिससे इस कार्यक्रम के लिए स्थानीय स्तर पर भरोसा और स्वीकार्यता बढ़ाने में मदद मिली।

dl y% अपने कार्यक्रम को तकनीकी और आर्थिक रूप से मजबूत बनाने के लिए अंतरराष्ट्रीय और संयुक्त राष्ट्र एजेंसियों के साथ मिलकर काम करें। ऐसी साझेदारियों से आपको दुनिया के बेहतरीन तौर–तरीकों, प्रशिक्षण सामग्री और साक्ष्य–आधारित टूल्स तक पहुँच मिलेगी, जिससे कार्यक्रम की रूपरेखा और उसे लागू करने के तरीक़े में आप सुधार ला सकते हैं। अंतर्राष्ट्रीय संगठन आपके स्टाफ और साथियों के लिए क्षमता–निर्माण के अवसर भी उपलब्ध करा सकते हैं, आपको क्षेत्रीय नेटवर्क से जोड़ सकते हैं, और कार्यक्रम के प्रभाव को व्यापक बनाने के लिए आपके सफल स्थानीय मॉडलों का दस्तावेजीकरण करने और उन्हें बढ़ावा देने में भी मदद कर सकते हैं। ऐसी साझेदारियों से न केवल कार्यक्रम की विश्वसनीयता बढ़ती है, बल्कि शेयर्ड लर्निंग और विजिबिलिटी के माध्यम से इसके अस्तित्व और प्रभाव को भी लम्बे समय तक बरक़रार रखने में भी मदद करती है।



vrjjk"Vh; lxBuk dk lg;kx ykHk

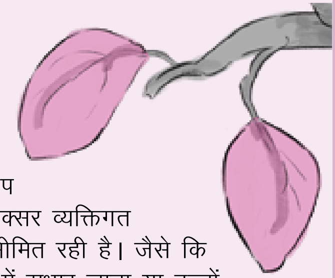
dl y% अपने कार्यक्रम को तकनीकी और आर्थिक रूप से मजबूत बनाने के लिए अंतरराष्ट्रीय और संयुक्त राष्ट्र एजेंसियों के साथ मिलकर काम करें। ऐसी साझेदारियों से आपको दुनिया के बेहतरीन तौर–तरीकों, प्रशिक्षण सामग्री और साक्ष्य–आधारित टूल्स तक पहुँच मिलेगी, जिससे कार्यक्रम की रूपरेखा और उसे लागू करने के तरीक़े में आप सुधार ला सकते हैं। अंतर्राष्ट्रीय संगठन आपके स्टाफ और साथियों के लिए क्षमता–निर्माण के अवसर भी उपलब्ध करा सकते हैं, आपको क्षेत्रीय नेटवर्क से जोड़ सकते हैं, और कार्यक्रम के प्रभाव को व्यापक बनाने के लिए आपके सफल स्थानीय मॉडलों का दस्तावेजीकरण करने और उन्हें बढ़ावा देने में भी मदद कर सकते हैं। ऐसी साझेदारियों से न केवल कार्यक्रम की विश्वसनीयता बढ़ती है, बल्कि शेयर्ड लर्निंग और विजिबिलिटी के माध्यम से इसके अस्तित्व और प्रभाव को भी लम्बे समय तक बरक़रार रखने में भी मदद करती है।

mnkgj.k% 'ट्रांसफॉर्मिंग मेंटैलिटीज' पहल के तहत यूनेस्को के साथ आईसीआरडब्ल्यू की चल रही साझेदारी ने जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करने के मुद्दे पर दुनिया का ध्यान आकर्षित करने में मदद की है। इस सहयोग ने एक फ्लैगशिप रिसर्च स्टडी के माध्यम से इस विषय से जुड़े मौजूदा साक्ष्यों और तथ्यों को और मजबूत किया है। यूनेस्को की विभिन्न देशों और संस्थाओं को एक मंच पर लाने की क्षमता से, देश–स्तर पर किए गए कामों अर्जित ज्ञान और समझ को वैश्विक स्तर पर विस्तार और पहचान दिलाने और कार्यक्रम की विश्वस्नीयता बढ़ाने में काफी मिली है। इसका परिणाम यह हुआ है कि अब इस मुद्दे पर ज़्यादा ध्यान दिया जा रहा है, संगठनों के इस्तेमाल के लिए व्यावहारिक संसाधन तैयार किए जा रहे हैं और बड़ी–बड़ी संस्थाओं में भी इस काम के प्रति दिलचस्पी बढ़ रही है।

le>krk vkj fu;fer lg;kx d ek/;e l vkipkfjd lk>nkjh dk fuek.k

dl dj% साझेदारों के साथ स्पष्ट और औपचारिक समझौते करें, जिनमें सभी की भूमिकाओं, जिम्मेदारियों और उनसे क्या–क्या उम्मीदें हैं, जैसी चीजों का साफ–साफ जिक्र हो। इससे किसी भी तरह का भ्रम पैदा नहीं होगा, और सभी को अपनी–अपनी जिम्मेदारियों और काम का पता होगा। सुझाव है कि साझेदारों के साथ लगातार संपर्क में रहें, मिलकर प्रशिक्षण सत्रों का आयोजन करें और एक टीम के रूप में काम की प्रगति की समीक्षा भी करते रहें। इससे आपसी भरोसा बढ़ाने, टीमवर्क को मजबूत करने और साझा लक्ष्यों को हासिल करने पर ध्यान केन्द्रित करने में मदद मिलती है।

चुनौतियाँ



- जेंडर समानता के लिए पुरुषों और लड़कों के साथ काम करने में एक बड़ी चुनौती यह रही है कि व्यापक सामाजिक बदलाव के बजाय व्यक्तिगत व्यवहार में बदलाव पर ज़्यादा जोर दिया जाता रहा है। आजकल व्यक्तिगत व्यवहार और ''सामाजिक नियम–कायदों'' में बदलाव पर ज़्यादा ध्यान दिया जा रहा है। इस कारण बड़ी व्यवस्थागत कमियों और सत्ता समीकरणों को समझने और हल तलाशने की क्षमता पर बुरा असर पड़ा है। कागजी तौर पर यह माना जाता है कि सामाजिक कार्रवाई की सख़्त जरूरत है। इसके लिए संगठन बनाना, नीतियों में बदलाव की वकालत करना, समुदाय को एकजुट करना, और समुदाय का नेतृत्व करने वालों को जवाबदेह बनाना जैसे प्रयास भी किए जाते हैं, लेकिन ज़्यादातर पहल छोटे स्तर पर शिक्षा और जागरूकता तक ही सिमट कर रह जाती है। व्यापक सामाजिक कार्रवाइयों का प्रायः कोई रिकॉर्ड नहीं रखा जाता या वे औपचारिक मूल्यांकन का हिस्सा नहीं बन पातीं, क्योंकि वे दानदाताओं के ''प्रोजेक्ट–आधारित'' मॉडल में प्रायः फिट नहीं बैठतीं। दानदाताओं की दिलचस्पी कम अवधि के प्रोजेक्ट में होती है और उन्हें तुरंत नतीजा चाहिए होता है। इस सोच ने इस क्षेत्र की क्षमता को बहुत सीमित कर रखा है, जिस कारण स्थायी और व्यवस्थागत बदलाव नहीं आ पा रहा है।

- जेंडर के नियम–क़ायदों में बदलाव एक लम्बी चलने वाली प्रक्रिया है। चूँकि इसका प्रभाव नजर आने में समय लगता है, अतः इस काम में निवेश के लिए संबंधित लोगों को मनाना मुश्किल होता है। यह काम पेचीदा और बहुत मेहनत वाला लग सकता है, समाज के विरोध की आशंका और जमाने से चले आ रहे पूर्वाग्रह भी हैं, जिस कारण सरकार और सिविल सोसाइटी संगठन इसमें हाथ डालने से झिझकते हैं। इसके अलावा, आर्थिक दबाव और सामाजिक अपेक्षाएँ जैसी रोजमर्रा की हक़ीक़तों के कारण, अक्सर पुरुष भी ऐसे कार्यक्रमों से जुड़ नहीं पाते क्योंकि इसमें उन्हें फौरी लाभ नजर नहीं आता।

- जेंडर समानता के प्रयासों में पुरुषों की भागीदारी, विशेष रूप से देखभाल अर्थव्यवस्था में, अक्सर व्यक्तिगत व्यवहार में बदलावों तक ही सीमित रही है। जैसे कि बच्चों की परवरिश के तरीक़ों में सुधार लाना या बच्चों की देखभाल के लिए छुट्टी लेना, जिसे प्रायः पितृत्व कार्यक्रमों को अंतर्गत रखा जाता है। विषमलैंगिक एकल परिवार के संदर्भ में व्यक्तिगत व्यवहार पर केन्द्रित इस संकीर्ण दृष्टिकोण के कारण सामाजिक पुनरुत्पादन व्यवस्था में पुरुषों की विविध भूमिका जैसे व्यापक संरचनात्मक कारकों को नजरअंदाज कर दिया जाता है। परिणामस्वरूप जेंडर, सत्ता और सामाजिक जिम्मेदारी जैसे मुद्दों पर पुरुषों के साथ किया जाने वाला काम महज घरेलू और अराजनीतिक बनकर रह जाता है।

- चीजों को व्यक्तिवादी नजरिये से देखने की यह प्रवृत्ति घर–परिवार से कहीं आगे तक फैली हुई है। दबदबे वाली मर्दानगी को 'अच्छे' ढंग से निभाने पर असल जिंदगी में इनाम, रुतबा, पहचान और तरक्की मिलती है। इस तरह की प्रवृत्ति को प्रतियोगिता और व्यक्तिगत वीरता पर आधारित कहानियों के जरिए बढ़ावा दिया जाता है और सराहा जाता है। ये कहानियाँ हमारी शिक्षा, व्यापार, और अन्य सामाजिक संस्थाओं के साथ–साथ सार्वजनिक और सांस्कृतिक जीवन में भी रची–बसी हैं (जैसे कि अपने बल पर सफल होने वाला व्यक्ति, निडर नेता या अकेला विजेता)। जब तक पुरुषों के व्यवहार को उनकी निजी पसंद माना जाता रहेगा और पुरस्कार के इन तमाम ढांचों और कहानियों पर सवाल नहीं उठाया जाएगा, तब तक असमानता को बढ़ावा देने वाली व्यवस्था जस की तस बनी ही रहेगी। इसलिए जेंडर न्याय पर काम करने का मतलब है, पुरुषों को व्यक्तिगत व्यवहार में बदलाव से आगे ले जाना, न केवल घर में बराबरी के व्यवहार को बढ़ावा देना, बल्कि उन संस्थागत और सांस्कृतिक कहानियों पर भी सवाल उठाना जो प्रभुत्व, प्रतियोगिता और व्यक्तिगत वीरता की भावना को लगातार बढ़ावा देती रहती हैं।

---

34 UN Women. (2021). Working with men and boys for gender equality: State of play and future directions [Policy brief]. UN Women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Policy-brief-Working-with-men-and-boys-for-gender-equality-en.pdf

p;fur d\l LVMh@dke dk cgrjhu rjhdk%

AWARE: चूँकि पिता और परिवार के सदस्यों के बीच लगभग 20 साल का जेनरेशन गैप था, इसलिए बात उस तरह से नहीं बन पा रही थी, जैसा AWARE चाहता था। ऐसे में AWARE ने युवा रोल मॉडल की पहचान शुरू की। उम्र के इस गैप को कम करने के बाद, AWARE पर्याप्त संख्या में रोल मॉडल तलाशने में सफल रहा। उसने इसे 'अन्ना कॉन्सेप्ट' नाम दिया। लड़कों ने इन युवा पुरुष रोल मॉडलों से जुड़ाव महसूस किया, क्योंकि इन कॉलेज छात्रों ने बेबाकी के साथ अपने अनुभव साझा किए। इन्होंने बताया कि कैसे पितृसत्ता के कारण उनको नुकसान उठाना पड़ा, कैसे इससे जूझना पड़ा, और कैसे स्वस्थ और गरिमापूर्ण तरीक़े से वह इसका मुक़ाबला कर पाए। इस तरह की चर्चा आयोजित करने के साथ ही AWARE किताबें, फिल्में और 10 दिवसीय कैंप भी क्यूरेट करता है, जहाँ कॉलेज के छात्र अनुभव आधारित लर्निंग प्रोग्राम बनाते हैं। ऐसे कार्यक्रमों में चर्चा सत्र, मॉड्यूल, खेल और वीडियो जैसी चीजों को शामिल किया जाता है। इस तरह, अब वे 'अन्ना' को अपना आदर्श मान सकते हैं और अपनी भविष्य की समस्याओं के लिए उनसे संपर्क कर सकते हैं।

बेहतर नतीजों की वजह और सिद्धांत: AWARE ने अपने काम की शुरुआत संदर्भ (अपनी आबादी को जानो) को समझने से की। इससे पता चला कि 20 साल का जेनरेशन गैप है, जिस वजह से पिता या बड़े–बुजुर्ग ऐसे रोल मॉडल साबित नहीं हो पा रहे, जिनसे लड़के जुड़ाव महसूस कर सकें। इसलिए एंट्री पॉइंट के रूप में ऐसे युवाओं की तलाश शुरू हुई जो उम्र में ज़्यादा बड़े न हों ताकि लड़के उनकी बातों पर भरोसा कर सकें (मतलब सही एंट्री पॉइंट की पहचान)। इस तरह 'अन्ना कॉन्सेप्ट' अस्तित्व में आया और कॉलेज के लड़के रोल मॉडल बने। 'अन्ना' यानी भैया लोगों ने जिस तरह से पितृसत्ता से जुड़े अपने अनुभवों पर खुलकर बात की, उससे एक सुरक्षित माहौल बना। इस तरह, प्रतिभागी बेझिझक होकर अपनी कमजोरियों पर बात कर सके। घुमा–फिराकर बात करने के बजाय जेंडर, सत्ता और मर्दानगी पर सीधी बातचीत हो सकी। किताब, फिल्म और कैंप वास्तव में अनुभव और भागीदारी पर आधारित तरिका है। और ख़ास बात यह कि जरूरत पड़ने पर लड़के अपने अन्ना या भैया से कभी भी समय सम्पर्क कर सकते थे। इस तरह, इससे एक स्थायी मेंटरशिप वाला रिश्ता बना। बताने की जरूरत नहीं कि इस तरह बदलाव का यह सफर एक सत्र या बैठक तक ही सीमित नहीं रहा।

हासिल होने की उम्मीद

- कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करते समय, उन लड़कों और पुरुषों पर पड़ने वाले रोजमर्रा के दबावों, उनके सपनों, रिश्तों, प्रभावों, कमजोरियों, और परिवार, साथियों, संस्थाओं व समुदायों में उनकी सत्ता स्थिति को ध्यान में रखा जाएगा, जिनके साथ काम करना है।
- पुरुषों और लड़कों के साथ जुड़ाव सिर्फ जागरूकता बढ़ाने तक ही सीमित नहीं रहेगा, बल्कि यह जेंडर, सत्ता, मर्दानगी, हिंसा, देखभाल, यौनिकता, मानसिक स्वास्थ्य और समानता जैसे मुद्दों पर लगातार चिंतन को बढ़ावा देगा, और इसके लिए ऐसे एंट्री पॉइंट का इस्तेमाल किया जाएगा जो प्रतिभागियों की जिन्दगी से ही जुड़े होंगे।
- यह रणनीतियाँ सुनिश्चित करेंगी कि कार्यक्रम में समुदाय–विशिष्ट थ्योरी ऑफ चेंज और रिस्पॉन्सिव एमईएल प्रक्रियाओं का इस्तेमाल किया जाएगा। इस तरह, समाधान ऊपर से थोपा नहीं जाएगा, बल्कि प्रतिभागियों के सहयोग से सहज तरीके से विकसित किया जाएगा।
- बातचीत, भावनाओं के प्रबंधन और घरेलू जिम्मेदारियों से जुड़े कौशल–निर्माण के माध्यम से पुरुषों और लड़कों को व्यावहारिक और पेशेवर तरीक़े जेंडर समानता का समर्थन करने में सक्षम बनाया जाएगा। उम्मीद है कि ये कौशल स्वस्थ निजी संबंधों को बढ़ावा देंगे और विशेष रूप से उन ग्रामीण क्षेत्रों में स्थायी रोजगार के रास्ते भी खोलेंगे, जहाँ रोजगार के अवसर बहुत कम हैं।

ध्यान रखने योग्य बातें

लड़कों के साथ काम करते समय, कभी भी ऐसे उदाहरण का इस्तेमाल न करें जिसमें महिलाओं को पुरुषों से आगे दिखाया गया हो, बल्कि पुरुषों पर जेंडर असमानता के पड़ने वाले प्रभाव पर जोर दें ताकि उनसे बेहतर जुड़ाव बनाया जा सके।

जेंडर के माध्यम से सत्ता और अन्याय कैसे काम करते हैं, इस पर ज़्यादा मजबूती के साथ टिके रहना है। विशेष रूप से उन्हें यह बताना है कि सामाजिक दर्जाबंदी को क़ायम रखने के लिए मर्दानगी का कैसे इस्तेमाल किया जाता है, ताकि पुरुषों की सोच और रवैये में बदलाव के साथ–साथ दीर्घकालिक ढाँचागत बदलाव पर भी ध्यान दिया जा सके।

छोटे लड़कों के लिए क्रिकेट क्लब जैसे स्पोर्ट्स/गेम्स शुरू करना, ताकि मैच के बाद पीयर मेंटर्स के साथ चर्चा हो सके। इससे समुदाय में 'समय' की समस्या का हल निकलता है। जो चीजें लोगों को पसंद हों या जिनको वह महत्व देते हों, उनसे जुड़ी गतिविधियों में वह सहज ही शामिल होना चाहेंगे, तब वह रोजमर्रा की व्यस्तता का बहाना बनाकर समय देने में आनाकानी नहीं करेंगे। जेंडर को चुनौती देने के लिए भी खेल का इस्तेमाल किया जा सकता हैः जहाँ संभव हो, ऐसे खेल आयोजित करें जिसमें सभी जेंडर के लोग साथ खेल सकें। खेल के बाद उन्हें यह सोचने के लिए प्रेरित करें कि किसको खेलने की 'इजाजत' थी, किसने नेतृत्व किया, और कैसा महसूस हुआ, इससे सहानुभूति पैदा होगी और उन बच्चों में जेंडर के आधार पर होने वाले भेदभाव को कम किया जा सकेगा जिन्हें आमतौर पर ऐसी गतिविधियों से दूर ही रखा जाता है।

सेक्स, सेक्सुअलिटी और जेंडर पहचान जैसे संवेदनशील मुद्दों पर खुली चर्चा को बढ़ावा देने वाले इंटरैक्टिव सेशन डिजाइन करें और आयोजित करें। यह किशोरों के साथ काम में प्रभावी साबित होगा। युवा ऐसी बातचीत में शामिल होने के लिए उत्सुक रहते हैं। बातचीत को बढ़ावा देने वाला माहौल और स्थान बनाएँ, इससे उन्हें इन मुद्दों को अच्छे से समझने में मदद मिलेगी।

डिजिटल पहुँच लगातार बढ़ रही है, लेकिन कार्यक्रम की सामग्रियाँ उतनी आकर्षक नहीं हैं, जितनी आकर्षक चीजें पहले से ही ऑनलाइन उपलब्ध हैं और जिनका इस्तेमाल हो रहा है। इसलिए गतिविधियों में अधिक रचनात्मक डिजिटल टूल्स और संसाधनों का उपयोग करें।

जवान होते लड़कों और पुरुषों के जेंडर–आधारित रवैये में बदलाव आसान होता है। लेकिन, बड़े आदमियों को थोड़ा अलग ढंग से समझाना होगा। उनसे कहा जाए कि अगर आप अपनी सोच में बदलाव लाते हैं तो आपकी अपने साथियों, नौजवानों और औरतों के बीच इज़्जत बढ़ेगी तो वह ऐसा करने के लिए प्रेरित हो सकते हैं।

हमारी सलाह है कि पुरुषों को महिला सशक्तिकरण का एजेंट बताने वाला नहीं, बल्कि जेंडर समानता औरध्या मानवाधिकार के नजरिये से जेंडर के पितृसत्तात्मक नियम–क़ायदों पर सवाल उठाने वाला तरीक़ा अपनाएँ। हस्तक्षेप का ऐसा तरीक़ा अपनाएँ जो मर्दानगी पर पितृसत्ता के दबाव पर सवाल उठाते हों, इससे पुरुषों और लड़कों का दिमाग खुलेगा और वे जेंडर को डिकंस्ट्रक्ट कर सकेंगे।

किसी एक तरह की मर्दानगी के विचार को न बढ़ावा दें। इस बात पर जोर दें कि मर्दानगी अलग–अलग तरह की होती है और यह वो चीज है जो इंसान अपनी मर्जी से चुनता और बरतता है। और यह उसकी 'मर्द' वाली जेंडर पहचान से अलग चीज है जो समय के साथ बदलती और विकसित होती रहती है।

जहाँ तक संभव हो, किसी व्यवहार या गुण को किसी जेंडर विशेष से न जोड़ें। मतलब कि भाषा का इस्तेमाल सावधानी से करें। मर्दानगी को 'अच्छी और बुरी' या 'फायदेमंद और नुकसानदेह' जैसे खाँचों में न बाँटें। इससे बेहतर तरीक़ा यह है कि आप व्यक्तिगत गुणों, व्यवहारों और विशेषताओं पर बात करें, जिनमें से कोई भी अपने प्रभाव में सकारात्मक या नकारात्मक हो सकता है। यह बता सकते हैं कि लोग, जिसमें पुरुष भी शामिल हैं, किसी भी सकारात्मक गुण को अपनाना चुन सकते हैं, भले ही उसे मर्दाना माना जाता हो या नहीं। मूल बात यह है कि कोई भी गुण अपने आप में मर्दाना या औरताना नहीं होता; जो चीज मायने रखती है, वह है ऐसे गुणों को अपनाना जो सम्मान, देखभाल और बराबरी की भावना को बढ़ावा देते हों।

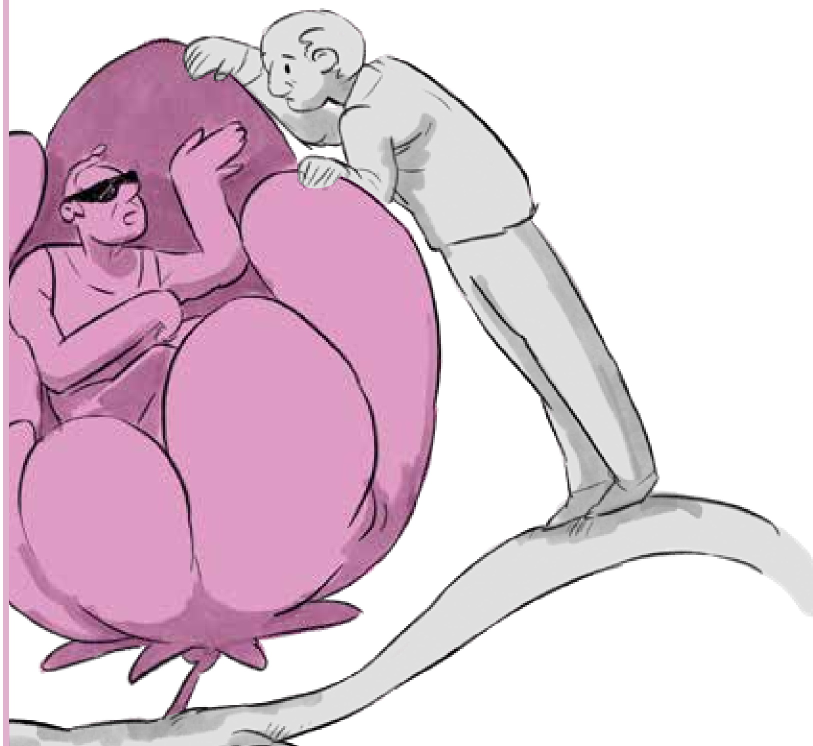
ऐसी भाषा का इस्तेमाल न करें जिससे पुरुषों को लगे कि जो चीज उन्होंने की ही नहीं या जो उन्हें करने के लिए सिखाया गया था, उन्हीं के लिए उनको दोषी ठहराया जा रहा है। ऐसी भाषा का भी नहीं, जिससे अन्य पुरुषों की हिंसा के लिए उनके मन में अपराध बोध पैदा हो, क्योंकि इससे वह ख़ुद को अलग–थलग महसूस कर सकते हैं। भाषा ऐसी हो जिससे पुरुषों में सकारात्मक संदेश जाए और वह ऐसी चीजों को रोकने के लिए प्रेरित हो सकें।

हालाँकि इस मुहिम में पुरुष और लड़के, दोनों को शामिल करना जरूरी है, लेकिन छोटे लड़कों पर ध्यान देना ज़्यादा असरदार साबित हो सकता है, क्योंकि नजरिया, मूल्य और व्यवहार बचपन में ही आकार लेते हैं। साक्ष्य–आधारित तरीक़े, जैसे स्कूल के बाद की गतिविधियाँ और स्पोर्ट्स क्लब, इन मूल्यों को मजबूत करने के वाले असरदार मंच साबित हो सकते हैं।

संसाधन

- सत्ता, पितृसत्ता और नारीवाद पर ई–कोर्स (मेनएंगेज अलायंस) यहाँ उपलब्ध हैरू https://menengage.org/resources/power-patriarchy-and-feminism-online-course/
- Regional Curriculum on Transforming Masculinities Towards Gender Justice (East and South-East Asia) — Activity resources on gender and sexuality, patriarchy and power systems, human-rights and social-justice frameworks, hegemonic masculinity, masculinities and violence, and organizational and social transformation. यहाँ उपलब्ध है: https://menengage.org/wp-content/uploads/2024/02/Regional-curriculum-on-transforming-masculinities-towards-gender-justice-2013-eng.pdf
- IMAGINE Toolkit (MenEngage Alliance) देखें: https://menengage.org/resources/imagine-toolkit/
- Handbook on Strategic Approaches to Engage Men and Boys (MenEngage Alliance) — Sets out the core values and principles that should underlie this work. यहाँ देखें: https://menengage.org/wp-content/uploads/2023/03/MenEngage-Handbook-of-what-we-see-what-we-believe-and-our-strategic-approaches.pdf
- Working with Men and Boys (Sonke Gender Justice) — Detailed activities and facilitator notes on knowing yourself, healthy relationships, "under the influence" (alcohol and contributing factors to poor health), gender, power and health, taking action towards change, and practical education on women's reproductive health. यहाँ उपलब्ध है: https://genderjustice.org.za/publication/working-with-men-and-boys-2/
- Addressing Men's Violence (Zero Tolerance) — On how to strategically communicate with men, particularly those who hold a 'conflicted' mindset — broadly supportive of equality but not actively engaged in thinking about, discussing or acting on women's equality issues. यहाँ देखे: https://www.zerotolerance.org.uk/resources/Addressing-Mens-Violence-Report.pdf
- Masculine Norms and Violence: Making the Connection (Equimundo) — A deep dive into masculinity and how it relates to violence. यहाँ देखें: https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2018/04/Masculine-Norms-and-Violence-Making-the-Connection-20180424.pdf
- Prevention Collaborative Knowledge Hub — A range of resources for those working to end gender-based violence, including a practical toolkit to support practitioners in preventing violence against women and children. देखें: https://prevention-collaborative.org/
- भारत में मौजूद संगठन जो मानसिक स्वास्थ्य क्षमता निर्माण, संसाधन और ऑनलाइन सपोर्ट प्रदान करते हैं, उनमें संगथ, बापू ट्रस्ट फॉर रिसर्च ऑन माइंड एंड डिस्कोर्स, TISS iCALL हेल्पलाइन, बनयान और जन साहस आदि शामिल हैं।

- भारत में, कई हेल्पलाइन आसान और गोपनीय तरीके से मानसिक–स्वास्थ संबंधी दिक्कतों में सहायता करती है। सीधी काउंसलिंग और भावनात्मक मदद के लिएए पब्।स्स् से 022.25521111 ;टाटा इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेजद्धए वंद्रेवाला फाउंडेशन हेल्पलाइन. 91–99996 66555, और स्नेही से. 91–95822 08181 पर संपर्क कर सकते हैं। आत्महत्या संबंधी मामलों में मदद और मुश्किल समय में सहायता के लिए, आसरा से. 91–22–27546669 पर और 1Life आत्महत्या रोकथाम हेल्पलाइन. 91–78930 78930 पर संपर्क किया जा सकता है। यह 24'7 खुली रहती हैं। iCALL ने मानसिक स्वास्थ्य और आत्महत्या–रोकथाम हेल्पलाइन की एक राष्ट्रीय डायरेक्टरी तैयार की है, जिसमें राज्यवार सूची दी गई है, जो आम लोगों और सामाजिक कार्यकर्ताओं दोनों के लिए बहुत काम की है।
- TARSHI – Publications on Sexuality Education — Accessible guides for different age groups and audiences: यहाँ उपलब्ध है: https://www.tarshi.net/
- The Red Book (TARSHI, ages 10–14) यहाँ उपलब्ध है: https://www.tarshi.net/site/product/the-red-book-2015/
- The Blue Book (TARSHI, ages 15 and above) यहाँ उपलब्ध है: https://www.tarshi.net/site/product/the-blue-book-2013/
- The Yellow Book: A Parent's Guide to Sexuality Education (TARSHI) यहाँ उपलब्ध है: https://www.tarshi.net/
- The Orange Book: A Teachers' Workbook on Sexuality (TARSHI) यहाँ उपलब्ध है: https://www.tarshi.net/



मॉड्यूल 1 के लिए सेल्फ-चेक

अपने कार्यक्रम की समीक्षा करने के लिए इन बिन्दुओं का उपयोग त्वरित सूची की तरह करें। अगर आप किसी सवाल का जवाब 'हाँ' या 'इसके लिए हमारे पास योजना है' में नहीं दे पाते हैं, तो कार्यक्रम की रूपरेखा के उस हिस्से पर फिर से विचार करना ज़्यादा सही रहेगा।

- क्या हम स्थानीय संदर्भ से अच्छी तरह परिचित हैं – समुदाय की संरचना, सत्ता समीकरण, प्रभाव रखने वाले प्रमुख लोग, और किस पर किसकी सत्ता है?

  क्या हम जानते हैं कि यहाँ के पुरुष और लड़के किस चीज की परवाह करते हैं, और क्या हमने रियलिस्टिक एंट्री पॉइंट्स की पहचान कर ली है?
- क्या हमने अलग–अलग तरह के फैसिलिटेटर चुने हैं और उनकी क्षमता–निर्माण के लिए योजना बना ली है?

  हमने हस्तक्षेप की जो योजना तैयार की है, क्या वह विशेष आयु समूह (छोटे लड़के, किशोर, या व्यस्क पुरुष) के हिसाब से सही है?
- क्या हमारे पास एक स्पष्ट और सरल थ्योरी ऑफ चेंज है, जिसमें हमारी धारणाएँ और जोखिम दोनों लिखे हुए हों?
- क्या हमारे कार्यक्रम की रूपरेखा में सिर्फ रवैये पर नहीं बल्कि सत्ता, विशेषाधिकार और जवाबदेही पर ध्यान दिया गया है?
- क्या हमने सुरक्षित व सहज स्थान बनाने और अनुभव व चिंतन आधारित तरीका अपनाने की योजना तय की है?
- क्या हम सिर्फ जागरूकता ही नहीं, बल्कि व्यावहारिक कौशल विकास (देखभाल का काम, भावनात्मक अभिव्यक्ति, बाईस्टैंडर एक्शन) की योजना भी बना रहे हैं?
- क्या हमने अपने सहयोगी और साझेदारों (महिला समूह, स्थानीय नेता, सेवाओं) की पहचान कर ली है और क्या हमने यह तय कर लिया है कि उनके साथ कैसे काम करना है?
- क्या हमने फील्ड में आने से पहले संभावित चुनौतियों, विरोधों और अपनी खुद की स्थिति का अंदाजा लगाया और उन पर विचार कर लिया है?

e,Mîy 2

कार्यक्रम को प्रभावी तरीके से स्थानीय हालात और संदर्भ के हिसाब से ढालना

, d >yd मॉड्यूल 2 किसी ख़ास जगह और वहाँ के लोगों के हिसाब से कंटेंट, भाषा, उदाहरण और तरीक़ों में बदलाव करने में आपकी मदद करता है, ताकि कार्यक्रम स्थानीय संदर्भों के अनुकूल लगे, आयातित नहीं। जब भी आप किसी नये संदर्भ, भाषिक क्षेत्र या समुदाय में जाएँ तो इसका मॉड्यूल 1 के साथ उपयोग करें। इस मॉड्यूल में दिए गए उदाहरण का प्रॉम्प्ट के रूप में उपयोग करें और स्थानीय संदर्भ में इससे मिलते–जुलते उदाहरण की तलाश करें।

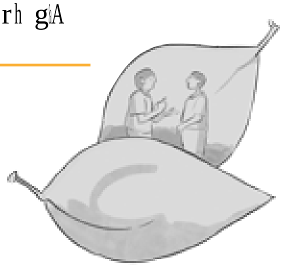
समुदाय–आधारित कार्यक्रम के लिए स्थानीय संदर्भ, भाषा और संस्कृति जैसी चीजों को ध्यान में रखते हुए रूपरेखा में बदलाव करना, एक बहुत ही जरूरी रणनीति है, विशेष रूप से तब, जब कार्यक्रम जेंडर और मर्दानगी जैसे संवेदनशील विषय पर केन्द्रित हो। इसके लिए कार्यक्रम की सामग्री को समुदाय की सांस्कृतिक, सामाजिक और भाषायी विशिष्टताओं के हिसाब से ढालना जरूरी है। कार्यक्रम की भाषा, उदाहरण और तरीक़ों का ऐसा होना जरूरी है जो स्थानीय लोगों की रोजमर्रा की जिन्दगी से मेल खाते हों। जब ऐसा होता है तब कार्यक्रम प्रासंगिक बनता है, लोग जुड़ाव महसूस करते हैं, और इसका लोगों पर सकारात्मक प्रभाव पड़ता है।

अलग–अलग समुदायों में काम करने से पहले, वहाँ के स्थानीय संदर्भों को समझने और उसके हिसाब से कार्यक्रम में बदलाव करने से समुदाय में कार्यक्रम के प्रति विश्वसनीयता बढ़ती है, खुलेपन को बढ़ावा मिलता है, और लोग वास्तव में जुड़ाव महसूस करते हैं। स्थानीय बोली और संस्कृति के हिसाब से भाषा और रोल मॉडल का चुनाव करने से कार्यक्रम अधिक समावेशी बनता है और इससे पुरानी सोच को चुनौती देने में भी सुविधा होती है। इसके अलावा, जब कार्यक्रम में पीयर–मेंटर, सामुदायिक चर्चा और स्थानीय एजुकेटरों के साथ साझेदारी जैसी चीजों को महत्व दिया जाता है तो इससे न सिर्फ प्रतिभागियों की जरूरतों को और बेहतर तरीक़े से पूरा करने में मदद मिलती है, बल्कि कार्यक्रम के लक्ष्यों को हासिल करने में समुदाय की भागीदारी और समर्थन भी बढ़ता है।

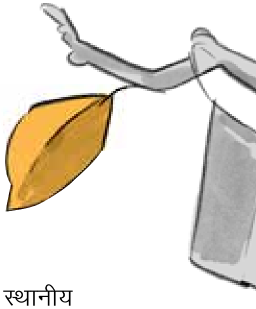
नीचे जो अवधारणा, मार्गदर्शक सिद्धांत और उदाहरण दिए गए हैं, बहुत ही महत्वपूर्ण हैं, क्योंकि कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने और कार्यक्रम को क्रियान्वित करने के अलग–अलग चरणों में इसकी बहुत जरूरत पड़ेगी। यह एक रोडमैप है, जिसकी मदद से कार्यक्रम को स्थानीय हालात और संदर्भों के हिसाब से ढाला जा सकता है। हमारी पहल तभी असरदार साबित होगी, जब हम उस समुदाय का सम्मान करें, जिनकी सेवा हम करना चाहते हैं।

नीचे दिए गए उदाहरणों के संदर्भ में ध्यान देने वाली बातः कई उदाहरण उत्तर भारत के संदर्भों से लिए गए हैं (जैसे, मर्दानगी शब्द का इस्तेमाल जो राजस्थान और बिहार में प्रचलित है)। हमने इनका इस्तेमाल उदाहरण के तौर पर किया है, यह बदला भी जा सकता है। पत्थर की लकीर नहीं है। दक्षिण भारत और पूर्वोत्तर के राज्यों की न सिर्फ भाषा, बोली और सामाजिक संरचना अलग–अलग है, बल्कि मर्दानगी संबंधी विचारों में भी काफी अंतर है। इसलिए वहाँ इससे मिलते–जुलते शब्द, रोल मॉडल और समझ भी अलग–अलग होंगे। टूलकिट का इस्तेमाल करने वालों को हमारी सलाह है कि टूलकिट में दिए गए उदाहरण को सीधे लागू करने से बचें, लोगों से वहाँ इसके लिए प्रचलित शब्द जानने के लिए आप एक सवाल पूछ सकते हैं कि 'हमारे यहाँ इसको क्या कहा जाता है?'

ukV% VwyfdV dS Hkkx 1 eS geuS ftu vo/kkj.kkvksa dh ckr dh gS] mudk t:j n{kA oSlS rk lHkh vo/kkj.kk,¡ lHkh e,Mîy dS fy, mi;kxh gS] yfdu e,Mîy 2 dS fy, enkuxh] tSMj&vk/kkfjr fgalk vkSj lkL—frd vo/kkj.kk dS :i eS tSMj fo'ks"k :i lS cgqr egRo j[krh gSA



मार्गदर्शक सिद्वांत



1- LFkkuh; ckyh vkj Hkk"kk dk bLrseky

dl dj जहाँ कार्यक्रम चलाना है, पहले वहाँ बोली जाने वाली बोलियों पर रिसर्च करें। समुदाय के लोगों से बातचीत करें, ताकि पता चल सके कि वहाँ के लोगों के लिए कौन–कौन से शब्द और विचार जाने–पहचाने हैं और कौन से नहीं। यह सुनिश्चित करें कि फैसिलिटेटरों को इस चीज की बाजाब्ता ट्रेनिंग मिले कि प्रतिभागियों के साथ बातचीत के दौरान इन शब्दों का किस सलीके से इस्तेमाल करना है, ताकि कार्यक्रम का समावेशी स्वरूप बना रहे और अलग–अलग पृष्ठभूमि और पहचान वाले प्रतिभागियों को इससे जुड़ने में दिक्कत महसूस न हो। प्रतिभागियों से फीडबैक लें, ताकि मुश्किल शब्दों और अवधारणाओं का पता चले, फिर उन्हें आसान भाषा में ढालें और बताएँ ताकि प्रतिभागी समझ सकें कि सत्र में किस बारे में बात की जा रही है।

mnkgj.k एक कार्यकर्ता ने बताया कि दक्षिण राजस्थान के दो जिलों में उन्होंने काम किया था, दोनों जगह की बोलियाँ अलग–अलग थीं। वहाँ के लोगों को 'मर्दानगी' शब्द समझने में दिक्कत हो रही थी, ऐसे में इस शब्द को वैसे स्थानीय शब्द से बदल दिया गया, जिसका अर्थ भी ऐसा ही कुछ था। इसके लिए प्रतिभागियों के साथ मिलकर पहले शब्दों की एक सूची तैयार की गई, जिसमें उन शब्दों का अर्थ भी समझाया गया था, ताकि किसी को भी समझने में दिक्कत न हो। फिर उन्हीं शब्दों का इस्तेमाल कार्यक्रम में किया गया।

2- lkL—frd :i ls lonu'khy Hkk"kk dk bLrseky

dl dj ऐसे शब्दों के इस्तेमाल से बचें, जिनका स्थानीय संस्कृति में गलत या रूढ़िवादी अर्थों में इस्तेमाल किया जाता हो। एक शब्द के इस्तेमाल से बेहतर है कि छोटे–छोटे वाक्यांश का प्रयोग करें ताकि प्रतिभागी सही अर्थों तक ही पहुँचें और कोई गलत अर्थ न निकले। मतलब भाषा ऐसी हो जो सबके लिए सम्मानजनक और सबकी समझ में आने वाली हो। समुदाय के सदस्यों से लगातार पूछते रहें कि उन्हें चीजों को समझने में कोई दिक्कत तो नहीं आ रही है!

mnkgj.k बिहार में मर्दानगी शब्द का इस्तेमाल करना सही नहीं पाया गया। वहाँ इस शब्द का इस्तेमाल नकारात्मक अर्थों में किया जाता था। इसलिए वहाँ इसकी जगह पर "पुरुष जैसा व्यवहार" वाक्यांश का इस्तेमाल किया गया। इसका फायदा यह हुआ कि लोग बेझिझक होकर अपनी बात रखने लगे। इस तरह, रूढ़िवादी सोच को बढ़ावा दिए बिना बातचीत को आगे बढ़ाने में सुविधा हुई।

3-
ih;j esVj e,My dk mi;kx

dSls djs% प्रतिभागियों को उम्र के हिसाब से अलग–अलग समूह में बाँटें। संभव हो तो उन्हें अपने हमउम्र या वैसे मेंटर के साथ जोड़ें जिनकी उम्र समूह के प्रतिभागियों से बहुत ज़्यादा न हो। छोटी उम्र के प्रतिभागियों को अपने हमउम्र साथियों के साथ संवेदनशील मुद्दों पर बात करने में ज़्यादा सहजता महसूस होती है। इस तरीक़े से काम करने के लिए मेंटर का अधिक समय देना जरूरी है, क्योंकि भरोसा बनने में समय लगता है, और इसके बिना, लड़के खुलकर बात नहीं कर सकते या बातचीत में ईमानदारी नहीं बरत सकते। मेंटर को मिलनसार और सपोर्टिव होना चाहिए, ताकि प्रतिभागी सुरक्षित और सहज महसूस करें। मेंटर के साथ नियमित रूप से चेक–इन करना जरूरी है ताकि यह पक्का हो सके कि वह लड़कों को पॉजिटिव तरीक़े से ही गाइड कर रहे हैं और अनजाने में भी नकारात्मक सोच को बढ़ावा नहीं दे रहे। कभी–कभी, जब कार्यक्रम आगे बढ़े, अलग–अलग पीढ़ी के लोगों को साथ लाया जा सकता है, जहाँ पुरानी पीढ़ी के लोग नयी पीढ़ी को सुनें और जानें कि नयी पीढ़ी क्या सोचती और महसूस करती है। कभी–कभी इसके उलट भी किया जा सकता है, यानी पुरानी पीढ़ी बोले और नयी पीढ़ी सुने।

mnkgj.k% झारखंड में "दो कदम बराबरी की ओर" कार्यक्रम में, कम उम्र के प्रतिभागियों ने अपनी उम्र से थोड़ी ही बड़े पीयर मेंटर के साथ यौनिकता जैसे मुद्दों पर बातचीत करने में सहजता महसूस की। यह तरीक़ा अपनाने से खुलापन बढ़ा और कार्यक्रम का प्रभाव भी बढ़ा। जबकि आईसीआरडब्ल्यू के 'मंथन' कार्यक्रम में, दो पीढ़ियों के बीच बातचीत की पहल शुरू की गई। इसे अलग–अलग पीढ़ियों के बीच तालमेल बिठाने और ऐसी चर्चाओं का रास्ता खोलने में मदद मिली। अगर ऐसा नहीं किया जाता तो शायद बहुत मुश्किल होती।

4- dk;Øe dk dVsV rS;kj djus esa {ks=&fof'k"V eqíksa dk mi;ksx

dSls djsa उन मुद्दों की पहचान करें जो स्थानीय लोगों के लिए बहुत जरूरी हैं। यह मुद्दे आर्थिक स्थिरता, शिक्षा या स्वास्थ्य से जुड़े हो सकते हैं। जैसा कि मॉड्यूल 1 में बताया गया है, ऐसे एंट्री पॉइंट समुदाय की फौरी जरूरतों को जेंडर समानता के व्यापक लक्ष्यों से जोड़ते हैं और मौजूदा प्राथमिकता सूची में समानता को शामिल करने की राह आसान करते हैं।

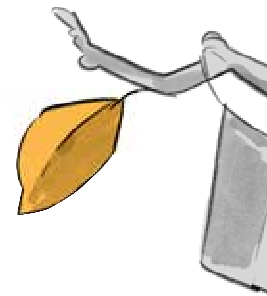
LFkkuh; dgkfu;ksa dh igpku ij ij[k ls çkIr Kku

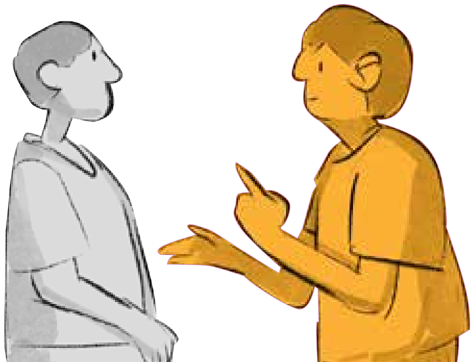
इस टूलकिट के परीक्षण के दौरान, शुरुआती शोध करते समय स्थानीय और लोक कहानियों/गीतों की सूची तैयार की गई, ताकि यह पता लगाया जा सके कि उनमें से किसी का इस्तेमाल जेंडर को समझने–समझाने के लिए किया जा सकता है या नहीं। हालाँकि जब चयनित कहानियों पर चर्चा की गई तो पता चला कि वह बहुत ही पेचीदी हैं, उनको लोग अलग–अलग अर्थों में ले सकते हैं, क्योंकि इलाके के अलग–अलग सांस्कृतिक समुदाय में उसका मतलब अलग–अलग था। इस तरह, उन्हें जस का तस इस्तेमाल करने के विचार को ठंडे बस्ते में डाल दिया गया। फिर इन कहानियों का या तो केस स्टडी/कहानियाँ बनाने के लिए रेफरेंस के तौर पर इस्तेमाल किया गया। या फिर ऐसी ख़बरों की पहचान की गई जो प्रतिभागियों की संस्कृति से जुड़ी हों और जिनमें संबंधित गतिविधियों के लिए स्पष्ट मैसेज भी हो।

dSls djsa समुदाय की सामान्य चुनौतियों और सांस्कृतिक बारीकियों को समझने के लिए रिसर्च करें (इसको मॉड्यूल 1 के प्रारंभिक शोध से जोड़ा जाए तो यह ज़्यादा असरदार होगा)। फिर इस जानकारी का इस्तेमाल प्रशिक्षण सामग्री और कार्यक्रम का कंटेंट तैयार करने में करें। इससे स्थानीय जरूरतों के साथ कार्यक्रम का तालमेल बनेगा और भागीदारी व जुड़ाव को बढ़ावा मिलेगा।

5- lanHkZ ds fglkc ls cpko] lqj{kk [krjk vkSj t:jrksa dk vankt+k

dSls djsa कार्यक्रम की गतिविधियाँ शुरू करने से पहले इस बात का अंदाजा लगाना बहुत जरूरी है कि समुदाय में किस तरह का सुरक्षा जोखिम मौजूद है, यह जोखिम ऑनलाइन (साइबरबुलिंग, डेटा का गलत इस्तेमाल, हानिकारक कंटेंट के सम्पर्क में आने या स्कैम का शिकार होने का जोखिम) और ऑफलाइन (जेंडर–आधारित हिंसा, समुदाय द्वारा विरोध, या राजनीतिक तनाव) दोनों हो सकता है। फिर इसका इस्तेमाल अपने कार्यक्रम को इस तरह से डिजाइन करने के लिए करें कि नुकसान कम से कम हो, जैसे कि सुरक्षित रिपोर्टिंग सिस्टम तैयार करना, गोपनीयता सुनिश्चित करना, और फैसिलिटेटर को उन तरीकों की ट्रेनिंग देना जिससे ट्रॉमा जैसी स्थिति को वह संभाल सके। इनके आधार पर जोखिम को कम करने वाली योजना तैयार करें, जिसमें बचाव के उपाय, स्पष्ट रिस्पॉन्स प्रोटोकॉल और प्रतिभागियों की सुरक्षा के लिए रेफरल प्रक्रिया बतायी गई हो। यह प्रोएक्टिव तरीक़ा कार्यक्रम में शामिल सभी लोगों के लिए एक सुरक्षित और भरोसेमंद माहौल बनाने में मदद करता है।





LFkkuh; t:jrksa dh igpku ij ij[k ls çkIr Kku

टूलकिट परीक्षण के दौरान, शुरुआती रिसर्च में ऊपरोक्त चीजों का पता लगाने की कोशिश की गई। हालाँकि शुरुआती जानकारियाँ बहुत सीमित थीं, लेकिन ग्राम समन्वयकों (वीसी) के साथ आवासीय ट्रेनिंग के दौरान मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी एक बड़ी कमी और जरूरत का पता चला। शुरू में मानसिक स्वास्थ्य हमारे प्रोजेक्ट का एक बहुत ही छोटा सा हिस्सा था, लेकिन जानकारी ने हमें इस पर और गहराई से सोचने के लिए प्रेरित किया। हमने इस विषय पर वीसी की ट्रेनिंग और सामुदायिक चर्चा में बात की, और जरूरी मानसिक स्वास्थ्य हेल्पलाइन संसाधन उनके साथ साझा किया।

परीक्षण के दौरान शुरुआती शोध से पता चला कि प्रोजेक्ट वाले गांवों में मर्दानगी का आमदनी, पलायन, कर्ज और जरूरतें पूरी करने के दबाव से बहुत करीबी रिश्ता है। लड़के अक्सर मजदूरी करने के लिए स्कूल से ड्रॉप–आउट कर जाते थे, जबकि घर के कामकाज, स्कूल के दूर होने, सुरक्षा चिंताओं और कम उम्र में शादी करने जैसे कारणों लड़कियों की पढ़ाई बाधित थी। इन सच्चाइयों से हमें पता चला कि जेंडर के नियम–कायदों को कैसे जिया और महसूस किया जाता था। इससे यह समझ बनी कि अगर कार्यक्रम के कंटेंट को सही तरीक़े से डिजाइन करना है तो हमें पहले इन चीजों को सही तरीक़े से समझना होगा।

6-

LFkkuh; mnkgj.k vkSj jksy e,My@okLrfod thou ls tqM+s çjd e,My is'k djus ds fy, gLr{ksi

d ls djsa% क्षेत्र/समुदाय की विशिष्ट सामाजिक वास्तविकता के हिसाब से टूलकिट में दिए गए उदाहरणों में बदलाव किया जा सकता है। कंटेंट को सहज समझ आने योग्य और व्यावहारिक बनाने के लिए रोल मॉडलों, वास्तविक जीवन की प्रेरक सच्चाइयों और समुदाय के लिए जानी–पहचानी परिस्थितियों का उपयोग किया जा सकता है। कहानी सुनाने का पारंपरिक तरीके, जिन्हें समुदायों में ख़ूब पसंद किया जाता है, संवेदनशील विषयों को भी अधिक सहज और दिलचस्प बना सकते हैं। जाने–पहचाने तरीक़ों और उदाहरणों के उपयोग से कार्यक्रम से प्रतिभागियों का गहरा जुड़ाव सुनिश्चित किया जा सकता है।

mnkgj.k% झारखंड में एक समुदाय में चलाए जा रहे कार्यक्रम में यह देखा गया कि पुरुष प्रायः शराब पीने और आक्रामक व्यवहार जैसी हरकतों के जरिए अपना दबदबा बनाए रखते थे। भले ही महिलाओं को बाहर आने–जाने की थोड़ी आजादी थी, फिर भी वे अपने घरों से बाहर निकलने में डर महसूस करती थीं। इसी बात को ध्यान में रखते हुए, कार्यक्रम ने एक ऐसा तरीक़ा अपनाया जो खुद उसी समुदाय के जाने–पहचाने उदाहरणों पर आधारित था। 'यही सही रास्ता है' जैसी किताबी या सैद्धांतिक बातें करने के बजाय, संदेशों को असल जिंदगी के हालातों के हिसाब से ढाला गया। इससे यह बात लोगों के लिए ज़्यादा मायने रखने वाली और असरदार बन गई।

7- enkZuxh dh lkeqnkf;d lkp tkuus ds fy, ppkZ

पुरुषों और लड़कों को शामिल करने वाले कार्यक्रमों की शुरुआत इस साफ समझ के साथ होनी चाहिए कि उस समाज में मर्दानगी और जेंडर भूमिकाओं को कैसे देखा और बरता जाता है। इसमें पुरुषों पर पड़ने वाले सामाजिक दबावों की पहचान करना भी शामिल है, जैसे कि घर की आर्थिक जरूरतें पूरी करने, ख़ुद को मजबूत दिखाने या भावनाओं को दबाने का दबाव। साथ ही, यह भी समझना कि ये नियम–क़ायदे कैसे असमानता को बढ़ावा देते हैं और सभी को नुकसान पहुँचाते हैं। इन समीकरणों की पहचान करने के बाद ही कार्यक्रम हानिकारक रीति–रिवाजों को चुनौती देने और उनकी जगह ऐसे बेहतर और समावेशी विकल्प को बढ़ावा देने में सक्षम सकता है जो पुरुषों, महिलाओं और व्यापक समुदाय के लिए फायदेमंद हो।

dSls djsa% सबसे पहले समुदाय के लोगों से बात करें। मर्दानगी और स्थानीय रीति–रिवाजों को लेकर वह क्या सोचते हैं, जानने–समझने की कोशिश करें। ध्यान रहे कि इस बारे में लोगों की अलग–अलग समझ हो सकती है, जिससे यह पता चलता है कि 'मर्दानगी' के कई रूप होते हैं। इससे मिली समझ का उपयोग अपने कार्यक्रम को इस तरह का बनाने में करें, जो प्रतिभागी के जीवन के अनुभवों से मेल खाता हो।

8- dk;ZØe dks dVsaV dks çklafxd cukus ds fy, LFkkuh; fgr/kkjdksa ds lkFk lk>snkjh

धार्मिक प्रतिनिधि, शिक्षक और समुदाय के बड़े–बुजुर्ग जैसे स्थानीय प्रभावशाली लोगों के साथ साझेदारी से कार्यक्रम की विश्वसनीयता बढ़ती है और लोगों का भरोसा जीतना आसान हो जाता है। महिला समूहों, युवा संगठनों और समुदाय के दूसरे हितधारकों को भी शामिल करें ताकि कार्यक्रम को समावेशी और इंटरसेक्शनल बनाया जा सके। समुदाय के साथ मिलकर समाधान ढूँढने से उनमें स्वामित्व भाव पैदा होता है और इस तरह हस्तक्षेप अधिक प्रभावी और स्थायी बन जाता है।

ij[k ls çkIr Kku% cqtqxksZ vkSj LFkkuh; çHkko'kkyh yksxksa dk Hkjkslk thruk

परीक्षण से स्पष्ट हुआ कि बहुत हद तक स्थानीय प्रशासन और समाज के प्रभावशाली लोग ही कार्यक्रम तक पहुँच और भागीदारी को आकार देते हैं। शिक्षकों, पंचायत सदस्यों, स्वास्थ्यकर्मियों और सम्मानित बुजुर्गों को कार्यक्रम के साथ जोड़ने का सबसे बड़ा फायद यह हुआ कि कार्यक्रम को वैध्ाता मिली और लोगों, विशेष रूप से पुरुषों की उपस्थिति बढ़ी। इन अनुभवों से यह बात पक्की हो गई कि किसी कार्यक्रम को स्थानीय रंग देने के लिए यह समझना जरूरी है कि समुदाय में किसका प्रभाव है, किसकी मंजूरी मायने रखती है, और मौजूद सत्ता संरचना मैसेज को कैसे आगे बढ़ाती है। समुदाय के बड़े–बुजुर्गों और स्थानीय प्रभावशाली लोगों के साथ बातचीत से पता चला कि समुदाय में पुरुषों को अलग–अलग तरह से देखा जाता था–कभी अपराधी के रूप में तो कभी बदलाव के संभावित एजेंट के रूप में। बहुत शुरू में ही चूँकि यह बात समझ में आ गई थी, इसलिए हमने उसी के हिसाब से कार्यक्रम की रूपरेखा तय की और हमें सही एंट्री पॉइंट भी मिल गया। शुरुआती बातचीत को समुदाय की प्राथमिकताओं और अपेक्षाओं के साथ जोड़ने से लोगों का भरोसा जीतने में मदद मिली, फिर धीरे–धीरे हमने चर्चा का रुख़ जेंडर के नियम–कायदों और मर्दानगी की तरफ मोड़ दिया।

dSls djsa% लोकल संगठनों और शिक्षकों के साथ मिलकर काम करें, क्योंकि वह समुदाय को अच्छी तरह से जानते हैं। आपके यह पार्टनर कार्यक्रम सामग्री को डिजाइन करने में भी आपकी मदद कर सकते हैं, जिससे उसमें वहाँ की जानी–पहचानी भाषा और संदर्भ का समावेश होगा। ऐसी चर्चाओं से आपको समुदाय में प्रचलित रीति–रिवाजों, तौर–तरीको और प्रक्रियाओं का ठीक–ठाक अंदाजा मिल सकता है।

9- lkekftd lehdj.kksa dks le>us ds fy, Lo;a&lgk;rk leg ¼,l,pth½ tSls lkeqnkf;d leqgksa ds lkFk dke

dSls djsa% सामुदायिक मान्यताओं और तौर–तरीक़ों के बारे में जानकारी हासिल करने के लिए स्वयं–सहायता समूह (एसएचजी) जैसे स्थापित सामुदायिक समूहों का इस्तेमाल करें।

> mnkgj.k% एसएचजी से जुड़े एक कार्यक्रम, जो विशेष रूप से पत्नियों पर केन्द्रित था, के कार्यकर्ता ने अपना अनुभव साझा करते हुए बताया कि इससे उन्हें यह समझने में मदद मिली कि स्थानीय स्तर पर परिवार का पूरा निजाम कैसे काम करता है, जिससे सही संदर्भ पर आधारित कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करने में उन्हें मदद मिली।

10- e,fuVfjax] eY;kadu vkSj lh[kus&fl[kkus ¼,ebZ,y½ dh çfØ;k dks LFkkuh; lanHkZ ds fglkc ls <kyuk

- कार्यक्रम का डिजाइन इतना लचीला हो कि समुदाय के फीडबैक और बदलते हालात के हिसाब से उसमें आसानी से बदलाव किया जा सके। लगातार मूल्यांकन की प्रक्रिया जारी रखना जरूरी है, ताकि पता चलता रहे कि क्या कारगर साबित हो रहा है और क्या काम नहीं कर पा रहा है। इससे हस्तक्षेप को प्रासंगिक और प्रभावी बनाने में मदद मिलेगी। सहभागी पद्धति का फायदा यह है कि इससे लगातार सीखने–सिखाने और समुदाय की जरूरतों से साथ तालमेल बिठाने में मदद मिलती है, साथ ही प्रतिभागियों में साझे स्वामित्व की भावना का विकास भी होता है।
- ऐसे सांस्कृतिक टूल का इस्तेमाल करें जो सोच और व्यवहार में आने वाले बदलाव को सही तरह से पकड़ सकें। स्थानीय मूल्यों का सम्मान करते हुए गुणात्मक (जैसे कि इंटरव्यू, फोकस ग्रुप, अनुभव आधारित साक्ष्य, बदलाव की कहानियाँ आदि) और मात्रात्मक (जैसे कि सर्वे) दोनों ही तरीकों से प्रभाव का आकलन किया जा सकता है।
- ऐसे संकेतक विकसित करें जो स्थानीय संदर्भ के अनुरूप हों ताकि कार्यक्रम के अल्पावधि और दीर्घावधि प्रभावों का पता लगा सके। इनमें व्यवहार में बदलाव का पता लगाने वाले समुदाय–विशिष्ट तरीक़ों को भी शामिल किया जा सकता है, जैसे कि आपसी बातचीत और मेल–मिलाप के तरीक़ों में आया बदलाव या नये नियम–क़ायदों को अपनाना आदि।
- खुलेपन की संस्कृति विकसित करने के लिए जरूरी है कि मूल्यांकन के नतीजे समुदाय और अन्य हितध ाारकों के साथ साझा किए जाएँ। ऐसा करने से रिश्तों में मजबूती आती है और यह भी सुनिश्चित होता है कि कार्यक्रम उन लोगों के प्रति जवाबदेह है जिनके साथ वह काम कर रहा है।

> mnkgj.k% मंथन कार्यक्रम में, विलेज चौंपियनों ने दस्तावेजीकरण का अपना अलग अनौपचारिक फॉर्मेट बना रखा था। जिसका उपयोग वह जमीनी स्तर पर काम के दौरान मिली सीख, बातचीत और बदलावों को दर्ज करने के लिए किया करते थे। इन नोट्स में बहुत सी ऐसी बारीक मगर जरूरी बातें (जैसे कि झिझक के पल, उभरते सवाल, या जेंडर और सत्ता पर पुरुषों के बात करने के तरीक़े में आया बदलाव) दर्ज थीं जो दस्तावेजीकरण के सख़्त और औपचारिक तरीक़े में कभी भी जगह नहीं बना पातीं। प्रोग्राम टीम ने बाद में इन बातों को संकलित और व्यवस्थित किया ताकि इससे सबक़ लेते हुए कार्यक्रम में जुरूरी सुधार किया जा सके और इसका सीखने–सिखाने में इस्तेमाल किया जा सके, यह बताने के लिए कि कैसे सामाजिक कार्यकर्ताओं द्वारा तैयार किए गए ऐसे कच्चे–पक्के नोट्स कार्यक्रम के क्रियान्वयन और एमईएल दोनों को मजबूती प्रदान कर सकते हैं।

चुनौतियाँ

1- tsMj ds ikjaifjd fu;e&dk;nksa dks cnyus dk fojks/k

यह सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है। ऐसे कई समुदाय हैं जो पारंपरिक जेंडर भूमिकाओं को अपनी सांस्कृतिक पहचान के लिए बहुत जरूरी मानते हैं। जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करने का हमारा एक मक़सद मर्दानगी से जुड़ी पुरानी गहरी सोच पर सवाल उठाना है, जिसे स्थापित नियम–क़ायदों के लिए ख़तरा माना जा सकता है। यह विरोध किसी व्यक्ति, परिवार, या समुदाय के प्रभावशाली लोगों की तरफ से हो सकता है, जिससे कार्यक्रम की स्वीकार्यता पर बुरा असर पड़ सकता है।

2- enkZuxh dh LFkkuh; :iksa dh de le>

कार्यक्रम को यह समझने में मुश्किल हो सकती है कि किसी समुदाय में मर्दानगी को कैसे देखा और निभाया जाता है। मर्दानगी की कोई ऐसी परिभाषा तय कर देना जो बहुत सामान्य या आयातित हो, लोगों को अपने संदर्भ से अलग और बेकार लग सकती है और वह इसका विरोध कर सकते हैं। अगर गहन शुरुआती शोध न किया गया हो, तो कार्यक्रम में स्थानीय संदर्भों को चलताऊ तरीक़े से शामिल करने का जोखिम बढ़ जाता है, इससे कार्यक्रम की विश्वसनीयता और प्रभाव दोनों घटते हैं।

3- baVjlsD'kuy okLrfodrk dks le>uk

जेंडर का जाति, वर्ग, नस्ल, धर्म और यौनिक रुझान जैसी अन्य पहचानों के साथ परस्पर जुड़ा होना, कार्यक्रम की रूपरेखा को और पेचीदा बना देता है। उदाहरण के लिए, हाशियाकृत समूहों के पुरुष खुद भी शोषण या भेदभाव का सामना कर रहे होते हैं, साथ ही जेंडर–आधारित असमानता को बढ़ावा भी दे रहे होते हैं। किसी तरह की रूढ़िवादी सोच या दर्जाबंदी को बढ़ावा दिए बिना इस तरह की पेचीदगी से निपटना काफी चुनौतीपूर्ण साबित हो सकता है।

4- LFkkuh; tu:jrksa vkSj XykscYk ÝseodZ ds chp larqyu cukuk

जेंडर समानता का वैश्विक फ्रेमवर्क स्थानीय प्राथमिकताओं या मूल्यों से मेल नहीं भी खा सकता है। उदाहरण के लिए, एलजीबीटीक्यूआईए+ के अधिकार जैसे विषय उन समुदायों के लिए बेहद संवेदनशील हो सकते हैं जिनके सांस्कृतिक या धार्मिक विश्वास इनके सख़्त ख़िलाफ हों। जेंडर समानता को बढ़ावा देने और स्थानीय संदर्भों का सम्मान करने के बीच संतुलन बनाने के लिए बहुत ही समझदारी भरे तरीक़ों की जरूरत होती है, ताकि प्रतिभागी ख़ुद को अलग–थलग महसूस न करें।

5- Hkk"kk vkSj lokn lca/kh #dkoVsa

अलग–अलग भाषा और संस्कृति के लोगों को बातचीत में दिक्कत हो सकती है। "जेंडर समानता" या "पितृसत्ता" जैसे शब्दों को स्थानीय भाषा में अनूदित करना मुश्किल हो सकता है। या यह भी हो सकता है कि स्थानीय भाषा में इसका कुछ अलग ही मतलब हो। इससे बातचीत में गलतफहमियाँ पैदा हो सकती हैं, जिससे कार्यक्रम का प्रभाव कम हो सकता है या बिना वजह लोगों का विरोध झेलना पड़ सकता है।

6- leqnk; dk Hkjkslk u thr ikuk

धार्मिक नेताओं, बुजुर्गों या लोकल संगठनों जैसे समुदाय के ख़ास हितधारकों के सहयोग और समर्थन के बिना कार्यक्रम को स्वीकार्यता मिलने में मुश्किल हो सकती है। यह जो हितधारक हैं, गेटकीपर की तरह काम करते हैं, इनका सपोर्ट अगर न मिले तो समुदाय के लोग भी कार्यक्रम में भागीदारी से बचने की कोशिश करने लगते हैं, उनके लिए कार्यक्रम पर भरोसा करना मुश्किल हो जाता है।

7- lalk/ku dh deh

फंडिंग, ट्रेनिंग या समाग्री की कमी की वजह से वैसे ग्रासरूट संगठनों के लिए कार्यक्रम को स्थानीय संदर्भों के हिसाब ढालना मुश्किल हो सकता है जो

ऐसी जगहों पर काम करते हैं, जहाँ संसाधनों की बहुत कमी है। किसी कार्यक्रम को स्थानीय संदर्भ के हिसाब से ढालने में समय और पैसा दोनों लगते हैं। इसके लिए आरंभिक शोध करना पड़ता है, सामग्री का स्थानीय भाषा में अनुवाद करवाना पड़ता है और फेसिलिटेटरों के लिए क्षमता–निर्माण कार्याशाला जैसी चीजें करनी होती हैं। यह पर्याप्त फंड के बिना संभव नहीं हो पाता।

8- i|jkuh lkp dk etcr djus dk tkf[ke

कार्यक्रम को अगर सही तरीक़े से और सावधानी के साथ संदर्भ के हिसाब न ढाला गया तो अनजाने में ही सही, हानिकारक रूढ़ियों को बढ़ावा मिल सकता है। उदाहरण के लिए, चर्चा की फ्रेमिंग में चूक सभी पुरुषों को शोषक या सभी महिलाओं को शोषित बना सकती है। इससे प्रतिभागी खुद को अलग–थलग महसूस कर सकते हैं और मतभेद बढ़ सकता है। कार्यक्रम को जटिल सत्ता समीकरणों का सामान्यीकरण करने से बचना होगा और यह सुनिश्चित करना होगा कि उसका संदेश समावेशी हो।

9- i|#"k Hkkxhnkjh es yhMjf'ki vkj –';rk dk fQj ls ifjHkkf"kr djuk

कार्यक्रम को प्रभावी बनाने के लिए सख़्ती से इसकी जाँच जरूरी है कि इन अभियानों/कार्यक्रमों में पुरुष वास्तव में क्या भूमिका निभा रहा है। पितृसत्ता से प्राप्त विशेषाधिकारों की वजह से पुरुष को समाज में पहले से ही सम्मान प्राप्त है और उससे नेतृत्व करने की उम्मीद भी रखी जाती है। ऐसे में एक जरूरी सवाल उठता है कि इस संदर्भ में पुरुषों के लिए नारीवादी नेतृत्व का वास्तव में मतलब क्या है। मेरे ख़्याल से पुरुष नारीवादी नेतृत्व को इस तरह बढ़ावा दे सकता है कि वह ख़ुद कमान संभालने के बजाय इसके लिए दूसरों को आगे करे, या जेंडर असमानता व हिंसा की रोकथाम जैसे विषय पर (महिलाओं के बजाय पुरुषों के साथ ही) चर्चा को फैसिलिटेट करे। चूँकि सार्वजनिक उपस्थिति पुरुषों का 'स्वाभाविक' क्षेत्र माना जाता है, इसलिए कार्यक्रम के दौरान इसे चुनौती देने के लिए दखल देना होगा और साथियों के साथ शांत, आमने–सामने की बातचीत को भी उतना ही आकर्षक और अहम बनाना होगा। मतलब यह कि उन्हें असली बदलाव के लिए "कूल" और असरदार रणनीति के रूप में पेश करना होगा।

10- fojk/k ls fuiVuk vkj lj{kk fpUrkvk dk nj djuk

जेंडर के नियम–क़ायदों को चुनौती देने का प्रयास करते समय कड़े विरोध का सामना भी करना पड़ सकता है, विशेष रूप से उन समुदायों में जहाँ पितृसत्ता का ढाँचा बहुत सख़्त है। ऐसे कार्यक्रमों में हिस्सा लेने के कारण फैसिलिटेटरों और प्रतिभागियों को आलोचना, लांछन, यहाँ तक कि धमकियों का भी सामना करना पड़ सकता है। अतः जेंडर के हानिकारक नियम–क़ायदों को चुनौती देने के साथ–साथ कार्यक्रम से जुड़े सभी लोगों की सुरक्षा सुनिश्चित करना बहुत जरूरी है। हाँ, यह संतुलन बनाना मुश्किल भी है, लेकिन करना होगा।

11- lfuf'pr djuk fd dk;Øe ds ckn Hkh cnyko cuk jgs

शुरुआती फंडिंग या बाहरी मदद खत्म होने के बाद, स्थानीय स्तर के कार्यक्रमों की रफ्तार को बनाए रखना अक्सर मुश्किल होता है। जब तक इन अभियानों को स्थानीय सिस्टम से न जोड़ा जाए या समुदाय के लोगों में इसके प्रति अपनेपन की गहरी भावना पैदा न की जाए, तब तक हासिल बदलावों को दीर्घजीवी बनाना बहुत मुश्किल है।

12- LFkkuh; lnHkZ ds fglkc ls lQyrk dk fu/kkj.k

जेंडर समानता कार्यक्रम के मूल्यांकन का जो मानक पैमाना है, सफलता की समुदाय–विशिष्ट परिभाषा से मेल नहीं भी खा सकते हैं। संदर्भ के अनुकूल संकेतक और पैमाना विकसित करना मुश्किल हो सकता है, विशेष रूप से उन संगठनों के लिए जिनके पास मॉनिटरिंग और मूल्यांकन का पर्याप्त अनुभव और विशेषज्ञता न हो।

p;fur dsl LVMh@dke dk cgrjhu rjhdk%
dk;Øe dks çHkkoh rjhds ls LFkkuh; gkykr vkSj lanHkZ ds fglkc ls <kyuk% nf{k.k ,f'k;k esa esu dsj;j

मेन केयर कार्यक्रम एक वैश्विक पहल है, जो पितृत्व और बराबरी की भावना के साथ देखभाल को बढ़ावा देती है। इसे दक्षिण एशिया में बहुत ही प्रभावी ढंग से संदर्भ के हिसाब से तैयार किया गया है ताकि गहरी जड़ें जमा चुके सांस्कृतिक और समाजिक नियम–क़ायदों को चुनौती दी जा सके। इस बात को ध्यान में रखते हुए कि देखभाल का काम पारंपरिक रूप से महिला की जिम्मेदारी माना जाता है, कार्यक्रम ने व्यापक शोध और सामुदायिक संवाद के माध्यम से स्थानीय मूल्यों और वास्तविकता के हिसाब से अपने तरीक़े में बदलाव किया।

क्षेत्रीय संदर्भों के साथ तालमेल बिठाने के लिए कार्यक्रम में धार्मिक संदर्भों का इस्तेमाल किया गया, देखभाल के काम को आध्यात्मिक संतुष्टि या सवाब का काम बताने के लिए इमामों35 की मदद ली गई, कार्यक्रम की सामग्री में वैसे प्रतीकों को शामिल किया गया जो उनके लिए सांस्कृतिक रूप से जाने–पहचाने थे। शुरू–शुरू में कार्यशाला में एक ही जेंडर के लोग रखे गए, ताकि मर्दानगी और देखभाल जैसे विषय पर पुरुष सहज होकर चर्चा कर सकें। फिर आपसी समझ को बढ़ावा देने के लिए धीरे–धीरे अलग–अलग जेंडर के लोगों को एक साथ एक समूह में रखा गया। विजुअल एड्स, स्टोरीटेलिंग और कम्युनिटी थिएटर की मदद से कम पढ़े–लिखे लोगों तक पहुँच सुनिश्चित की गई।

सफलता को मापने के लिए स्थानीय संकेतकों का इस्तेमाल किया गया, जैसे कि पिता ने अपने बच्चों के साथ कितना अधिक समय बिताया, देखभाल के कामों को लेकर समुदाय के नजरिये में किस हद तक और क्या बदलाव आया, इत्यादि। संदर्भ के हिसाब से अपने तरीक़ों में बदलाव कर, मेन केयर ने न सिर्फ पुरुषों की देखभाल भूमिकाओं से जुड़े कलंक को कम किया, बल्कि पारिवारिक रिश्तों को मजबूत बनाने में भी अहम भूमिका अदा की, और समुदायों में जेंडर–समानता पर आधारित नियम–क़ायदों की स्वीकार्यता में भी इजाफा किया। यह उदाहरण दिखाता है कि कैसे वैश्विक फ्रेमवर्क को स्थानीय सांस्कृतिक और सामाजिक वास्तविकताओं के हिसाब से ढाला जा सकता है, और ऐसा करने से कैसे जेंडर–समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करने वाले कार्यक्रमों को अधिक प्रभावी और स्थायी बनाया जा सकता है।

35 इमाम का काम मस्जिद में नमाज पढ़ाना होता है, वह चूँकि इस्लाम के नियम–कायदों से परिचित होता है, इसलिए उसे प्रायः समुदाय के आध्यात्मिक नेता के रूप में देखा जाता है। वह निजी और सामाजिक मामलों में धार्मिक शिक्षा और सलाह देने का काम भी करता है।

हासिल होने की उम्मीद

- कार्यक्रम का संदेश तैयार करते समय यह ध्यान में रखा जाएगा कि अगर समुदाय के विशिष्ट सामाजिक समीकरण के साँचे में इसको ढाला जाए तो प्रतिभागी की जिन्दगी के लिए यह अधिक उपयोगी और असरदार साबित होगा, जिससे अच्छे नतीजों की संभावना बढ़ जाती है।
- कार्यक्रम के कंटेंट को स्थानीय संस्कृति, भाषा और मूल्यों के हिसाब से ढाला जाएगा तो प्रतिभागी का जुड़ाव भी गहरा होगा और उनकी सक्रिय भागीदारी बढ़ेगी, और नतीजा भी बेहतर होगा।
- कार्यक्रम का कंटेंट प्रस्तुत करने या उसमें किसी भी प्रकार का कोई बदलाव करने से पहले मर्दानगी, सम्मान, सुरक्षा, आकांक्षा, पारिवारिक जिम्मेदारी, यौनिकता, हिंसा और सामाजिक प्रतिष्ठा को लेकर समुदाय की सोच को अच्छी तरह से समझने की कोशिश की जाएगी।
- पीयर मेंटरों, सामाजिक समूहों, शिक्षकों, माता–पिता और अन्य भरोसेमंद लोग समेत सभी हितधारकों को कार्यक्रम के साथ इस तरह जोड़ा जाएगा कि कार्यक्रम की उपयोगिता बढ़ेगी, कार्यक्रम के प्रति लोगों में भरोसा जगेगा, कार्यक्रम को लोग सामुदायिक स्वामित्व की भावना से देखेंगे।
- जब कार्यक्रम सांस्कृतिक और स्थानीय संदर्भों के हिसाब से प्रासंगिक होंगे, तो प्रतिभागी कही गई बातों को दिल से सुनेंगे और उस पर अमल भी करेंगे, जिससे समाज में बदलाव आएगा और यह बदलाव स्थायी होगा।

ध्यान रखने योग्य बातें

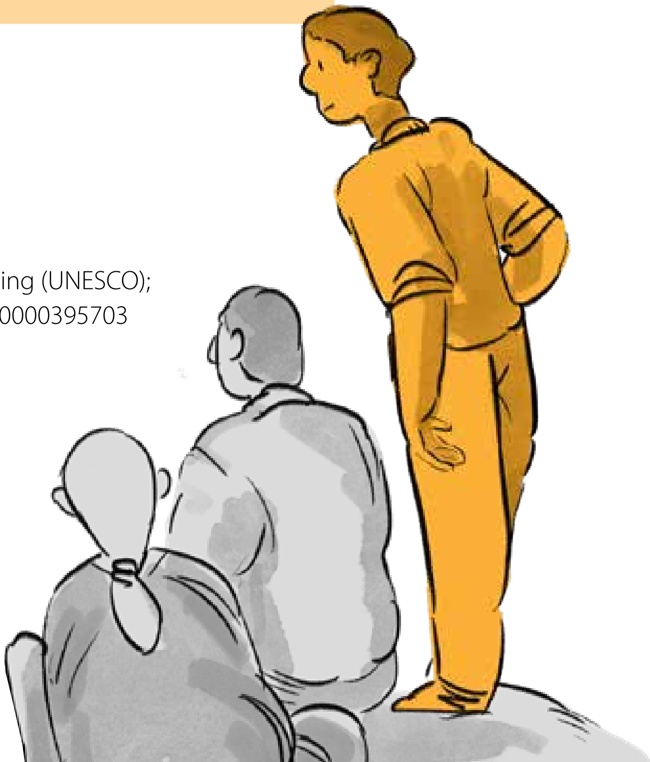
कार्यक्रम के बिल्कुल शुरुआती चरण में ही समुदाय के सदस्यों के साथ मेलजोल बढ़ाना शुरू कर दें, ताकि आप उनकी सांस्कृतिक विशेषताओं, सामुदायिक मान्यताओं, और उनके बातचीत के पसंदीदा तरीकों के बारे में अच्छी तरह से जान–समझ पाएँ। यह चीजें ऐसे कंटेंट की रूपरेखा तैयार करने के लिए जरूरी हैं जो उनको पसंद आए। इस तरह विरोध का जोखिम भी नहीं रहेगा।

प्रतिभागियों के फीडबैक के हिसाब से टूल, उदाहरण और सामग्री में बदलाव करें। अगर प्रतिभागी को कोई कंटेंट पसंद न आए तो उसे उसी समय बदल दें।

सभी समुदाय एक जैसे नहीं होतेय अलग–अलग समूह की सोच और तरीक़े अलग–अलग हो सकते हैं। इस विविधता को स्वीकार करें और जहाँ तक संभव हो, इसके हिसाब से ख़ुद को ढालें। (ज़्यादा जानकारी के लिए मॉड्यूल 3 देखें)।

संसाधन

Culture for All: A Toolkit for Gender Equality in Policymaking (UNESCO); यहाँ उपलब्ध है https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000395703



मॉड्यूल 2 के लिए सेल्फ-चेक

अपने कार्यक्रम की समीक्षा करने के लिए इन बिन्दुओं का उपयोग त्वरित सूची की तरह करें। अगर आप किसी सवाल का जवाब 'हाँ' या 'इसके लिए हमारे पास योजना है' में नहीं दे पाते हैं, तो कार्यक्रम की रूपरेखा के उस हिस्से पर फिर से विचार करना ज्यादा सही रहेगा।

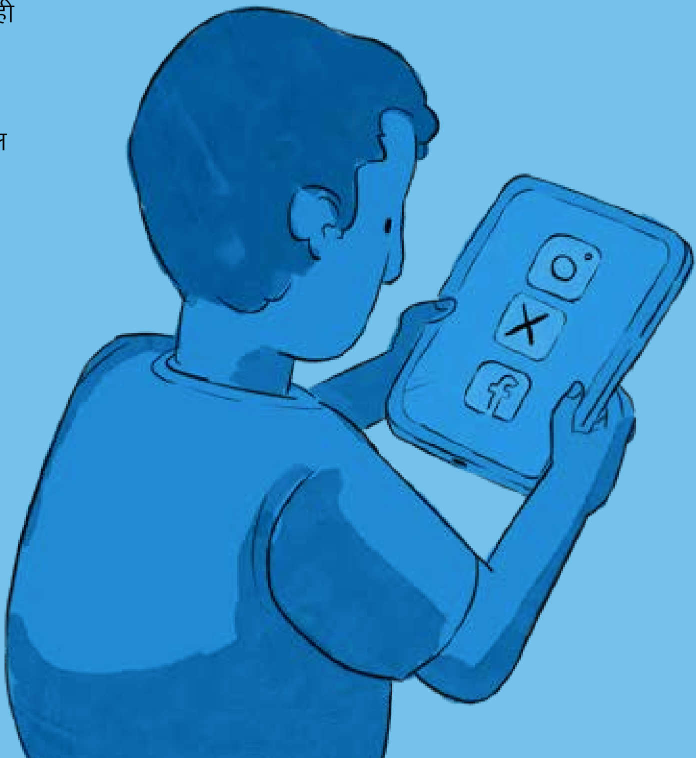
- क्या हमने स्थानीय भाषाओं और बोलियों की पहचान कर ली है, और यह जाँच लिया है कि प्रमुख शब्द (जैसे कि जेंडर, मर्दानगी) लोगों को सही तरीके से समझ आ रहे हैं या नहीं?
- क्या हमने समुदाय के लोगों के साथ मिलकर संवेदनशील शब्द गढ़े हैं या उनकी जाँच–परख की है?
- क्या हमने अपने सारे उदाहरण, कहानियाँ और रोल मॉडल समुदाय की वास्तविक जिन्दगी से ही लिए हैं, या हमने प्रचलित कहानियाँ कहीं से भी उठा ली हैं? क्या हमने क्षेत्र–विशिष्ट मुद्दों और इस संदर्भ से जुड़े सुरक्षा के खतरों की पहचान कर ली है?
- क्या हमने स्थानीय हितधारकों और समाज के प्रभावशाली लोगों से बात कर ली है और उनकी चिंताओं को समझ लिया है?
- क्या हम आयातित फ्रेमवर्क के बजाय एंट्री पॉइंट के रूप में अपने परखे हुए टूल्स और सामुदायिक मूल्यों का इस्तेमाल कर रहे हैं?
- क्या हमने मुश्किल मुद्दों पर चुप्पी साधने के बजाय वैश्विक जेंडर–समानता के लक्ष्यों और सामुदायिक भावना के बीच समझदारी भरा संतुलना बनाना चुना है?
- क्या हमने ग्रामीण और आदिवासी संदर्भों में यौनिक रुझान और जेंडर विविधता जैसी कम प्रचलित विविधताओं का ध्यान रखा है?
- क्या हमने अपने एमईएल को संदर्भ के हिसाब से ढाल लिया है, ताकि जहाँ कार्यक्रम चलाने जा रहे हैं, वहाँ यह संकेतक कारगर हो सकें?
- क्या हमारे पास सीखने–सिखाने के साथ–साथ भाषा और कंटेंट को और बेहतर बनाने के लिए कोई फीडबैक लूप है?

e,Mîy

3

इंटरसेक्शनलिटी को समझना और अमल में लाना

, d >yd% मॉड्यूल 3 बताता है कि इंटरसेक्शनलिटी के विचार को व्यवहार में किस तरह बदला जा सकता है। यह सिखाता है कि सिर्फ अलग–अलग तरह के लोगों का एक समूह बना लेना ही काफी नहीं है, बल्कि यह जानना–समझना भी जरूरी है कि कैसे जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, यौनिकता और उम्र आपके प्रतिभागी समूह और व्यापक समाज में सत्ता, आवाज और जोखिम को आकार देते हैं। जब आप चीजों को जान–समझ लेते हैं तो अमल का रास्ता अपने–आप बनने लगता है।



किम्बर्ले क्रेनशॉ ने 1989 में पहली बार इंटरसेक्शनलिटी36 शब्द का इस्तेमाल किया था। इंटरसेक्शनलिटी बताती है कि उत्पीड़न के अलग–अलग रूप, जैसे कि जेंडर, वर्ग, जाति और नस्ल, कैसे एक–दूसरे से जुड़ते और एक–दूसरे को प्रभावित करते हैं। इस अवधारणा की मदद से हम यह देख और समझ सकते हैं कि कैसे किसी व्यक्ति की विशिष्ट पहचान उसके अनुभवों को कैसे आकार देती है और यह तय करती है कि उसके पास कितनी और किस तरह की सत्ता और विशेषाधिकार होंगे या नहीं होंगे।

क्रेनशॉ ने इस चीज को उजागर किया कि मुख्यधारा के आंदोलनों ने कैसे कामकाजी वर्ग की महिलाओं या भारत में ऐतिहासिक रूप से हाशिये पर रखे गए जाति समुदायों की महिलाओं जैसे हाशियाकृत समूहों की प्रायः अनदेखी की है। एक–दूसरे से जुड़े इन अनुभवों को ध्यान में रखते हुए, इंटरसेक्शनलिटी यह सुनिश्चित करती है कि सामाजिक सक्रियता और कार्यक्रम अधिक समावेशी और असरदार बनें। यह हमें लगातार इस बात पर भी सोच–विचार के लिए प्रेरित करती है कि किस तरह हमारे विशेषाधिकार और हमारी कमजोरियाँ एक–दूसरे से जुड़े हुए हैं, और कैसे दोनों एक–दूसरे को प्रभावित करते हैं।

आजकल बड़े पैमाने पर इंटरसेक्शनलिटी का इस्तेमाल, यह समझने के लिए किया जाता है कि शोषण और दमन की व्यवस्था कैसे सामाजिक दर्जाबंदी का निर्धारण करती और व्यक्ति के अनुभवों को आकार देती है। यह इस बात पर जोर देती है कि हमारा रिसर्च, नीति, और कार्यक्रम भले ही जाति या जेंडर जैसे किसी विशेष मुद्दे पर केन्द्रित हों, फिर भी उसमें इस पर विचार करना जरूरी है विभिन्न पहचानें किस तरह आपस में जुड़ी हुई हैं। यह नजरिया हाशिये के आंदोलनों में एकजुटता और साझेदारी को बढ़ावा देने के लिए भी जरूरी है, ताकि जटिल असमानताओं का मजबूती से विरोध किया जा सके। इस तरह, इस दृष्टिकोण की मदद से हम न्याय और असमानता की पूरी संरचना को समझ सकते हैं, और कहने की जरूरत नहीं कि अपनी एकजुटता को और ज़्यादा मजबूत कर सकते हैं और अधिक बराबरी वाला समाधान भी तलाश सकते हैं।

टूलकिट के लिए कंसल्टेशन और सेकेंडरी रिसर्च से पता चला कि इंटरसेक्शनलिटी पर दो तरीकों से काम किया जा सकता है। पहला तरीक़ा हैः विभिन्न जाति, वर्ग, आयु, धर्म, सेक्सुअल और जेंडर पहचान, विकलांगता, जातीयता आदि के पुरुषों के समूह के साथ काम करना। वैसे सच कहूँ तो ऐसा अचानक ही हो गया। ऐसा सीधे स्कूलों या समुदायों में पुरुष समूहों के साथ काम करने के कारण हुआ। यहाँ एक बात साफ कर देना जरूरी है कि सिर्फ अलग–अलग पृष्ठभूमि के पुरुषों को एक जगह इकट्ठा कर लेने भर से इंटरसेक्शनलिटी पर काम नहीं हो जाता। अगर समूह के भीतर मौजूद जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता या यौनिकता आधारित भिन्नता और सत्ता संबंधों को उजागर नहीं किया जाता है और उन पर विचार नहीं किया जाता है, तो हस्तक्षेप उन्हीं इंटरसेक्शनों को अनदेखा कर सकता है और उन्हीं दर्जाबंदियों को फिर से मजबूत कर सकता है जिन्हें वह चुनौती देना चाहता है। इंटरसेक्शनलिटी पर काम करने का असली मतलब यह है कि हम सक्रिय रूप से यह जानें–समझें और इस पर काम करें कि आपस में जुड़ी पहचानें कैसे यह तय करती हैं कि कमरे के भीतर मौजूद लोगों में से कौन बोलेगा, किसकी सुनी जाएगी, किसके पास सत्ता होगी और कौन जोखिम में होगा। सिर्फ अलग–अलग तरह के लोगों की उपस्थिति सुनिश्चित कर लेने से कुछ नहीं होगा। उपस्थिति तो बस एक शुरुआत है; जब कार्यक्रम को समझदारी के साथ फैसिलिटेट किया जाता है, तब जाकर यह सही मायने में इंटरसेक्शनल व्यवहार में बदल पाता है। दूसरा तरीक़ा हैः कार्यक्रम सामग्री में इंटरसेक्शनल मुद्दों से जुड़ी जानकारी और चर्चाओं को शामिल करना। कुछ ही कार्यक्रमों में अलग–अलग पहचान वाले प्रतिभागियों को शामिल किया गया था। यह फैसला बहुत सोच–समझकर लिया गया था। इस बात का ध्यान रखा गया था कि कार्यक्रम में अलग–अलग जेंडर और सेक्सुअल पहचान वाले प्रतिभागी शामिल हों, इन प्रतिभागियों को जानबूझकर चुना गया था। फिर इंटरसेक्शनलिटी और विविध पहचानों पर केन्द्रित अलग–अलग

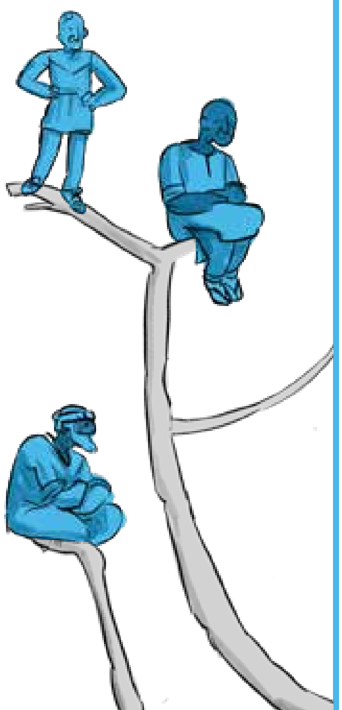
36 Crenshaw, K. (1991). *Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color.* Stanford Law Review, 43(6), 1241–1299.https://doi.org/10.2307/1229039

सत्रों का आयोजन किया गया था। इन सत्रों में प्रतिभागियों को प्रत्यक्ष रूप से जाति, वर्ग, धर्म और सेक्स आधारित पहचान से जुड़े समीकरणों पर गंभीरता से विचार–विमर्श करने के लिए प्रेरित किया गया। जबकि अन्य कार्यक्रमों में ऐसा अप्रत्यक्ष रूप से खेल, इंटरैक्टिव गतिविधि, चर्चा और केस स्टडी आदि के माध्यम से किया गया।

कार्यकर्ताओं ने बताया कि उन्होंने इंटरसेक्शनलिटी पर बात करने के लिए ख़ास रणनीति का इस्तेमाल किया था। उन्होंने बातचीत शुरू करने के लिए 'कमजोरियों' की भाषा या मानवाधिकारों को माध्यम बनाया। यह पाया गया कि जिस तरह की इंटरसेक्शनलिटी पर काम करना और हितधारकों को राजी करना सबसे आसान था, वह थीः विकलांगता। जबकि जाति, धर्म, सेक्सुअल और जेंडर पहचान और अभिव्यक्ति जैसे विषयों पर बात करना बहुत चौलेंजिंग था क्योंकि ऐसे मुद्दे बहुत संवेदनशील होते हैं और विरोध का ख़तरा भी बहुत ज़्यादा होता है। कार्यकर्ताओं ने पाया कि बड़ी उम्र के लोगों की तुलना में किशोरों और युवाओं के साथ इंटरसेक्शनलिटी पर बात करना ज़्यादा आसान था, क्योंकि यह नये विचारों को लेकर ज़्यादा ओपन होते हैं और इन पर पारंपरिक नियम–क़ायदों का दबाव भी कम होता है। जबकि इसके विपरीत, बड़ी उम्र के लोगों के दिल–दिमाग में इन सोचों की जड़ें इतनी गहरी होती हैं कि उन्हें अपना नजरिया बदलने में काफी वक़्त लग जाता है।

जैसा कि ऑड्रे लॉर्ड ने कहा है, हमारी जिन्दगी से जुड़ी यही छोटी–छोटी चीजें (समानताएँ और भिन्नताएँ) हैं, जिनको बारीकी से देखने–समझने और बदलने की जरूरत है, और ऐसा करने की स्थिति में ही बदलाव आ सकता है। "सभी महिलाओं और पुरुषों के लिए इस भिन्नता को नये सिरे कैसे परिभाषित किया जाए? दरअसल, हमें अलग करने वाली चीज हमारी भिन्नताएँ नहीं, बल्कि अनिच्छा है जो हमें इन भिन्नताओं को स्वीकार करने और भिन्नताओं को नाम देने या गलत नाम देने से जन्मी विकृतियों को दूर करने से रोकती है।"37 दूसरे शब्दों में कहें तो अलग होना हमें अलग नहीं करता। असली समस्या यह है कि हम इन भिन्नताओं को स्वीकार करने से डरते हैं; अन्यायपूर्ण सत्ता असमानताओं को जन्म देने के लिए समाज को इनका इस्तेमाल करने देते हैं। जब हम अपने अनोखे अनुभवों के बारे में ईमानदारी से बात करने से इनकार करते हैं, हम एक–दूसरे के साथ गहराई से जुड़ने और मिलकर आगे बढ़ने का मौक़ा खो देते हैं। इस तरह, इंटरसेक्शनलिटी वह नजरिया या फ्रेमवर्क है जिसकी मदद से हम पुरुषों, महिलाओं और जेंडर–विविध लोगों के बीच और उनके भीतर मौजूद भिन्नताओं की पहचान कर सकते हैं और उनसे निपटने का तरीक़ा भी सीख सकते हैं, जिससे सामाजिक बदलाव का रास्ता आसान हो सकता है।

ukssV% VwyfdV ds Hkkx 1 esa nh xbZ t:jh vo/kkj.kkvksa dk t:j ns[ksa fo'ks"k :i ls bVjlsD'kufyVh] tkfr] oxZ] tkrh;rk] fodykaxrk] gkf'k;kdj.k] ,cfy t e] ekufld LokLF; vkSj U;jkMk;ofLVh dh vo/kkj.kk dk i<+&lek>sA

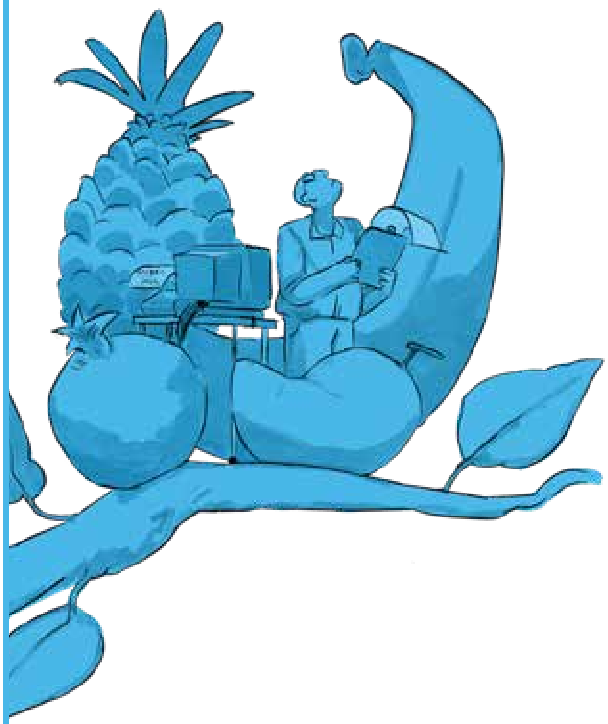


37 Lorde, A. (1984). Sister Outsider: Essays and Speeches. Trumansburg, NY: Crossing Press.

मार्गदर्शक सिद्धांत

1- ctV fMtkbu esa bVjlsD'kufyVh dk 'kkfey djuk

dSls djsa बजट प्लान करते समय, शुरू से ही अलग–अलग समूहों (जैसे कि विकलांग व्यक्तियों) की जरूरतों को ध्यान में रखें। विशेष सामग्रियों (जैसे कि ब्रेल, ऑडियो मॉड्यूल), साइन लैंग्वेज इंटरप्रिटेशन और एजुकेटरों के अतिरिक्त प्रशिक्षण के लिए संसाधन आवंटित करें, ताकि बिना किसी भेदभाव के सभी की जरूरतें पूरी की जा सकें। बजट प्लान करने से पहले एक पहुँच और सुगमता आकलन (एक्सेसिबिलिटी नीड्स असेसमेंट) करें ताकि आप अंदाजा लगा सकें कि अलग–अलग तरह की विकलांगता के हिसाब से किस प्रकार की विशेष सहायता की जरूरत पड़ सकती है। इन सवालों को समग्र आवश्यकता आकलन (ओवरऑल नीड्स असेसमेंट) में भी शामिल किया जा सकता है, ताकि एक ही काम के लिए बार–बार मेहनत न करनी पड़े।



2- dk;Øe lkexzh esa lekos'kh Hkk"kk dk mi;ksx

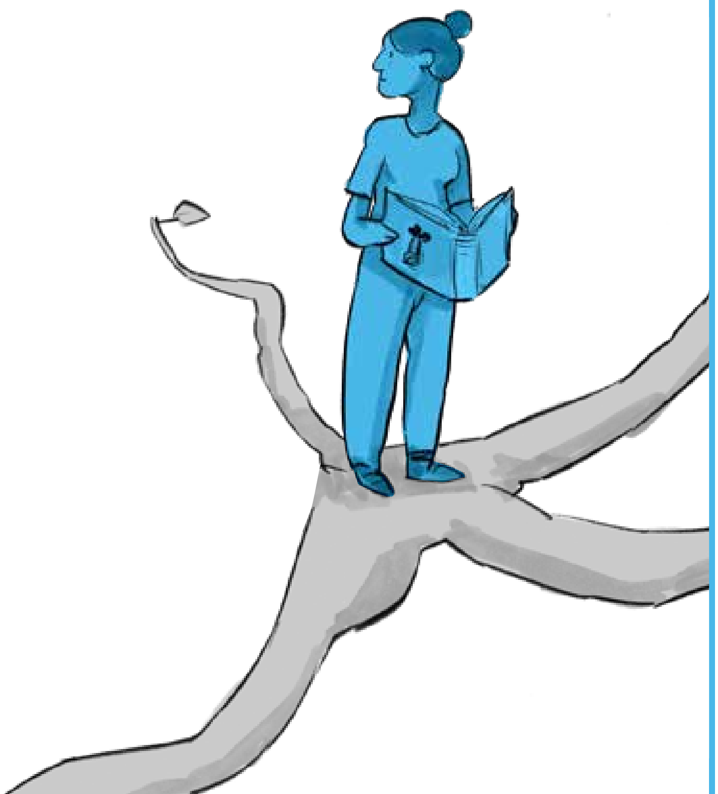
dSls djsa कार्यक्रम की सामग्री और मॉड्यूल की रूपरेखा तैयार करते समय समावेशी भाषा का इस्तेमाल करें। इसमें सही सर्वनाम का उपयोग और ऐसे शब्दों का चयन भी शामिल है जो स्थानीय संदर्भ की विविधता का ख़्याल रखे। अलग–अलग आयु, क्षेत्र, धर्म और क्षमताओं का प्रतिनिधित्व सुनिश्चित करें, जैसे कि बुजुर्ग पुरुष को अपने साथी की देखभाल करते या प्यार जताते हुए दिखाना; अलग–अलग तरह की विकलांगता वाले लोगों को दिखाना; और सफेद दाग जैसी साफ नजर आने वाली भिन्नता को दिखाना। केस स्टडी, नाम और दृश्य–योजना में यह तमाम चीजें नजर आनी चाहिए। जिसको सब आसानी से समझ सकें, ऐसी भाषा का इस्तेमाल करें। कठिन शब्दों और किसी विशेष धर्म से जुड़े शब्दों का इस्तेमाल करने से बचें, ताकि प्रतिभागी आसानी से पढ़–समझ सकें और सहज भी रह सकें।

3-
vyx&vyx i"BHkfe dh QflfyVsVj fu;qä djsa

dSls djs% फैसिलिटेशन टीम में विविधता से ऐसा समावेशी माहौल बनाने में मदद मिलती है, जो प्रतिभागियों के अलग–अलग अनुभवों को दर्शाता है। विशेष सत्रों के लिए विविध और इंटरसेक्शनल पहचान वाले फैसिलिटेटरों या बाहरी संसाधन व्यक्तियों को बुलाएँ, इससे कार्यक्रम की प्रस्तुति और बेहतर होगी। इससे यह सुनिश्चित होगा कि इंटरसेक्शनलिटी पर सिर्फ बातें ही नहीं हो रही हैं, बल्कि व्यवहार में उतारा जा रहा है। ठीक है कि इस काम के लिए एक से अधिक लोगों को सक्रिय रूप से नियुक्त करना होगा, लेकिन जेंडर, जातीयता, या अन्य पहचानों जैसी अलग–अलग पृष्ठभूमि के फैसिलिटेटरों की मौजूदगी से कार्यक्रम अधिक व्यापक और प्रभावशाली बनेगा। साथ ही, फैसिलिटेटर की सुरक्षा सुनिश्चित करना और जोखिम को कम करने के उपाय करना भी बहुत जरूरी है।

4-
QflfyVsVjksa ds fy, O;kid bVj lsD'kufyVh Vsfuax dh O;oLFkk

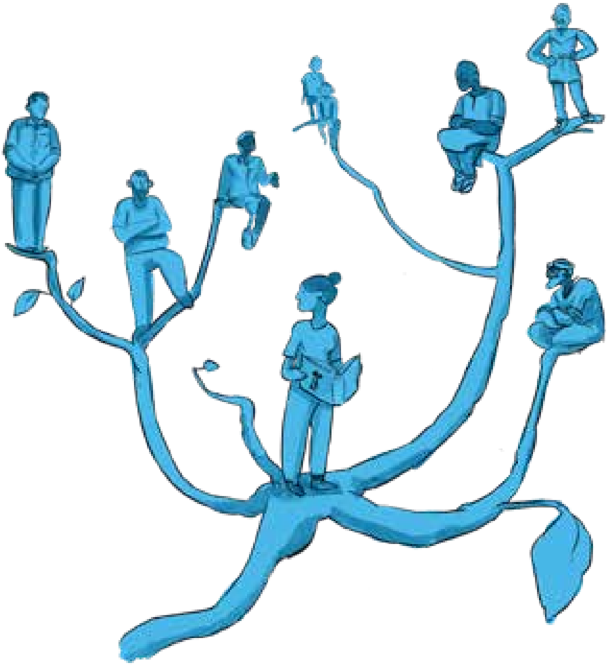
dSls djs% यह जरूरी है कि फैसिलिटेटरों को इंटरसेक्शनलिटी की अच्छी ट्रेनिंग दी जाए, ताकि उन्हें पता हो कि अलग–अलग मुद्दे कैसे एक–दूसरे को ओवरलैप करते हैं। फैसिलिटेटर का व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों से मुक्त होना जरूरी है, वरना सत्र के दौरान दर्जाबंदी आधारित सत्ता समीकरण बन सकता है। इसके लिए जरूरी है कि फैसिलिटेटर को विभिन्न पहचानों, सामाजिक मुद्दों, सामाजिक सत्ता समीकरणों, मानवाधिकारों की जानकारी हो और यह भी पता हो कि इंटरसेक्शनल नजरिये का वास्तव में इस्तेमाल कैसे करना है। यह तभी संभव है जब उसे अच्छी तरह से इन चीजों की ट्रेनिंग दी जाए। फैसिलिटेटर को रवैया और धारणा संबंधी प्रशिक्षण भी दिया जाना चाहिए ताकि काम के दौरान वह अपने व्यक्तिगत पूर्वाग्रह से मुक्त रहे। सही ट्रेनिंग का फायदा यह होगा कि फैसिलिटेटर एक संतुलित और सम्मानजनक माहौल बना सकेगा, जिससे सभी प्रतिभागियों की सार्थक भागीदारी सुनिश्चित हो सकेगी। एक प्रशिक्षित फैसिलिटेटर ही यह सुनिश्चित कर सकता है चर्चा के दौरान कोई एक समूह हावी न हो सके, सभी की बात सुनी जाए और सभी की बात को सम्मान दिया जाए। इससे समता और समावेश को बढ़ावा मिलेगा, जिससे कार्यक्रम ज्यादा असरदार बनेगा।



5-
,Vh i,bV d : i e l o/kkfud vkj ekuokf/kdkj Ýeodl dk bLreky ¼Hkkjrh; lnHk½

dls djs इंटरसेक्शनलिटी पर चर्चा के लिए मानवाधिकार दृष्टिकोण एक अच्छा एंट्री पॉइंट है, विशेष रूप से भारत जैसे संदर्भ में, जहाँ का संविधान मानवाधिकारों की पुरजोर वकालत करता है। अधिकार और आजादी से जुड़ी चर्चा में प्रतिभागियों की दिलचस्पी जगाने के लिए फ्रेमवर्क के रूप में संविधान का उपयोग किया जा सकता है। इससे न्याय और समता पर गहन चिंतन को बढ़ावा मिलेगा। बातचीत को अधिक प्रभावशाली बनाने के लिए स्थानीय कानून और सांस्कृतिक संदर्भों का भी इस्तेमाल किया जा सकता है।

mnkgj.k 'भारत में संवैधानिक अधिकार' विषय पर चर्चा के लिए एक अलग सत्र आयोजित करें। इस सत्र में प्रतिभागियों को न्याय और समता पर विचार के लिए प्रेरित करें। इससे प्रतिभागी अपने जीवन के अनुभवों को क़ानूनी सिद्धांतों की कसौटी पर कस पाएँगे। इस तरह, इंटरसेक्शनलिटी की उनकी समझ भी बेहतर होगी।



6-
vrjjk"Vh; ekuokf/kdkj Ýeodl d ek/;e l bVjlD'kufyVh ij ppk

dls djs कार्यक्रम में इंटरसेक्शनलिटी को मानवाधिकार चर्चा से जोड़ें। इंटरसेक्शनलिटी की समझ विकसित करने के लिए इंटरैक्टिव गतिविधियों की मदद लें। जब समूह में विभिन्न जाति, धर्म और वर्ग के लोग हों तो समानता पर सीधी चर्चा के बजाय खेल और कहानियों के माध्यम से उनमें आपसी जुड़ाव पैदा करने पर ध्यान दें। हाशियाकृत समूहों की कहानियों के माध्यम से प्रतिभागियों को क्रमशः अलग–अलग पहचानों से परिचित कराया जा सकता है।

mnkgj.k ट्रांस लोगों, महिलाओं और विकलांग लोगों की कहानियों का इस्तेमाल करके बताएँ कि कैसे उनके अधिकारों को नकारा जाता है। धीरे–धीरे इस विचार को आगे बढ़ाएँ कि जेंडर महज स्त्री–पुरुष वाली बाइनरी तक ही सीमित नहीं है, बल्कि इसका दायरा कहीं अधिक बड़ा है। प्रतिभागियों को अपनी कहानियाँ साझा करने के लिए प्रोत्साहित करें। लेबलिंग जैसी गतिविधियाँ आयोजित करें, ताकि अलग–अलग पहचान और इंटरसेक्शनलिटी के बारे में उनकी समझ गहरी हो सके।

7- lonu'khy ppk d fy, ljf{kr LFkku dk fuek.k

dl dj% इंटरसेक्शनलिटी यूँ तो बहुत ही व्यापक शब्द है, लेकिन जब हम इसे अलग–अलग समुदायों, जातियों, कमजोरियों, पहचानों के संदर्भ में देखते हैं तब मामला बहुत ही नाजुक, मुश्किल और पेचीदा हो जाता है, क्योंकि लोगों की सोच, विश्वास और व्यवहार में इनकी पैठ बहुत गहरी होती है। इन मजबूत विश्वासों की नींव को चुनौती देने के लिए ऐसे सुरक्षित स्थान का होना बेहद जरूरी है, जहाँ लोग बिना किसी पूर्वाग्रह के चर्चा कर सकें और अपनी सहमति–असहमति दर्ज करा सकें। ऐसा सुरक्षित स्थान बनाने में समय लगता है। भरोसा और समझ, दोनों धीरे–धीरे बनते और मजबूत होते हैं। लेकिन जब सुरक्षित स्थान बन जाता है, तब संवेदनशील तरीके से इंटरसेक्शनल संवाद को बढ़ावा आसान हो जाता है। पुरुषों के साथ काम करते समय, उनकी स्वाभाविक झिझक को दूर करने और सहभागिता बढ़ाने में अनुभव आधारित तरीक़े काफी कारगर रहे हैं (जैसा कि मॉड्यूल 1 में बताया गया है)।

bVjlD'kufyVh ij ij[k l çkIr Kku

टूलकिट परीक्षण के दौरान इंटरसेक्शनलिटी ऐसे तरीकों से सामने आई जो खुली या सैद्धांतिक चर्चाओं के बजाय बहुत बारीक और गहरे थे। यूँ तो इंटरसेक्शनलिटी को विभिन्न गतिविधियों, टीम ओरिएंटेशन, विलेज चौंपियनों के प्रशिक्षण और ग्राम–स्तरीय चर्चाओं में पिरोया गया था, लेकिन यह प्रतिभागियों के जीवन के वास्तविक अनुभवों में सबसे अधिक स्पष्टता के साथ नजर आई। बातचीत से पता चला कि जेंडर के नियम–कायदे कैसे गरीबी, जाति, आयु, भौगोलिक स्थिति, विकलांगता, मानसिक स्वास्थ्य और शिक्षा जैसे कारकों के साथ मिलकर काम करते हैं, और यह तय करते हैं कि किसी व्यक्ति को अवसरों तक कितनी पहुँच मिलेगी, कार्यक्रमों में उसकी भागीदारी कैसी होगी और उसे किस तरह के जोखिमों का सामना करना पड़ेगा। टूलकिट का परीक्षण जिन गाँवों में किया गया था, वहाँ आदिवासी आबादी ज़्यादा थी। वहाँ के विलेज चौंपियनों और समुदाय के प्रतिभागियों की सामाजिक–आर्थिक स्थिति भी एक जैसी ही थी। इस समानता के कारण, रोजमर्रा की चर्चाओं में जाति और वर्ग से जुड़ी इंटरसेक्शनल भिन्नता कम ही नजर आती थी। लेकिन भौगोलिक स्थिति, जलवायु जोखिम, आजीविका की अनिश्चितता, शैक्षिक स्तर, और सेवाओं और सत्ता के स्रोतों तक सीमित पहुँच जैसे आपस में जुड़े अन्य कारक स्पष्ट रूप से मौजूद थे।

टीम ओरिएंटेशन और विलेज चौंपियन ट्रेनिंग के दौरान इंटरसेक्शनलिटी पर खुलकर विचार–विमर्श हुआ। यह वो जगहें थीं, जहाँ विशेष रूप से जेंडर पहचान और यौनिक रुझान जैसे संवेदनशील मुद्दों पर खुलकर विचार–विमर्श किया जा सका, जबकि इन मुद्दों पर ग्राम–स्तरीय गतिविधियों में बात करना मुश्किल था। वीसी ट्रेनिंग के दौरान, इस बात पर चर्चा हुई कि जाति, वर्ग, विकलांगता, मानसिक स्वास्थ्य, आयु और शिक्षा तथा जेंडर के नियम–कायदे और मर्दानगी के विचार किस तरह आपस में जुड़े हुए हैं, और यही आपस में मिलकर कैसे विशेषाधिकार और असुरक्षा दोनों का निर्धारण करते हैं। इन विचार–विमर्शों से जो चीज उभर कर सामने आई, वह ये थी कि भले ही इंटरसेक्शनलिटी को कार्यक्रम के निष्कर्षों में साफ–साफ ढालना बहुत मुश्किल हो, लेकिन इसे कहानियों, साझा किए गए अनुभवों और लगातार चलने वाले संवाद के माध्यम से अच्छी तरह समझा जा सकता है। परीक्षण के दौरान यह भी स्पष्ट हुआ कि इंटरसेक्शनलिटी पर काम करना, विशेष रूप से मर्दानगी पर काम के दौरान, बहुत ही मुश्किल है और संदर्भ पर निर्भर करता है। इस काम के लिए समय, भरोसा और निरंतर संवाद–तीनों की जरूरत पड़ती है।

8- lekos'k esa vkus okyh LFkkuh; ck/kkvksa dh igpku vkSj mUgsa nwj djus dh ;kstuk

dk;Z djsa% कार्यक्रम की रूपरेखा तैयार करते समय, उन दूसरी इंटरसेक्शनल वजहों पर भी ध्यान दें, जो विशेष रूप से उस संदर्भ में बाधक बन सकती हैं। उदाहरण के लिए जिस संदर्भ में काम करना है, वह दूरदराज का ग्रामीण इलाका है, तो संसाधन और अवसर तक पहुँच एक बड़ी चुनौती बन सकती है। इसी तरह, वैवाहिक स्थिति भी एक महत्वपूर्ण कारक है जो व्यक्तिगत अनुभव और मदद तक पहुँच को प्रभावित करती है। कार्यक्रम तैयार करते समय इन चुनौतियों/कमजोरियों पर भी ध्यान देना चाहिए ताकि हस्तक्षेप अधिक समावेशी और प्रभावी हो सके।

mnkgj.k% ग्रामीण क्षेत्रों में प्रतिभागियों की जरूरतों और कमजोरियों को ध्यान में रखते हुए यातायात की व्यवस्था करें या डिजिटल संसाधन उपलब्ध कराएँ, ताकि पहुँच सुनिश्चित हो और सभी प्रतिभागी कार्यक्रम में शामिल हो सकें।

9- LFkkuh; fo'ks"kKksa vkSj lg;ksfx;ksa ds lkFk tqMko cukuk

dk;Z djsa% विकलांगता, एलजीबीटीक्यूआईए+, मानसिक स्वास्थ्य और/या दलित अधिकार जैसे मुद्दों पर काम करने वाले संगठनों के साथ साझेदारी करें। ऐसी साझेदारियाँ मूल्यवान विशेषज्ञता और सहायता लेकर आती हैं। तकनीकी मार्गदर्शन, संसाधन और वित्तीय सहायता प्रदान करके आपके कार्यक्रम में इंटरसेक्शनलिटी लाती हैं। अगर साझेदारी ठीक से काम कर रही है तो समझौता ज्ञापन के माध्यम से इसको औपचारिक रूप भी दे सकते हैं।

10- fMftVy vkSj lks'ky ehfM;k lgHkkfxrk

dk;Z djsa% सभी डिजिटल कार्यक्रम सामग्री और सोशल मीडिया कंटेंट में एक्सेसिबिलिटी फीचर्स जोड़ें।

mnkgj.k% अगर पारंपरिक प्रिंट फॉर्मेट पर्याप्त न हो तो पहुँच बढ़ाने के लिए मल्टीमीडिया का उपयोग करें। अगर मल्टीमीडिया के उपयोग का कौशल नहीं है तो किसी विकलांगता और मीडिया–केन्द्रित संगठन से प्रशिक्षण लें।

11- bVj lD'kuy ,ebl,y rjhdk viukuk

- सुरक्षित स्थान का निर्माण, किस तरह की और कितनी इंटरसेक्शनलिटी पर काम हुआ, इस मॉड्यूल में शामिल होने के बाद प्रतिभागियों द्वारा की गई कोई सकारात्मक पहल आदि को प्रगति का संकेतक मानें।

- जब पुरानी सोच वाले लोगों के साथ कम कर रहे हों तो नियमित मॉनिटरिंग और लर्निंग बहुत जरूरी है। कार्यक्रम बनाने वालों को छोटे–छोटे बदलावों पर भी नजर रखने की कोशिश करनी चाहिए, जैसे कि समूह के विविध प्रतिभागियों के बीच आपसी तालमेल में आया सकारात्मक बदलाव, समुदाय से आने वाली इंटरसेक्शनल एकजुटता की कहानियाँ, या उस संदर्भ से डेटा जुटाने के अन्य नैतिक स्रोत आदि।

- एमईएल के गुणात्मक और कथात्मक तरीक़ों के इस्तेमाल पर विचार करें, क्योंकि हमारा काम मानसिकता में बदलाव से जुड़ा है और ऐसे बदलाव में समय लगता है और ऐसा भी नहीं है कि यह बदलाव साफ–साफ नजर आ ही जाए।

चुनौतियाँ

le; dh deh vkj lLFkkxr fgr/kkjdk dh vfuPNk

भले ही कार्यक्रम की रूपरेखा में इंटरसेक्शनलिटी को शामिल किया गया हो, लेकिन समय की कमी और इन मुद्दों की संवेदनशील प्रकृति के कारण चर्चा उस स्तर तक नहीं पहुँच पाती, जिस स्तर तक पहुँच सकती थी। यह समस्या विशेष रूप से तब सामने आती है जब सरकारी या अन्य संस्थागत हितधारकों के साथ काम किया जा रहा हो, क्योंकि वे आमतौर पर जाति, धर्म, यौनिकता और इसी तरह की अन्य भिन्नताओं पर चर्चा करने के लिए उतने तैयार नहीं होते हैं। कार्यक्रम को लक्ष्य के मामले में यथार्थवादी होना चाहिए। देखना चाहिए कि तय समय में कितने मुद्दों पर काम किया जा सकता है। संवेदनशील मुद्दों को एक या दो सत्रों में जबरदस्ती समेटने की कोशिश करने से बेहतर है कि उनको समय के हिसाब से एक–एक करके उठाया जाए।

bVj lD'kufyVh ij vey e vku okyh ef'dy

हालाँकि इंटरसेक्शनलिटी जटिल सामाजिक मुद्दों को समझने और सुलझाने के लिए एक मजबूत फ्रेमवर्क प्रदान करती है। लेकिन इसका स्वभाव संदर्भ के हिसाब से बदलता रहता है, जिस कारण इसको प्रभावी ढंग से लागू करना चुनौतीपूर्ण हो सकता है। विकास और सामाजिक बदलाव के कामों में इस नजरिये का इस्तेमाल करने के लिए आपस में जुड़ी पहचानों और सत्ता समीकरणों की गहरी और बारीक समझ बहुत जरूरी है।

Hkkxhnkjh e lkekftd&vkfFkd vkj tkfr&vk/kkfjr #dkoV

सामाजिक–आर्थिक स्थिति और जाति प्रायः एक–दूसरे से जुड़कर, कार्यक्रम में भागीदारी को बाधित करती हैं। उदाहरण के लिए, यह पाया गया कि आर्थिक रूप से पिछड़े समुदायों के पुरुषों को कार्यक्रम में शामिल होने के लिए तैयार करना मुश्किल था, क्योंकि ऐसा करने के लिए उन्हें अपना काम छोड़ना पड़ता और काम छोड़ने का मतलब था आर्थिक नुकसान। कुछ मामलों में, एक ही जाति के भीतर मौजूद आर्थिक अंतर का भी लोगों की सोच पर प्रभाव होता है, और उनका कहना कुछ यूँ होता है कि 'यह तो अमीर घरों का चलन है, हमारे यहाँ ऐसा नहीं होता।'

QfMx dh çkFkfedrkvk d chp fo'k"kkf/kdkj çkIr i#"kk dk 'kkfey djuk

इंटरसेक्शनलिटी की जटिलताओं, सामाजिक–आर्थिक बाधाओं और विभिन्न संदर्भगत सीमाओं के बाद, एक चौथी बड़ी चुनौती यह तय करने में आती है कि जवाबदेही और विशेषाधिकार में बदलाव की प्रक्रियाओं में किन पुरुषों को शामिल किया जाए। कार्यक्रम प्रायः कमजोर या हाशिये के समुदायों के पुरुषों पर ध्यान देते हैं, क्योंकि विकास अनुदान में 'कमजोर समूहों' को प्राथमिकता दी जाती है। जबकि इस बात को नजरअंदाज कर दिया जाता है कि विशेषाधिकार वाले पुरुषों का अपने विशेषाधिकारों पर विचार करना और उनका त्याग करना ज़्यादा जरूरी है। मर्दानगी से जुड़ी पहलों को सचेत रूप से प्रभावशाली पुरुषों को लक्ष्य करना चाहिए, क्योंकि इनके जिम्मेदारी लेने से पूरी व्यवस्था में बदलाव की संभावना बढ़ेगी और जिम्मेदारी का बोझ भी बँट जाएगा। इस तरह, कमजोर/हाशिये के पुरुषों पर बोझ थोड़ा कम पड़ेगा।

Ø,l&d,UVDLVvy mnkgj.kk dh lhek

आदिवासी महिला अक्सर अपने घरों से बाहर काम करती हैं, लेकिन इस उदाहरण को अन्य महिलाओं को काम के लिए प्रोत्साहित करने में इस्तेमाल करना प्रभावी नहीं होगा, क्योंकि गैर–आदिवासी समुदायों में इसे आदिवासी महिलाओं की जरूरत या बोझ के रूप में देखा जाता है, न कि ऐसी चीज के रूप में जो उनकी अपनी जाति या समुदाय की महिलाओं पर लागू हो सके। ऐसी सोच इंटरसेक्शनल दृश्टिकोण को बढ़ावा देने में रुकावट पैदा करती है, जिससे जाति, वर्ग और आर्थिक समीकरणों को मुकम्मल तरीके से समझना मुश्किल हो जाता है।

जमीनी कार्यकर्ताओं के अनुभवों के आधार पर इस टूलकिट में बताया गया है कि पुरुषों और लड़कों पर केन्द्रित कार्यक्रमों में इंटरसेक्शनलिटी को कैसे समझा, संदर्भ के हिसाब से ढाला और शामिल किया जा सकता है। हालाँकि, समीक्षा में यह बात सामने आई है कि इंटरसेक्शनलिटी को व्यावहारिक रूप देना, विशेष रूप से मर्दानगी के विमर्श में, अपने आप में बेहद मुश्किल काम है। उदाहरण के लिए, जिस समूह में उच्च जाति के शिक्षित पुरुष अधिक हों, उसमें किसी पढ़े–लिखे दलित पुरुष के अनुभव पर बात करना मुश्किल होता है। ऐसी कई एक–दूसरे से जुड़ी पहचानें उन बारीक चुनौतियों को हाइलाइट करती हैं, जिनका अलग–अलग सांस्कृतिक और सामाजिक संदर्भों में, कभी–कभी तो एक ही राज्य/जिले में भी, मर्दानगी पर काम करने के दौरान सामना करना पड़ सकता है। टूलकिट यह मानती है ऐसे दृष्टिकोण की अपनी सीमाएँ होती हैं, और इसकी जगह बदलाव लाने वाले काम के प्रति दीर्घकालिक प्रतिबद्धता और जुड़ाव को बढ़ावा देती है। यह पारंपरिक मर्दानगी के बुनियादी कारणों को जानने–समझने पर जोर देती है और मानती है कि स्थायी बदलाव के लिए निरंतर चिंतन, अनुकूलन, और संदर्भों की समझ का होना बहुत जरूरी है।

p;fur dsl LVMh@dke dk cgrjhu rjhdk%

मर्दों वाली बात।38 यह वाईपी फाउंडेशन का प्रोजेक्ट है जिसका उद्देश्य पुरुष, मर्दानगी, और यौन व प्रजनन स्वास्थ्य एवं अधिकार यानी एसआरएचआर पर शोध करना है। इस क्षेत्र में काम करने वाले जितने भी संगठन हैं, उनसे वाईपी फाउंडेशन बहुत अलग है। यह युवाओं का एनजीओ है, जिसकी स्थापना 2002 में हुई थी। इसका मिशन हैः युवतियों, लड़कियों और अन्य हाशिये के युवाओं के अधिकारों को बढ़ावा देना, युवा नेतृत्व तैयार करना और उनकी सहायता करना। यह युवाओं को सामाजिक न्याय, समानता और सामाजिक बदलाव की प्रक्रिया को समझने और इससे जुड़ने में भी मदद करता है। इसके प्राथमिक लक्ष्यों में से एक हैः युवा नेतृत्व की मदद से एसआरएचआर को बढ़ावा देना। इसके लिए यह तीन तरीक़े अपनाता हैः 1) एसआरएचआर संबंधी जानकारियों तक युवाओं की पहुँच बढ़ाना; 2) युवाओं, समुदायों, सिविल सोसाइटी और सरकारी अधिकारियों के बीच मजबूत जुड़ाव स्थापित करना, और ऐसा करने के लिए मौजूद सभी मंचों का इस्तेमाल करना, ताकि युवाओं को इतना सशक्त बनाया जा सके कि वह युवाओं से जुड़ी नीतियों को प्रभावित कर सकें; और 3) युवाओं में नेतृत्व क्षमता विकसित करके "युवा नेतृत्व में बदलाव" की मिसाल पेश करना, ताकि वे अपनी जरूरतों की पहचान करने और उन्हें पूरी करने में सक्षम हो सकें।

'मर्दों वाली बात' प्रोजेक्ट इस मायने में काफी दिलचस्प है कि यह शोधकर्ताओं के कम्युनिटी मोबिलाइजेशन के पिछले अनुभवों पर आधारित था। इसका मक़सद यह समझना था कि उत्तर प्रदेश के शहरी इलाकों में कॉलेज जाने वाले युवाओं में मर्दानगी का गढ़न और अभिव्यक्ति का तरीक़ा क्या है। इंटरव्यू, फोकस समूह चर्चा और लाइफ हिस्ट्री के माध्यम से वाईपी के शोधकर्ताओं ने मर्दानगी पर होने वाली चर्चाओं में जेंडर, यौनिकता, जाति, वर्ग और धर्म के बीच के इंटरसेक्शनों की पहचान की; मर्दानगी पर सोशल मीडिया के प्रभावों को समझने की कोशिश की; जानने की कोशिश की पुरुष की नजर में रिश्तों (दोस्ती, प्यार, शादी और बेवफाई) का क्या महत्व होता है; और सहमति, यौन स्वास्थ्य, गर्भनिरोध व हिंसा को लेकर वह क्या सोचते हैं। नतीजों से इस बाद की पुष्टि हुई कि पुरुषों पर एक ख़ास तरीक़े से व्यवहार करने का चौतरफा दबाव होता है, जिससे उनकी मर्दानगी साबित हो सके, अक्सर ऐसा करने के लिए धमकियों और दबदबा क़ायम करने के लिए मुक़ाबला जैसे तरीक़ों का इस्तेमाल किया जाता है। इस दबाव का उनके मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है और यह लगभग सभी प्रकार के सामाजिक जुड़ाव और रिश्तों में रचा–बसा है। सोशल मीडिया इन प्रभावों को और बढ़ाता है, और इस तरह, परफॉर्मेटिव मर्दानगी में पेचीदगी की एक और परत जुड़ जाती है। कार्यक्रम में यह भी पाया गया कि सोशल मीडिया वास्तव में महिलाओं और दूसरे पुरुषों के ख़िलाफ हिंसा, और कुछ मामलों में रिस्की सेक्सुअल बिहेवियर को नॉर्मल बनाने में अहम भूमिका निभाता है। मर्दों वाली बात की रिपोर्ट और वाईपी फाउंडेशन के अन्य प्रोजेक्ट के विस्तृत सुझाव बहुत ही महत्वपूर्ण हैं, जिससे इस विषय पर काम करने वाले अन्य संगठनों को मार्गदर्शन मिल सकता है। ये निष्कर्ष और सुझाव वैश्विक शोध से मेल खाते हैं, और भारतीय संदर्भ में तो बहुत ही महत्व रखते हैं क्योंकि यहाँ इस क्षेत्र में बहुत ही कम शोध हुए हैं। जिस मेहनत और जुनून के साथ वाईपी फाउंडेशन ने इतना गहन शोध किया और उसे सार्वजनिक रूप से उपलब्ध कराया, वह निश्चित रूप से तारीफ वाली बात है और अन्य संगठनों को भी ऐसा ही करना चाहिए। चूँकि इस तरह का शोध सीधे समुदायों से जुड़ा होता है, इसलिए इससे बहुत सी महत्वपूर्ण जानकारी मिल सकती है, जिसका उपयोग अन्य हितधारक अपने काम करने के तरीकों को और बेहतर बनाने के लिए कर सकते हैं।39

38 Pandey, S. (2023). Workshops on beautiful masculinities: Sessions to create dialogues with young people on masculinities. The YP Foundation. https://mardonwalibaat.com/sites/mardonwalibaat/files/pdfs/Workshop%20on%20Beautiful%20Masculinities.pdf

39 Kedia, S., Kandpal, S., Khurana, N., & Verma, R. (2024). Transforming MENtalities: Engaging men and boys: A report on pathways to gender equality in India. UNESCO.https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000392230

हासिल होने की उम्मीद

- कार्यक्रम इस बात को स्वीकार करेगा कि पुरुष और लड़के दोनों एक जैसे समूह नहीं हैं। सत्ता, विशेषाधिकार, भेदभाव और कमजोरी को लेकर व्यक्ति का अनुभव उसकी जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, यौनिकता, जेंडर पहचान, आयु, भौगोलिक स्थिति, पलायन, शिक्षा और अन्य सामाजिक वास्तविकताओं से तय होता है।
- इंटरसेक्शनलिटी को कार्यक्रम में ठोस नतीजों का रूप दिया जाएगा और इसके लिए जरूरी बजट, फैसिलिटेटर की नियुक्ति और प्रशिक्षण, पहुँच, भाषा, आउटरीच, साझेदारी, जोखिम से निपटने की योजना, और एमईएल संकेतक जैसी चीजों पर ध्यान दिया जाएगा।
- एक सुरक्षित स्थान बनाया जाएगा, जहाँ पर पुरुष अपने संदर्भ में विविध पुरुषों और विविध इंटरसेक्शनल मुद्दों पर खुलकर बात सकेंगे। यह अपने आप में एक बड़ी जीत होगी। इस तरह की चर्चाओं की शुरुआत वास्तव में व्यापक सामाजिक बदलाव की दिशा में उठाया गया पहला कदम होगा, और इसे इसी रूप में देखना जरूरी है।
- असली सफलता तब आती है जब प्रतिभागी यह समझते हैं कि भले ही उनके बीच भिन्नताएँ हों, लेकिन सामूहिक लक्ष्य के लिए मिलकर काम करना जरूरी है। उदाहरण के लिए, समुदाय में जेंडर–आधारित हिंसा और/या कम उम्र में शादी और जबरदस्ती बाल विवाह का विरोध करने के लिए समूहिक रूप से एकजुट होना।

ध्यान रखने योग्य बातें

कार्यक्रम को संदर्भ के हिसाब से प्रभावी ढंग से ढालने के लिए जरूरी है कि पहले एक मैपिंग स्टडी करें। इससे आपको उस समुदाय/संदर्भ में रुकावटें पैदा करने वाले इंटरसेक्शनल कारकों का पता चलेगा। उन कारकों को ध्यान में रखते हुए हस्तक्षेप की रूपरेखा तैयार करें।

इस प्रक्रिया में समुदाय के सदस्यों को भी शामिल करें। जब आप उनसे बातचीत करेंगे तो आपको पता चलेगा कि समुदाय में ऐसी कौन–कौन सी इंटरसेक्शनल चुनौतियाँ हैं, जिनसे निपटना जरूरी है। फिर उनके साथ मिल–बैठकर हस्तक्षेप की योजना तैयार करें। यह तरीक़ा ज़्यादा कारगर साबित होगा।

विशेष रूप से जब बात पूर्वाग्रह मुक्त फैसिलिटेशन सुनिश्चित करने की हो तो सिर्फ एक बार की ट्रेनिंग काफी नहीं है, क्योंकि हमारी सोच और रवैया समाज से मिलने वाले बेहद गहरे संदेशों और संस्कारों से बने होते हैं, इन्हें बदलना आसान नहीं होता। इसलिए नियमित रूप से समय–समय रिफ्रेशर ट्रेनिंग कराना जरूरी है (हर 6 महीने में एक बार कराना सही रहेगा)।

संसाधन

- **ALLIES VyfdV:** इसमें बताया गया है कि पुरुषों और लड़कों के साथ काम का कार्यक्रम बनाते समय उसमें इंटरसेक्शनल नजरिया कैसे अपनाया जा सकता है। यहाँ उपलब्ध है: https://static1.squarespace.com/static/61f407c3b5e1337808f6d8d5/t/62017bf054c03d002af45c00/1644264439326/ALLIES+FOR+GENDER+EQUALITY+TOOLKIT.pdf

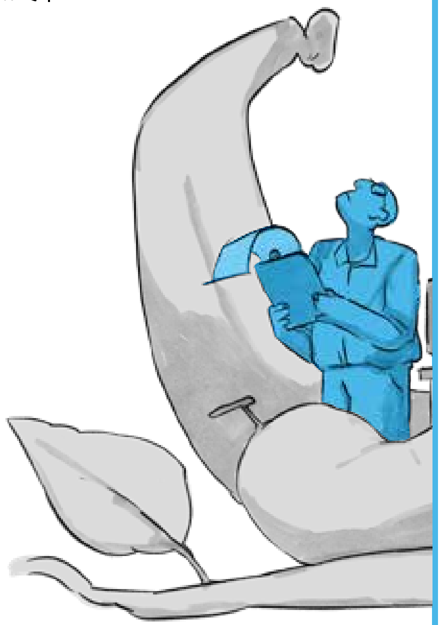
- **ikoj o,d ,fDVfoVh:** सत्ता, विशेषाधिकार और भेदभाव से जुड़ी बुनियादी बातें समझने के लिए और यह जानने के लिए कि ये कैसे इंटरसेक्शनलिटी में बदलते हैं (अनुबंध 5रू संशोधित पावर वॉक एक्टिविटी भी देखें)। यहाँ उपलब्ध है: https://genderandmedia.bbcmediaaction.org/wp-content/uploads/2021/03/Power-Walk-Exercise.pdf

- **enk okyh ckr:** भारतीय संदर्भ में इंटरसेक्शनलिटी पर गतिविधियाँ। यहाँ उपलब्ध हैरू https://mardonwalibaat.com/sites/mardonwalibaat/files/pdfs/Workshop%20on%20Beautiful%20Masculinities.pdf

- **ukjhoknh igqp çkVkd,y ¼oheu buscYM bVjus'kuy½:** इसमें पहुँच में आने वाली रुकावटों को दूर करने और आवासीय और आभासीय बैठकों और कार्यक्रमों को समावेशी और सुगम बनाने के तरीकों के बारे में बताया गया है। यह यहाँ उपलब्ध है: https://womenenabled.org/wp-content/uploads/2022/11/Feminist-Accessibility-Protocol-English.pdf

- **fodykx 0;fä ;k d fy, LokLF; n[kHkky rd igp d iekuk ij flfoy lkslkbVh dh çfrfØ;k (Rising Flame)** यहाँ उपलब्ध है: https://risingflame.org/wp-content/uploads/2023/01/Civil-Society-Response-to-Accessibility-Standards-for-Healthcare-of-Persons-with-Disabilities_RF.docx.pdf

- विकलांगता और मीडिया केन्द्रित संगठनों से ट्रेनिंग लेने के बारे में सोचें, ताकि एक्सेसिबल मल्टीमीडिया कंटेंट बनाने का कौशल सीख सकें और विकलांगता के मुद्दे पर गहरी समझ और क्षमता विकसित हो सके। भारत में इस क्षेत्र में बहुमूल्य सहायता देने वाले कुछ प्रमुख संगठनों में TARSHI, Rising Flame, The Revival Disability Magazine, Sruti Disability Rights Centre और Point of View शामिल हैं।



- **fofo/k i#"kk vkj yMdk dk 'kkfey dju l tMh xfrfof/k;k (Respect):** जेंडर के नियम–कायदों पर पुरुषों और लड़कों के साथ करने के लिए एंगेजमेंट टूलकिट। यहाँ उपलब्ध है: https://www.respect.org.uk/resources/engaging-with-men-and-boys-about-gender-norms-engagement-toolkit

- **Transforming Communities for Inclusion:** Examples of Practice (TCI Global) — Includes ideas on entry points for facilitating inclusion and influence in local community contexts. यहाँ उपलब्ध है: https://tci-global.org/wp-content/uploads/2023/11/Photo-Story.pdf

- **MS Office/Documents d fy, ,DlflfcfyVh xkbMykbl%** एक्सेसिबिलिटी के सबसे अच्छे तरीकों के बारे में ज़्यादा जानकारी के लिए, MS Office की ऑफिशियल एक्सेसिबिलिटी गाइडलाइंस देखें। नीचे कुछ जरूरी बातें बताई गई हैं जिन्हें आपको ध्यान में रखना चाहिए:

    - जोर देने के लिए वर्ड हाइलाइटिंग का इस्तेमाल न करें। टेक्स्ट को स्टाइल करने के लिए बोल्ड या इटैलिक का इस्तेमाल करें।
    - हेडिंग बनाने के लिए टेक्स्ट के साइज, स्टाइल या रंगों को मैन्युअल रूप से एडजस्ट न करें। कंटेंट को स्ट्रक्चर करने के लिए Word और Canvas Rich Content Editor में बिल्ट–इन हेडिंग स्टाइल का इस्तेमाल करें। PowerPoint में, एक एक्सेसिबल टेम्पलेट का इस्तेमाल करके, हर स्लाइड में एक टाइटल जोड़कर और स्लाइड रीडिंग ऑर्डर चेक करके एक्सेसिबिलिटी सुनिश्चित करें।
    - लिस्ट बनाने के लिए मैन्युअल रूप से नंबर या बुलेट टाइप न करें। सही फॉर्मेटिंग के लिए Word/PowerPoint टूलबार में बुलेट और नंबरिंग बटन का इस्तेमाल करें।
    - Word में टेबल का इस्तेमाल करने से बचें, क्योंकि कुछ स्क्रीन रीडर यूजर को नेविगेट करने में मुश्किल हो सकती है।
    - चार्ट और ग्राफ में मतलब बताने के लिए सिर्फ रंग पर निर्भर न रहें। चार्ट/ग्राफ में एलिमेंट को सीधे लेबल करें और बेहतर अंतर के लिए शेप या पैटर्न शामिल करें।

- **lk'ky ehfM;k@v,fM;k&fo tvy ,Dlflfcfy Vh xkbMykbU l%40**

    - **be t fMfLØI'ku@v,YV VDLV dk bLreky dj%** इमेज डिस्क्रिप्शन में उस इमेज का डिस्क्रिप्शन होता है जिसे आप पोस्ट कर रहे हैं। इस जानकारी का इस्तेमाल स्क्रीन रीडर यूजर यह समझने के लिए करते हैं कि आपने कौन सी तस्वीर पोस्ट की है और यह उनके लिए विजुअल जानकारी को आसान बनाने के लिए बहुत जरूरी है। इमेज में सारा टेक्स्ट शामिल करें। ग्राफ और चार्ट में, सही तस्वीर देने के लिए सभी परसेंटेज या जानकारी शामिल करना सुनिश्चित करें। आप इस तरह ऑल्ट टेक्स्ट (या इमेज डिस्क्रिप्शन) शामिल कर सकते हैं: X, Facebook, LinkedIn, Instagram, Website

      ध्यान दें: कुछ सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म पर कैरेक्टर लिमिट होती है, जैसे: स्पदामकप्द में 300 कैरेक्टर और X में 1000 कैरेक्टर। ऐसे में, हम कमेंट में डिस्क्रिप्शन शामिल कर सकते हैं।

    - **vij dey dl g'kVx dk bLreky dj%** अपर कैमल केस या पास्कल केस का मतलब है, कंपाउंड शब्द या फ्रेज लिखते समय हर शब्द के पहले अक्षर को कैपिटल में लिखना। यह स्क्रीन रीडर पर हैशटैग को आसानी से पढ़ने के लिए खास तौर पर उपयोगी है क्योंकि इसके बिना स्क्रीन रीडर हैशटैग में अलग–अलग शब्दों को पहचान नहीं सकते, जिसका

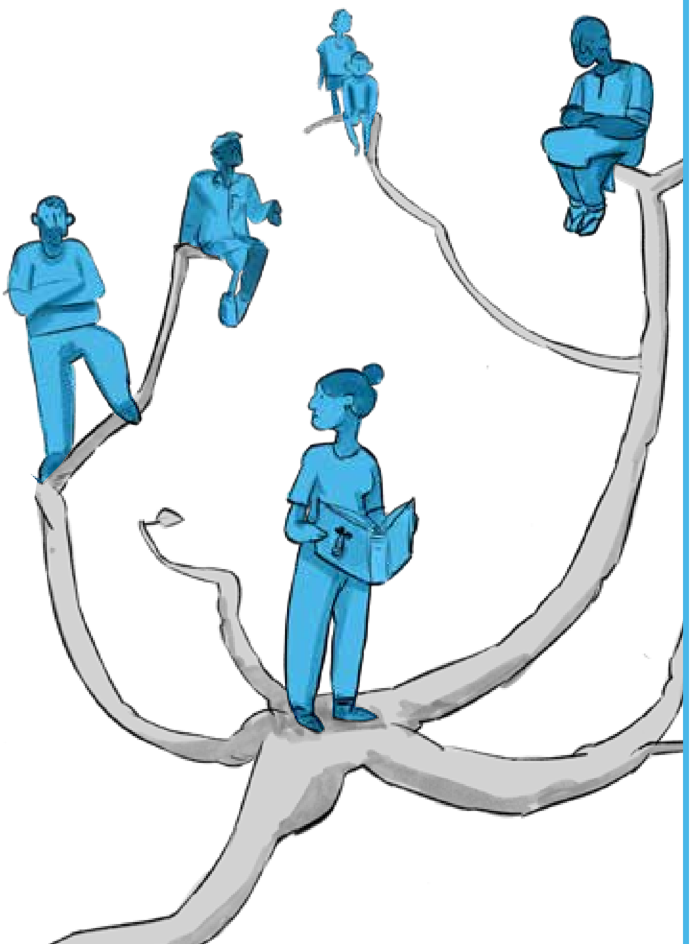
40 Rising Flame. Retrieved June 6, 2026, from https://risingflame.org/

मतलब है कि स्क्रीन रीडर के यूजर्स के लिए कंटेंट एक्सेस नहीं होगा, या समझना बहुत मुश्किल होगा। जैसेः रुछवज ।ससडमदण यह तरीका न सिर्फ स्क्रीन रीडर इस्तेमाल करने वाले लोगों की मदद करता है, बल्कि सभी के लिए समझने और पढ़ने में आसानी होती है, जिसमें जल्दी में रहने वाले लोग या जिनकी इंग्लिश कमजोर है, वे भी शामिल हैं।

- ohfM;ks dks ckjs esa crk,¡ vkSj dS'ku ns% जैसे–जैसे सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म हर दिन वीडियो कंटेंट की तरफ बढ़ रहे हैं, वीडियो कंटेंट का एक जरूरी हिस्सा बनते जा रहे हैं। वीडियो को आसान बनाने के लिए हमें वीडियो में कैप्शन शामिल करने की जरूरत है। एक कदम और आगे बढ़ते हुए, वीडियो के लिए ट्रांसक्रिप्ट उपलब्ध कराना भी मददगार होगा ताकि अलग–अलग तरह की विकलांगता वाले लोग चुन सकें कि उनके लिए कौन सा ऑप्शन सबसे अच्छा है। वीडियो को आसान बनाने का एक और तरीक़ा पोस्ट किए जा रहे वीडियो का एक छोटा सा सरल विवरण देना है। उदाहरण के लिएः नीली साड़ी में एक महिला कैमरे से बात कर रही है। बैकग्राउंड में पीछे एक ग्रे दीवार है जिसमें एक खिड़की है जिससे कुछ इमारतें देखी जा सकती हैं।

- **GIFs** ¼;k **GIFs** ds fy,] **Alt** VsDLV½ के बारे में बताएँः GIF, या ग्राफिक्स इंटरचेंज फॉर्मेट, इमेज की एक छोटी लूपिंग सीरीज है जिसका इस्तेमाल सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म पर जानकारी देते समय अक्सर किया जाता है। बिना टेक्स्ट वाले GIFs को दृष्टि बाधित, कमजोर नजर वाले यूजर्स और स्क्रीन रीडर इस्तेमाल करने वाले दूसरे लोग नहीं पढ़ पाते, जिससे कंटेंट से कॉन्टेक्स्ट और जरूरी जानकारी हट जाती है। आप जो ळप्थ्े इस्तेमाल करते हैं, उनके बारे में जरूर बताएँ, जैसेः शाहरुख ख़ान अपनी लव इंटरेस्ट को ट्रेन में चढ़ने में मदद करने के लिए चलती ट्रेन से हाथ बढ़ाते हैं।

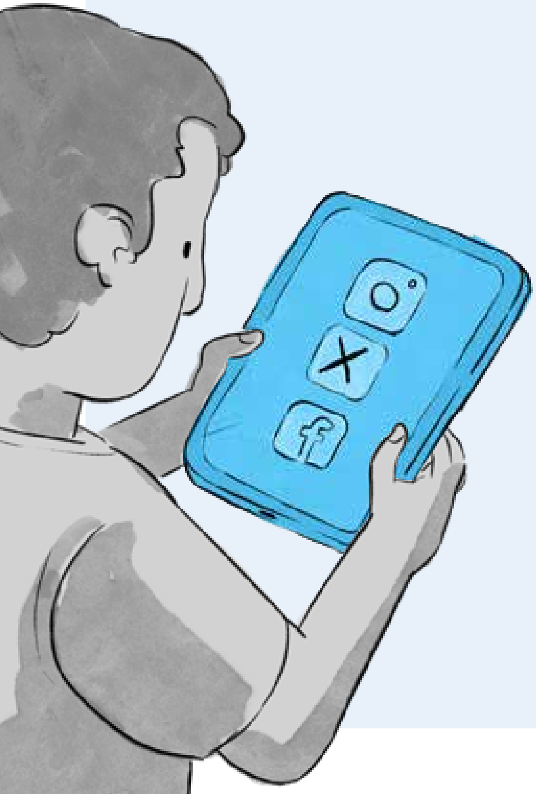
- **Alt** VsDLV fy[kus dk fVIl% इमेज का जरूरी हिस्सा चुनें – वो फीचर जिसे देखते ही शेयर करने का मन करे। जरूरी बातें ऐसे बताएँ, जैसे आप फोन पर किसी दोस्त को बता रहे हों। इमेज में कोई टेक्स्ट न डालें। अगर इमेज को ठीक से समझाने के लिए जरूरी हो, तो कोई कॉन्टेक्स्ट क्यू जोड़ें। ग्राफ और चार्ट में उसका सार बताएँ।



मॉड्यूल 3 के लिए सेल्फ-चेक

अपने कार्यक्रम की समीक्षा करने के लिए इन बिन्दुओं का उपयोग त्वरित सूची की तरह करें। अगर आप किसी सवाल का जवाब 'हाँ' या 'इसके लिए हमारे पास योजना है' में नहीं दे पाते हैं, तो कार्यक्रम की रूपरेखा के उस हिस्से पर फिर से विचार करना ज़्यादा सही रहेगा।

- क्या हमने पूछा है कि कमरे में कौन मौजूद है, कौन गायब है, और क्यों?
- क्या हम समूह में मौजूद सत्ता की भिन्नता (जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, सेक्सुअलिटी, उम्र) को सक्रिय रूप से चिह्नित कर रहे हैं और उन पर काम कर रहे हैं, या बस यू यूँ ही अलग–अलग तरह के लोगों को इकट्ठा कर रखा है?



- क्या हमने कार्यक्रम को समावेशी बनाने के लिए बजट बनाया है, जिसमें पहुँच, अनुवाद, यातायात, और सुरक्षित भागीदारी जैसी चीजों की व्यवस्था शामिल हो?
- क्या हमारी भाषा और हमारी सामग्री समावेशी है और रूढियों से मुक्त है?
- क्या फैसिलिटेटरों की पृष्ठभूमि मे विविधता है, या वह विविध पृष्ठभूमि के प्रतिभागियों के साथ संवेदनशील तरीके से काम करने के लिए प्रशिक्षित हैं?
- क्या हमने संवेदनशील इंटरसेक्शनों पर चर्चा के लिए सही एंट्री पॉइंट (जैसे, कमजोरी या मानवाधिकार) का चुनाव किया है?
- क्या हमने संवेदनशील विषयों पर चर्चा के लिए सुरक्षित स्थान का निर्माण किया है, अप्रत्याशित विरोध की स्थिति में उससे निपटने के लिए कोई योजना तैयार की है?
- क्या हम ऐसे इंटरसेक्शनों की अनदेखी कर रहे हैं जो नजर नहीं आते – जैसे, विविध पृष्ठभूमि के लोगों के समूह के साथ ऐसा बर्ताव कर रहे हैं जैसे सब एक ही जैसे हों?
- क्या हमने विशेष मुद्दों (विकलांगता, जाति, सेक्सुअलिटी) पर लोकल एक्सपर्ट्स और सहयोगियों के साथ जुड़ाव बनाया है?
- क्या हमारा एमईएल यह बताता है कि हाशियाकृत प्रतिभागियों ने कार्यक्रम को अलग तरह से अनुभव किया या नहीं?

e,Mîy

4

संभावित जोखिम, रुकावट और विरोध से निपटना

, d >yd% मॉड्यूल 4 आपको विरोध के जोखिम अंदाजा लगाने, उसके लिए तैयार रहने और उसका सामना करने में मदद करता है– चाहे वह प्रतिभागियों, उनके परिवारों, संस्थाओं या ऑनलाइन मंचों की तरफ से हो, जो जेंडर के नियम–कायदों में बदलाव शुरू होने पर सामने आ सकते हैं। साथ ही, यह इस पूरी प्रक्रिया के दौरान प्रतिभागियों, फैसिलिटेटरों, सहयोगियों और पैरोकारों की सुरक्षा भी सुनिश्चित करता है।

जेंडर के हानिकारक और भेदभावपूर्ण नियम–क़ायदों का विरोध करना बहुत ही चौलेंजिंग काम है, क्योंकि ऐसे विश्वास हमारी संस्कृति और समाज में बहुत गहरी पैठ रखते हैं। यही यह भी तय करते हैं कि कौन स्वीकार्य या कौन अस्वीकार्य है, क्या सही या क्या गलत है। इन नियम–कायदों को बदलने के उद्देश्य से शुरू की जाने वाली पहलों को अक्सर जोखिम और तीखे विरोध का सामना करना पड़ता है। विशेष रूप से यौनिकता जैसे विषय पर चर्चा को वह "पश्चिमी सोच" को बढ़ावा देने के रूप में देख सकते हैं या फिर अपने समुदाय के सामाजिक ताने–बाने और परापंराओं के लिए ख़तरा मान सकते हैं। हालाँकि मानवाधिकार दृष्टिकोण की मदद से इन पहलों को सार्वभौमिक सिद्धांतों के दायरे में लाया जा सकता है, लेकिन इसके बावजूद फैसिलिटेटर इस काम को हल्के में लेने का जोखिम नहीं उठा सकते।

कार्यक्रम बनाने वालों को चाहिए कि स्थानीय संदर्भ को ध्यान से समझें, संभावित जोखिम और विरोध की पहले से ही पहचान कर लें और उनसे निपटने के लिए रणनीति भी बना लें। जो भी रणनीति बनाएँ, ध्यान रखें कि लचीली हो, ताकि जरूरत के हिसाब से फौरन बदलाव कर सकें और जरूरी क़दम उठा सकें, क्योंकि संकट कभी भी आ सकता है और किसी भी रूप में आ सकता है। समाज में मर्दानगी के प्रचलित रूपों के अनुरूप होने का सामाजिक दबाव अक्सर बहुत भारी होता है, और अगर कोई अलग लीक अपनाता है तो नतीजा बहुत गंभीर भी हो सकता है।[41] जेंडर समानता की मुहिम में पुरुषों और लड़कों को शामिल करने वाले कार्यक्रमों के ख़िलाफ समुदाय के भीतर होने वाले विरोध के रूप अलग–अलग हो सकते हैं, जैसे 'अस्वीकार्य' विचार सिखाने के लिए फैसिलिटेटरों का मजाक उड़ाया जा सकता है, या समुदाय के मूल्यों को 'नुकसान पहुँचाने' के आरोप में उनके आने पर पाबंदी लगाई जा सकती है; यहाँ तक कि कार्यक्रम में सिखाया गया जेंडर समानता वाला व्यवहार अपनाने के कारण पुरुष प्रतिभागियों को ताना सुनना पड़ सकता है या हिंसा का शिकार भी होना पड़ सकता है। यह वास्तविकता बताती है कि रणनीतिक योजना

41 Esplen, E. (2006). Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches – Overview and Annotated Bibliography. Brighton, UK: Institute of Development Studies, University of Sussex. Prepared for Irish Aid.

बनाकर रखना कितना जरूरी है। ऐसी योजना जिसमें ऐसे अचानक आनेवाली चुनौतियों से निपटने की व्यवस्था हो।

कई बार कार्यक्रमों को बाहरी पक्षों/हितधारकों, जैसे कि सरकार, धार्मिक नेता और ऑनलाइन मंचों, से भी विरोध का सामना करना पड़ सकता है। डिजिटल प्लेटफॉर्म और सोशल मीडिया पर अक्सर युवा ऐसे संदेशों के सम्पर्क में आते रहते हैं जो मर्दानगी को प्रभुत्व, नियंत्रण, प्रतिस्पर्धा से जोड़ने वाले या जेंडर समानता के प्रति शत्रुता का भाव भरने वाले होते हैं। ऐसा कंटेंट रूढ़िवादी जेंडर भूमिकाओं को नॉर्मल बना सकता है, दकियानूसी सोच को बढ़ावा दे सकता है और कई बार तो महिलाओं, जेंडर–विविध लोगों और अन्य हाशिये के समूहों के प्रति हानिकारक सोच और व्यवहार को सही भी ठहरा सकता है। ऑनलाइन समुदाय और दोस्तों के नेटवर्क अक्सर ऐसे इको चेंबर बना देते हैं, जहाँ एक ही तरह के विचार बार–बार दोहराए और सही ठहराए जाते हैं, जिससे युवाओं के लिए चीजों को किसी दूसरे नजरिये से देखना–समझना मुश्किल हो जाता है। ऐसे में वह समानता के इन प्रयासों को स्थापित नियम–कायदों या सत्ता संरचनाओं के लिए ख़तरा मान सकते हैं, और जेंडर समानता के क्षेत्र में अब तक हासिल की गई प्रगति को पीछे धकेलने के लिए 'गलत और भ्रामक जानकारियों' का सहारा ले सकते हैं।42 ऐसा हुआ भी है। भ्रामक जानकारियों के फैलने से सार्वजनिक स्वास्थ्य को बेहतर बनाने, जलवायु परिवर्तन की समस्या से निपटने, लोकतंत्र को स्थिर बनाए रखने और जेंडर असमानता व जेंडर आधारित हिंसा को कम करने की हमारी क्षमता को बहुत नुकसान पहुँचा है।43 ऐसी स्थिति में, फैसिलिटेटर और कार्यक्रम मिलकर इसकी काट ढूँढ सकते हैं। युवाओं में मीडिया सामग्री को परखने की समझ विकसित कर सकते हैं। ऑनलाइन प्रभावों पर चर्चा के लिए सुरक्षित माहौल बना सकते हैं और युवाओं को इस पर विचार के लिए प्रेरित कर सकते हैं कि कैसे यह डिजिटल कहानियाँ, उनके विश्वास, उनके रिश्तों और उनकी पहचान को आकार दे रहे हैं। यह वास्तविकता बताती है कि पहले से रणनीतिक योजना बनाकर रखना कितना जरूरी है। ऐसी योजना जिसमें ऐसे अचानक आनेवाली चुनौतियों से निपटने की व्यवस्था हो।

यहाँ यह ध्यान रखना जरूरी है कि राजनीति, धर्म, मीडिया और व्यापार जैसे क्षेत्रों में पुरुष ही प्रायः अहम पदों पर होते हैं और इस तरह उनके पास बहुत अधिक सत्ता होती है। जेंडर न्याय को आगे बढ़ाने में उनकी सक्रिय भागीदारी और समर्थन न मिलने के कारण, हमारे प्रयास सीमित ही रह जाते हैं; या फिर इन संस्थाओं के भीतर से और व्यक्तिगत स्तर पर भी हमें उनके कड़े विरोध का सामना करना पड़ता है। इसलिए सत्ता और प्रभाव वाले पदों पर बैठे पुरुषों को इस मुहिम से जोड़ना बहुत जरूरी है। इससे न सिर्फ सदियों से चले आ रहे पितृसत्ता के नियम–कायदों को चुनौती देने में मदद मिलेगी, बल्कि समाज के प्रभावशाली लोगों का जेंडर समानता के मुद्दे पर समर्थन प्राप्त होने की स्थिति में संभावित विरोध को भी समय रहते रोका जा सकता है।44

ukV% VyfdV d Hkkx 1 e nh xb cfu;knh vo/kkj.kkvk dk t :j n[kA çR;d e,Mîy d fy, lHkh vo/kkj.kk, t :jh g] yfdu e,Mîy 4 d fy, fo'k"k :i l eukLQh;j] Hkked tkudkjh] xyr tkudkjh] vkj gV Økbe@gV Lihp dh vo/kkj.kk, T;knk dke dh gA

42 10 ways to engage men & boys to counter backlash: Fact sheet and guidance for activists, academics and practitioners in gender equality, human rights, democracy and climate justice. MenEngage Global Alliance, FEIM, & Sexual Violence Research Initiative (SVRI). https://shorturl.at/rA365

43 American Psychological Association. (2023). Using psychological science to understand and fight health misinformation: An APA consensus statement. https://www.apa.org/pubs/reports/health-misinformation

44 10 ways to engage men & boys to counter backlash: Fact sheet and guidance for activists, academics and practitioners in gender equality, human rights, democracy and climate justice. MenEngage Global Alliance, FEIM, & Sexual Violence Research Initiative (SVRI). https://shorturl.at/rA365

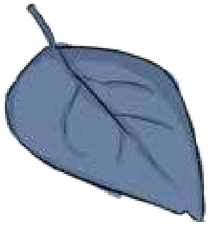
मार्गदर्शक सिद्धांत

1-

xyrQgfe;ksa vkSj leqnk; dh lksp ls fuiVuk

dSls djsa% कार्यक्रम का वास्तविक उद्देश्य क्या है, यह समुदाय को साफ–साफ बताना जरूरी है। समुदाय से संवाद का रास्ता हमेशा खुला रखें, ताकि कोई गलतफहमी पैदा ही न हो। कार्यक्रम के उद्देश्यों को लेकर पूरी तरह से पारदर्शी रहें, विशेष रूप से तब जब आप यौनिकता और हिंसा जैसे मुद्दों पर काम कर रहे हों, ताकि विरोध की गुंजाइश को कम किया जा सके। किसी भी तरह की कोई गलतफहमी अगर पैदा होती है तो उसको दूर करने के लिए सीधा संवाद करें। ऐसा करते समय ऐसी समावेशी भाषा का उपयोग करें जो इस बात पर जोर दे कि जेंडर समानता से सभी जेंडर और सभी उम्र के लोगों को फायदा होता है।

> mnkgj.k% 'स्वस्थ संबंध' या 'सामुदायिक ख़ुशहाली में सहयोग' जैसे बड़े और सबको पसंद आने वाले विषयों पर चर्चा को केन्द्रित रखें। इससे विवाद की किसी भी संभावना को ख़त्म किया जा सकता है और विचार को सकारात्मक बदलाव पर केन्द्रित रखा जा सकता है।



2-

LVkQ dk p;u vkSj çf'k{k.k

dSls djsa% समुदाय के अंदर से ही स्टाफ/फैसिलिटेटर का चयन करें ताकि लोगों के साथ अच्छा तालमेल बनाया जा सके। लेकिन, यह भी जरूरी है कि उन्हें मुकम्मल ट्रेनिंग मिले, ताकि जेंडर के नियम–कायदों और उनसे जुड़ी चुनौतियों के बारे में उनकी समझ गहरी हो सके। उनके व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों को दूर करें और उन्हें अपने निजी और पेशेवर दोनों ही जीवन में कार्यक्रम के मूल्यों को अपनाकर मिसाल पेश करने के लिए प्रेरित करें।

3.
सही संदेश और सही संदेशवाहक चुनना

कैसे करें: जब आप पुरुषों और लड़कों के साथ जेंडर भूमिका और सकारात्मक मर्दानगी पर बातचीत शुरू करने के लिए सम्मानित साथियों, युवा नेताओं, या समुदाय के प्रभावशाली व्यक्ति को आमंत्रित करें, तो ऐसा करने से पहले यह सुनिश्चित जरूर कर लें कि इन प्रभावशाली "संदेशवाहकों" को कार्यक्रम के लक्ष्यों के बारे में साफ–साफ पता है। उन्हें पता है कि हमारा उद्देश्य मर्दानगी की सोच में बदलाव लाना और जेंडर न्याय को बढ़ावा देना है। न सिर्फ उन्हें यह बात पता है, बल्कि वह इससे सहमत भी हैं। संदेश बिल्कुल सही और स्पष्ट हो, वक्ताओं की बातों में फर्क न हो, ताकि भ्रम या उलझन पैदा न हो। जब लोगों तक सही चीजें सही तरीके से पहुँचेंगी तो गलत मतलब भी नहीं निकलेगा और इस तरह समुदाय में विरोध का जोखिम भी अपने–आप कम हो जाएगा।

उदाहरण: एक कार्यक्रम के दौरान, लड़कों ने संरक्षण देने वाली भूमिका अदा की, उन्होंने लड़कियों की गतिविधियों के नियम तय किए जिससे पारंपरिक जेंडर भूमिकाओं को बढ़ावा मिला। फिर फैसिलिटेटरों ने गतिविधि में बदलाव किया। अब उन्होंने कहा कि लड़के–लड़कियाँ दोनों मिलकर नेतृत्व करें। उनसे कहा गया कि दोनों समान सहयोग और साझा एजेंसी की भावना के साथ काम करें। इससे प्रतिभागियों को समान सहयोग और साझा एजेंसी का महत्व समझ आया।

4.
जेंडर से जुड़ी हानिकारक रूढ़ियों को बढ़ावा देने से बचना

कैसे करें: प्रतिभागियों में जेंडर भूमिकाओं के प्रति आलोचनात्मक समझ को बढ़ावा दें। चर्चा का रुख़ ऐसे सामूहिक निर्णय–निर्माण की तरफ मोड़ें, जिसमें सभी की राय का सम्मान हो। ऐसी गतिविधियाँ शुरू करें जिनमें सभी जेंडर के युवा समान रूप से भागीदारी करें। इससे युवाओं के संरक्षण देने या नियंत्रण करने वाले रवैये में बदलाव आएगा।

5-
ijLij fojks/kh dgkfu;ksa ds çHkkoksa ls fuiVuk

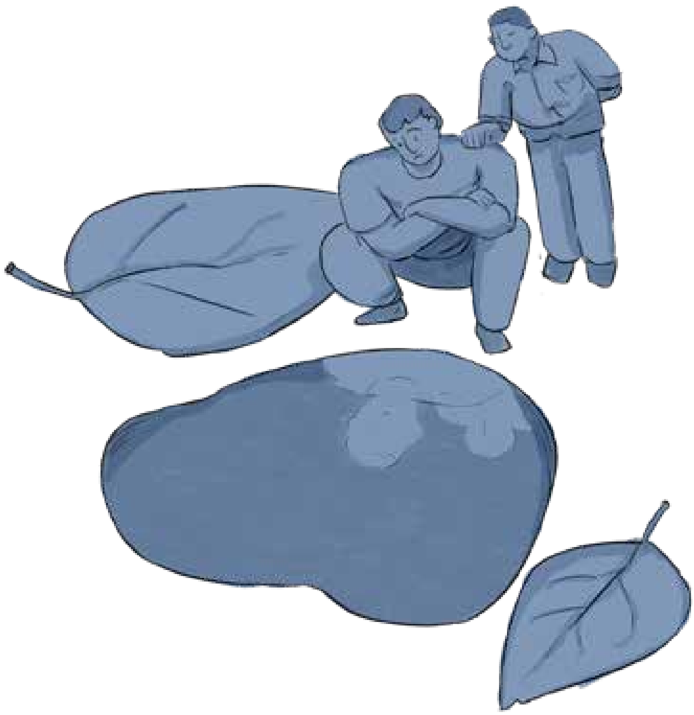
dSls djsa% सोशल मीडिया जैसे अन्य स्रोतों से आने वाले वैसी वैकल्पिक या परस्पर विरोधी कहानियों की पहचान करें और उन पर खुलकर चर्चा करें, जो कार्यक्रम में दी जा रही शिक्षा को चुनौती दे सकते हैं या उसे गलत तरीक़े से पेश कर सकते हैं। इन बाहरी प्रभावों पर प्रतिभागियों के साथ चर्चा करें, ताकि वह अलग–अलग नजरिये को परखना–समझना सीख सकें।

mnkgj.k% कुछ समूह जो सिर्फ "पुरुषों के अधिकारों" (डत।) पर ध्यान देते हैं, वह अब बहुत ताक़तवर हो गए हैं। उन्हें ख़ूब फंडिंग भी मिल रही है। वह जेंडर समानता के ख़िलाफ बड़े पैमाने पर गलत मैसेज फैलाने में जुटे हैं। एडवांस्ड ऑनलाइन टूल्स का इस्तेमाल करके, ये समूह वायरल कंटेंट बनाते हैं और गलत और भ्रामक जानकारी फैलाने वाले कैंपेन चलाते हैं, जो अक्सर बराबरी को बढ़ावा देने वाली कोशिशों को पब्लिक हैरेसमेंट और ऑनलाइन अब्यूज के माध्यम से टारगेट करते हैं।

फैसिलिटेटर इन सामग्रियों को चर्चा का विषय बना सकते हैं, जिससे प्रतिभागियों को इन मैसेजों के पीछे के मक़सद को समझने में मदद मिलेगी और समानता व साझा जिम्मेदारी के विचार को मजबूत किया जा सकेगा। जैसे–जैसे मैनोस्फीयर बढ़ रहा है और अपनी पहुँच बढ़ाने के लिए टेक्नोलॉजी का ज़्यादा से ज़्यादा इस्तेमाल कर रहा है, यह जानना जरूरी है कि क्या प्रतिभागी इन मैसेजों से प्रभावित हो रहे हैं। साथ ही, इस विषय पर सोचना जरूरी है कि इनसे कैसे निपटा जाए, इनका कैसे मुक़ाबला किया जाए। इस प्रभाव को दूर करना इसलिए भी जरूरी है कि आज के समय में मैनोस्फीयर महिला अधिकारों और जेंडर समानता के लिए सबसे बड़ी और तेजी से बढ़ती चुनौतियों में से एक बन चुका है।

6-
fojks/k dh fLFkfr esa QSflfyVsVj dh enn djuk

dSls djsa% उन संभावित जोखिमों की पहचान करें जिनका सामना फैसिलिटेटरों को करना पड़ सकता है, जैसे कि पहचान के आधार पर भेदभाव या समुदाय के विरोध का सामना करना। फैसिलिटेटरों के लिए ऐसे सुरक्षित स्थान बनाएँ, जहाँ वह अपने अनुभव साझा कर सकें। इन चुनौतियों से निपटने के लिए एक सपोर्ट सिस्टम बनाएँ। यौन हिंसा या ट्रांसजेंडर अधिकार जैसे मुद्दों पर चर्चा करते समय फैसिलिटेटरों को विरोध का सामना करना पड़ सकता है। ऐसे में उनके लिए नियमित रूप से डीब्रीफ सत्र, अपनी बात कहने के लिए मंच, और इस तरह की रुकावटों से निपटने का तरीक़ा उपलब्ध कराना बहुत जरूरी है, ताकि वह ख़ुद को सुरक्षित महसूस कर सकें और अपना काम जारी रख सकें।



Qfl fyVVjkı vkj çfrHkkfx;kı dh enn ij ij[k ls çkIr Kku

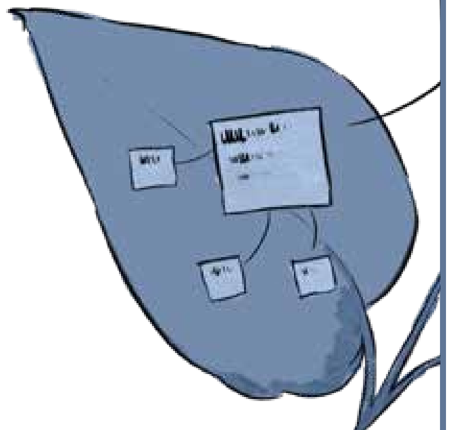
टूलकिट परीक्षण से पता चला कि जेंडर के नियम–कायदों से जुड़ी चर्चाओं में, विशेष रूप से सामुदायिक स्तर पर, सावधानी के साथ सही गति बनाए रखने और ऐसे एंट्री पॉइंट का इस्तेमाल करने की जरूरत है, जिन पर विवाद या विरोध की गुंजाइश न हो। टीम का इस बात पर निरंतर जोर रहा कि संवेदनशील विषयों पर चर्चा शुरू करते समय बहुत सतर्क रहने की जरूरत है। उन्होंने पाया कि गाँव स्तर पर जेंडर पहचान और यौनिक रुझान जैसे मुद्दों पर चर्चा के दौरान फैसिलिटेटर और प्रतिभागी दोनों ही बहुत असहज हो जाते थे। यही कारण है कि फैसिलिटेटर प्रायः इन मुद्दों को सीधे उठाने के बजाय घुमा–फिराकर उठाया करते थे, या फिर प्रशिक्षण और चिंतन सत्र जैसे ज़्यादा नियंत्रित स्थान में इन विषयों पर चर्चा करना बेहतर समझते थे।

परीक्षण के दौरान यह भी पता चला कि फैसिलिटेटर की मदद करना बहुत जरूरी है। यह विशेष रूप से इसलिए जरूरी था क्योंकि कई विलेज चौंपियन कम उम्र के थे और उन्हें अपने से काफी बड़े समुदाय के सदस्यों और प्रभावशाली लोगों के साथ बातचीत करनी पड़ती थी। वैसे अच्छी बात यह थी कि फील्ड फैसिलिटेटरों ने इस तरह की बातचीत के दौरान विलेज चौंपियनों का मार्गदर्शन किया और उनका साथ दिया, जिससे उन्हें विरोध का सामना करने और अपना आत्मविश्वास बनाए रखने में मदद मिली। विरोध से निपटने के लिए टीम की लगातार भागीदारी और व्यावहारिक सहयोग जरूरी रणनीतियों के रूप में सामने आए। इससे यह बात और पक्की हो गई कि संवेदनशील विषयों को धीरे–धीरे और क्रमवार तरीके से ही उठाना बेहतर होगा। साथ ही, विशेष रूप से इस बात की भी जरूरत महसूस की गई कि युवा प्रतिभागियों के साथ नियमित रूप से संपर्क बनाए रखना होगा, जिससे उन्हें अपनी बात कहने, अपनी असहजता को दूर करने और जरूरत के हिसाब से अपने तरीकों में सुधार करने का मौका मिल सके।

7- Hkk"kk es lonu'khyrk vkj lkexh dh Ýfeax

dSls djsa

- जेंडर और सेक्सुअलिटी पर बात करते समय ध्यान से, संदर्भ के हिसाब से भाषा का इस्तेमाल करें। ऐसे शब्द और चित्र चुनें जो समुदाय के सहजता स्तर से मेल खाता हो, प्रगतिशील विचारों को शामिल करने की गति धीमी और क्रमिक ही रखें, ताकि विरोध की स्थिति न बने, विशेष रूप से कार्यक्रम शुरुआती चरण में ऐसा करने से बचें, क्योंकि भरोसा बनने में अभी वक़्त है।
- प्रशिक्षण सामग्री तैयार करते समय, उसे पहले समुदाय के नेता, स्थानीय एजुकेटर या अनुभवी फैसिलिटेटर जैसे भरोसेमंद लोगों को जरूर दिखाएँ और उस पर विचार–विमर्श करें। इससे पता चलेगा कि समुदाय की सामग्री पर कैसी प्रतिक्रिया हो सकती है। इस प्रक्रिया को अपनाने से भाषा, उदाहरण और तरीक़ा–तीनों को सांस्कृतिक रूप से संवेदनशील बनाने में मदद मिलेगी, जिससे विरोध का जोखिम कम या बिल्कुल भी नहीं रहेगा। हितधारकों के शुरुआती फीडबैक से जरूरी बदलाव किए जा सकते हैं, जिससे स्थानीय मूल्यों का ख़्याल रखते हुए टूलकिट को ज़्यादा असरदार बनाने में मदद मिलेगी।



8- ekrk&firk vkj lenk; dk Hkh tkM+

dl: dj% यह समझना जरूरी है कि प्रतिभागियों की सोच पर उनके सामाजिक नेटवर्क का गहरा प्रभाव होता है, विशेष रूप से माता–पिता की राय उनके लिए बहुत महत्व रखती है। इसलिए ऐसा संरचित स्थान बनाएँ जहाँ माता–पिता और समुदाय के अन्य लोग भी चर्चा में शामिल हो सकें। इससे वह भी कार्यक्रम के उद्देश्यों और फायदों को समझ पाएँगे।

> mnkgj.k% अगर लड़के घर के कामों में मदद करते हैं तो उन्हें अपने ही परिवार, यहाँ तक कि माँ का विरोध भी झेलना पड़ सकता है। ऐसे में जरूरी है कि फैसिलिटेटर उस लड़के के माता–पिता से बातचीत करे और समझाए कि जेंडर समानता वाला व्यवहार कैसे न सिर्फ परिवार, बल्कि समुदाय के लिए फायदेमंद हैं। इससे लड़कों को इन व्यवहारों को अपनाने के लिए सहयोगी माहौल मिलेगा।

9- lkekftd fu;e&dk;nk dk pukrh nu l tMh fprk dk lek/kku

dl: dj% कहानी को प्रस्तुत करने का तरीक़ा बदलें। सीधे–सीधे जेंडर भूमिकाओं को चुनौती देना ठीक नहीं होगा। सुरक्षा, सम्मान और जेंडर–आधारित हिंसा की रोकथाम पर फोकस करना ज्यादा ठीक रहेगा। इस तरीक़े से सामाजिक रुकावट के डर को कम करने में मदद मिलेगी और बातचीत के केन्द्र में आपसी भलाई रहेगी।

10- i#"k lkekftd dk;drk dk likV djuk

dl: dj% जेंडर समानता के लिए खड़े होने पर पुरुष साथियों को जिन सामाजिक जोखिमों का सामना करना पड़ता है, उन्हें पहचानें और उन्हें समुदाय की तरफ से सपोर्ट करें। ऐसा पीयर नेटवर्क बनाएँ जिसमें ऐसे पुरुष साथी अपने अनुभव साझा कर सकें। इसस उनकी प्रतिबद्धता और हिम्मत बढ़ेगी।

> mnkgj.k% जो पुरुष महिला अधिकारों की लड़ाई लड़ते हैं, उन्हें अक्सर मजाक का सामना करना पड़ता है। ऐसे में फैसिलिटेटर उन्हें सहयोगी साथियों के साथ जोड़ सकते हैं और उन्हें हितधारक एंगेजमेंट में भी शामिल कर सकते हैं। इससे उन्हें लगेगा कि उनके काम की अहमियत है। इस तरह, वह ख़ुद को अकेला महसूस नहीं करेंगे।

11- ikojQy ikth'ku ij cBs i#"kksa dk dk;Øe ls tksMuk

d|ls djs% जेंडर समानता पर जब भी पुरुषों और लड़कों के साथ काम की बात आती है तो कार्यक्रमों का ध्यान प्रायः सामुदायिक स्तर के लोगों (ग्रासरूट) या युवाओं पर केन्द्रित हो जाता है, जबकि राजनीतिक व्यवस्था और कॉर्पोरेट सिस्टम में अहम पद और प्रभाव रखने वाले कुलीन पुरुषों को नजरअंदाज कर दिया जाता है। जब ऐसे नेता शामिल नहीं होते, तो संस्थाओं के भीतर कार्यक्रमों को विरोध झेलना पड़ता है या लम्बे समय तक बदलाव बनाए रखना मुश्किल हो जाता है। इसलिए जरूरी है कि प्रभावशाली पुरुषों को भी सक्रिय रूप से कार्यक्रम के साथ जोड़ा जाए। इससे विरोध कम होगा और स्थायी संरचनात्मक बदलाव संभव हो पाएँगे।45

> mnkgj.k% प्रभावशाली पुरुष नेतृत्व को नीति संवाद, लीडरशिप वर्कशॉप, और/या पब्लिक एडवोकेसी प्लेटफॉर्म के माध्यम से सक्रिय रूप से कार्यक्रम से जोड़ा जा सकता है।

12- vk/;kfRed@/kkfed@vkLFkk ls tqMs lnHkksa dk 'kkfey djuk

d|ls djs% यह मानना जरूरी है कि आध्यात्मिक और धार्मिक विश्वास समाज की सोच और मूल्यों को गहराई से प्रभावित करते हैं। जब पुरुषों और लड़कों के साथ काम करें, तो जेंडर समानता की चर्चा को करुणा, न्याय, गरिमा और साझा जिम्मेदारी जैसे सम्मानित सिद्धांतों से जोड़ें। धार्मिक नेताओं को साथ लेने और सांस्कृतिक रूप से जुड़े नैतिकता वाले फ्रेमवर्क का इस्तेमाल करने से भरोसा बनाने और विरोध को कम करने में मदद मिलेगी।

> mnkgj.k% फैसिलिटेटर, स्थानीय धार्मिक नेताओं और पुरुषों के साथ छोटे समूह में चर्चा कर सकते हैं ताकि उन धार्मिक शिक्षाओं पर विचार किया जा सके जो घर में एक–दूसरे के प्रति सम्मान, अहिंसा और साझा भूमिका को बढ़ावा देते हों। इससे भी विरोध को कम करने और समर्थन को ज़्यादा करने में मदद मिलेगी।

lko/kkuh cjrs% धर्म या आस्था से जुड़े नेताओं से जुड़ने से पहले उनके मूल्य, प्रभाव और जेंडर समानता के प्रति उनके दृष्टिकोण को समझना जरूरी है। कुछ नेता मुश्किल विषय पर बातचीत शुरू करने में मदद कर सकते हैं, जबकि कुछ उन्हीं नियम–क़ायदों को बढ़ावा देने की वकालत कर सकते हैं जिन्हें कार्यक्रम बदलना चाहता है। इसलिए फैसिलिटेटरों को सावधानी के साथ ऐसे नेताओं का चुनाव करना चाहिए, उनके साथ संबंध बनाने में सावधानी बरतनी चाहिए और यह सुनिश्चित करना चाहिए कि चर्चा हमेशा बराबरी, गरिमा, अहिंसा और अधिकार पर आधारित ही रहे।

45 10 ways to engage men & boys to counter backlash: Fact sheet and guidance for activists, academics and practitioners in gender equality, human rights, democracy and climate justice. MenEngage Global Alliance, FEIM, & Sexual Violence Research Initiative (SVRI). https://shorturl.at/rA365

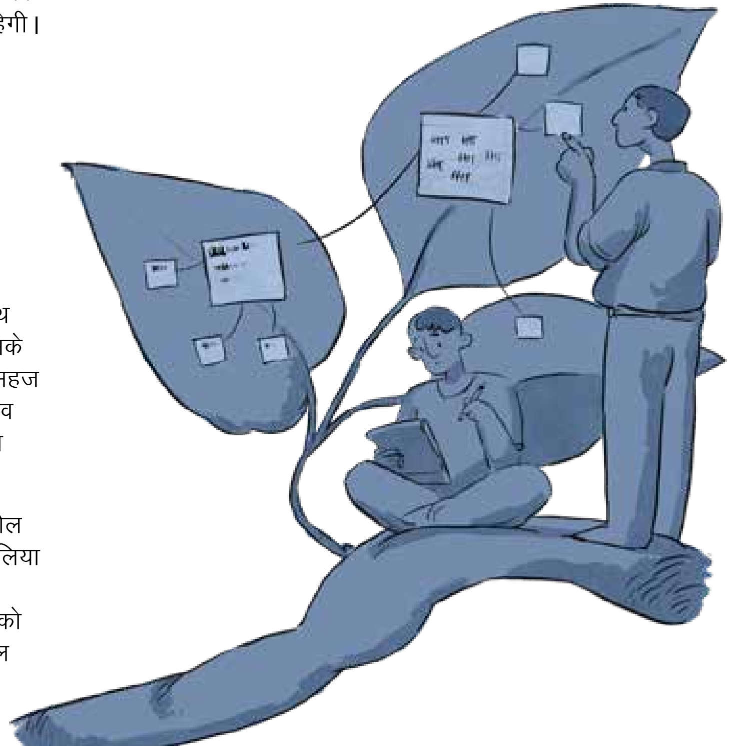
13- laLFkkxr tksf[ke vkSj lhekvksa dks le>sa

dSls djsa% स्कूलों और कॉलेजों जैसी संस्थाओं के साथ काम करने की अपनी अलग सीमाएँ और जोखिम हो सकते हैं, जिसमें संभावित विरोध भी शामिल हैं। सेक्स वर्क की वास्तविकता, ट्रांसजेंडर समुदायों की समस्या, या यौनिकता जैसे विषयों पर चर्चा को लेकर संस्थाओं को झिझक हो सकती है। माता–पिता या समाज के संभावित विरोध के डर से इन विषयों को कार्यक्रम से बाहर रखने का अनुरोध भी आ सकता है। इस स्थिति से निपटने के लिए संस्था के प्रमुखों को कार्यक्रम के बिल्कुल शुरुआती चरण में ही अपने साथ जोड़ लें। उन्हें इन विषयों के शैक्षिक मूल्य के बारे में बताएँ, और संस्था की सीमाओं के साथ तालमेल बिठाते हुए सामग्री में बदलाव करने के लिए भी तैयार रहें। इस तरह संस्था की सीमाओं का सम्मान भी बना रहेगा और चर्चा भी जारी रहेगी।

14- laLFkkxr tksf[ke vkSj lhekvksa dks le>sa

dSls djsa%

- प्रतिभागियों, माता–पिता और अन्य हितधारकों के साथ नियमित रूप से बातचीत करें ताकि यह आँका जा सके कि समुदाय कार्यक्रम की सामग्री को लेकर कितना सहज या असहज है। इससे समय रहते बदलाव करना संभव होता है ताकि किसी भी विरोध को बढ़ने से रोका जा सके।
- इस बात पर विशेष रूप से फीडबैक लें कि संवेदनशील विषयों को प्रतिभागियों और फैसिलिटेटरों द्वारा कैसे लिया और समझा जा रहा है। इससे समुदाय की मानसिक तैयारी को समझने में मदद मिलती है और कार्यक्रम को चिंताओं का समय रहते समाधान ढूँढने का मौक़ा मिल जाता है।
- जेंडर समानता और यौनिकता जैसे विषयों पर मिलने वाली त्वरित प्रतिक्रियाओं के साथ ही सामाजिक नियम–क़ायदों और दृष्टिकोणों में आने वाले दीर्घकालिक बदलावों, दोनों को ट्रैक करें। इससे साफ तस्वीर मिलेगी कि कार्यक्रम कितने प्रभावी तरीक़े से मौजूदा नियम–क़ायदों को चुनौती देने और समावेशिता को बढ़ावा देने के बीच संतुलन बना रहा है।
- सामने किस तरह का विरोध आया और उससे कैसे निपटा गया, इसका रिकॉर्ड रखें ताकि भविष्य के कार्यक्रमों को बेहतर बनाया जा सके और चुनौतीपूर्ण विषयों के प्रति दृष्टिकोण में सुधार किया जा सके। यह उन सफल रणनीतियों की पहचान करने में भी मदद करता है जिन्हें दोबारा अपनाया या बड़े पैमाने पर लागू किया जा सकता है।



चुनौतियाँ

lÙkk vkj fo'k"kkf/kdkj dk pukrh nuk

कई पुरुष जेंडर समानता के प्रयासों का विरोध इसलिए कर सकते हैं क्योंकि उन्हें यह पहले अपनी पारंपरिक भूमिकाओं और विशेषाधिकारों के लिए ख़तरा लगती हैं। नियंत्रण या रुतबा खोने का डर इनकार, बचाव की मुद्रा, या यहाँ तक कि उन कार्यक्रमों के प्रति शत्रुता को जन्म दे सकता है जो इन असमानताओं को दूर करना चाहते हैं।

lenk; d fu;e&dk;n vkj lkekftd ncko

जिन समुदायों में जेंडर के नियम–क़ायदे सख़्त हैं, वहाँ जेंडर समानता की पहलों में हिस्सा लेने वाले पुरुषों को उपहास, कलंक या बहिष्कार का सामना करना पड़ सकता है। सामाजिक अपेक्षाएँ पुरुषों को ऐसे कार्यक्रमों का खुलकर समर्थन करने से रोक सकती हैं, क्योंकि उन्हें साथियों, परिवार या समुदाय के नेताओं की आलोचना का डर रहता है।

xyrQgfe;k vkj xyr tkudkjh

विरोध जेंडर समानता को लेकर पैदा हुई गलतफहमियों से भी उपज सकता है। कुछ पुरुष यह गलत धारणा पाल सकते हैं कि इन कार्यक्रमों का मक़सद उन्हें कमजोर करना या नुकसान पहुँचाना है, जबकि असल में यह निष्पक्षता और साझा अवसरों को बढ़ावा देते हैं।

lLFkkvk vkj urkvk dh vkj l fojk/k

पारंपरिक नेता, धार्मिक संस्थाएँ या स्थानीय प्रशासन ऐसे कार्यक्रमों का विरोध कर सकते हैं जो जमे हुए सत्ता–ढाँचों या सांस्कृतिक प्रथाओं को चुनौती देते हैं। उनका विरोध जनमत को प्रभावित कर सकता है और कार्यक्रम की स्वीकार्यता में रुकावट बन सकता है।

fn[kkoVh Hkkxhnkjh ¼VkdfuTe½ vkj lrgh tMko

कुछ पुरुष कार्यक्रमों में सिर्फ ऊपरी तौर पर शामिल हो सकते हैं, ताकि समर्थक दिखें, जबकि असली बदलाव के लिए प्रतिबद्ध न हों। इससे कार्यक्रम की विश्वसनीयता और दीर्घकालिक प्रभाव, दोनों कमजोर पड़ सकते हैं।

Hkhrj mrj tMj fu;e&dk;n

कई पुरुषों ने मर्दानगी की हानिकारक धारणाओं को भीतर तक उतार लिया है, जैसे दबदबा बनाए रखने या भावनाओं को दबाने की जरूरत। यह मान्यताएँ प्रतिभागियों के लिए सोचने और बरतने के वैकल्पिक, बराबरी वाले तरीक़ों को अपनाना मुश्किल बना देती हैं। ख़ास तौर पर हस्तक्षेपों के लिहाज से देखें तो भीतर उतरे यह नियम–क़ायदे प्रायः कार्यक्रम की जगह के भीतर ही विरोध के रूप में सामने आते हैं: जब बराबरी वाले विकल्प रखे जाते हैं तो फैसिलिटेटरों को बचाव की मुद्रा या उदासीनता का सामना करना पड़ सकता है; प्रतिभागी नए विचारों को यह कहकर ख़ारिज कर सकते हैं कि यह व्यावहारिक नहीं हैं या 'हमारे जैसे लोगों के लिए नहीं हैं', साथियों के दबाव में जाने–पहचाने नियम–क़ायदों की ओर लौट सकते हैं, या सत्र में बौद्धिक रूप से सहमति जता सकते हैं और बाहर पुराना व्यवहार जारी रख सकते हैं। इसका पहले से अंदाजा लगाना, और एक बार के संदेश के बजाय बार–बार, धीरे–धीरे जुड़ाव की योजना बनाना, उस बैकलैश से निपटने का हिस्सा है जो सिर्फ बाहर से नहीं, बल्कि समूह के भीतर से भी आता है।

efgyk ijkdkjk d f[kykQ cdy'k

जेंडर समानता की पैरवी करने वाली महिलाओं को ज़्यादा विरोध झेलना पड़ सकता है, क्योंकि कुछ पुरुष उनके नेतृत्व को पितृसत्तात्मक नियम–क़ायदों के लिए सीधी चुनौती के रूप में देख सकते हैं। यह बैकलैश चुपचाप कमजोर करने से लेकर खुली आक्रामकता तक, किसी भी रूप में हो सकता है।

v,uykbu cSdyS'k vkSj fMftVy U;k; rd igqap

ऑनलाइन उत्पीड़न, गलत जानकारी और हानिकारक डिजिटल आख्यानों का जवाब देने के लिए पर्याप्त जानकारी, कौशल और सुरक्षित जगहों की कमी है। फैसिलिटेटर ख़ुद को इन प्रभावों से उसी वक़्त निपटने के लिए तैयार महसूस नहीं कर सकते, जबकि प्रतिभागियों के पास प्रायः वह मीडिया साक्षरता नहीं होती जो ऑनलाइन सामने आने वाली चीजों को आलोचनात्मक ढंग से परखने और उनका जवाब देने के लिए जरूरी है। इसके अलावा, डिजिटल न्याय माँगने के स्पष्ट रास्ते प्रायः सीमित होते हैं, और साइबर क़ानून जटिल, अस्पष्ट या लगातार बदलते रह सकते हैं, जिससे उन्हें समझना और लागू करना मुश्किल हो जाता है। ड्यूटी बेयरर (दायित्वधारी) ख़ुद भी हमेशा पूरी तरह जानकार नहीं होते, जिससे समय पर और प्रभावी प्रतिक्रिया में और देरी या रुकावट आ सकती है।

bVjlsD'kuy pqukSfr;ksa ls fuiVuk

जब जाति, वर्ग, यौनिकता या विकलांगता जैसे आपस में जुड़े मुद्दों पर काम होता है, तो विरोध और बढ़ सकता है, क्योंकि असमानता की यह परतें प्रायः अतिरिक्त पूर्वाग्रहों और भेदभाव को भड़का देती हैं।

कार्यक्रमों को बैकलैश का पहले से अंदाजा लगाकर उससे निपटने की रणनीतियाँ बनानी चाहिए, जैसे संवाद के लिए सुरक्षित जगहें बनाना, समुदाय के प्रभावशाली नेताओं को साथ जोड़ना, जेंडर समानता से सबको मिलने वाले साझा फायदों पर साफ–साफ बात करना, और संवेदनशील विषयों को धीरे–धीरे सामने लाना। इन चुनौतियों से पार पाने और सार्थक बदलाव लाने के लिए लगातार जुड़ाव, सहानुभूति और संदर्भ की समझ बेहद जरूरी है।

p;fur dsl LVMh@dke dk cgrjhu rjhdk%

प्रोमुंडो का 'प्रोग्राम एच' दुनिया भर में सराही गई एक ऐसी पहल है, जिसे मर्दानगी के हानिकारक नियम–क़ायदों को चुनौती देने और जेंडर समानता को बढ़ावा देने में पुरुषों व लड़कों को जोड़ने के लिए बनाया गया था। ब्राजील में इस कार्यक्रम को प्रतिभागियों और समुदाय के लोगों की ओर से भारी विरोध का सामना करना पड़ा, जिन्हें इसके उद्देश्य पारंपरिक पुरुष भूमिकाओं और सांस्कृतिक नियम–क़ायदों के लिए ख़तरा लगे। कुछ पुरुषों को देखभाल के काम और भावनात्मक खुलेपन पर होने वाली चर्चाएँ अपने अधिकार को कमजोर करती हुई लगीं, जबकि धार्मिक और सामुदायिक नेताओं ने कार्यक्रम के असर पर संदेह जताया।

इस बैकलैश से निपटने के लिए प्रोमुंडो ने सांस्कृतिक रूप से संवेदनशील रणनीतियाँ अपनाईं। उन्होंने जेंडर समानता को परिवारों और समुदायों को मजबूत करने के जरिये के रूप में रखा, और पारिवारिक सद्भाव तथा बच्चों के विकास जैसे फायदों पर जोर दिया। स्थानीय नेताओं को सहयोगी और पैरोकार के रूप में जोड़ा गया, जिससे कार्यक्रम को विश्वसनीयता मिली। सुरक्षित जगहें बनाई गईं, जैसे एक ही जेंडर वाले चर्चा समूह, ताकि पुरुष बिना किसी फैसले के डर के अपने विचार और अनुभव साझा कर सकें। इन जगहों ने प्रतिभागियों को भावनाओं की अभिव्यक्ति और अहिंसा जैसे संवेदनशील विषयों पर धीरे–धीरे खुलने का मौक़ा दिया।

कार्यक्रम ने सकारात्मक मर्दानगी को बढ़ावा देने पर भी ध्यान दिया, और बराबरी वाले तथा देखभाल करने वाले व्यवहार को कमजोरी नहीं, बल्कि ताक़त के रूप में पेश किया। जैसे–जैसे कार्यक्रम आगे बढ़ा, महिलाओं, परिवारों और समुदाय के लोगों को भी इसमें शामिल किया गया, जिससे आपसी समझ बढ़ी और यह धारणा टूटी कि यह पहल समाज को बाँटने वाली है।

नतीजतन, प्रतिभागियों ने बताया कि उनके रिश्ते बेहतर हुए और घरेलू हिंसा में कमी आई। समुदाय का रवैया भी बदला और जेंडर–समतामूलक व्यवहार के प्रति ज़्यादा स्वीकार्यता आई, जिससे साबित हुआ कि कार्यक्रम विरोध पर क़ाबू पाने में सफल रहा।

हासिल होने की उम्मीद

- लक्ष्य ऐसा माहौल बनाना है जहाँ जेंडर नियम–क़ायदों और सामाजिक भूमिकाओं जैसे मुश्किल विषयों पर बैकलैश के डर के बिना खुलकर चर्चा हो सके, और सकारात्मक बदलाव को इस तरह बढ़ावा मिले जो समुदाय के मूल्यों का सम्मान करता हो।
- कार्यक्रम यह अंदाजा लगा सकें कि विरोध कहाँ से आ सकता है, और साथ ही यह सुनिश्चित करें कि फैसिलिटेटरों, विलेज चौंपियनों, पुरुष सहयोगियों, महिला पैरोकारों और सामुदायिक संदेशवाहकों के पास वह तैयारी, सहयोग की व्यवस्थाएँ, रेफरल के रास्ते, डीब्रीफ की जगहें और प्रतिक्रिया के प्रोटोकॉल हों जो बैकलैश से सुरक्षित ढंग से निपटने के लिए जरूरी हैं।
- बैकलैश से प्रभावी ढंग से निपटने पर यह सुनिश्चित हो सकता है कि मुश्किल विषय–जैसे हाशियाकृत समूहों के अनुभव या यौनिकता से जुड़ी चर्चाएँ–कार्यक्रम में लंबे समय तक टिके रह सकें, जिससे दीर्घकालिक प्रभाव की राह खुलती है।

ध्यान रखने योग्य बातें

कार्यक्रम की योजना बनाते समय पहले से यह आकलन करें कि विरोध किन क्षेत्रों से आ सकता है और किन लोगों/हितधारकों की ओर से बैकलैश की आशंका है–समुदाय के लोग, माता–पिता, या संस्थाओं के प्रमुख। बैकलैश कहाँ से उठ सकता है, इसका पहले से अंदाजा होने पर उससे निपटने की रणनीतियाँ बनाई जा सकती हैं, जिससे टीम चुनौतियों को सहजता से सँभालने और संवेदनशील मुद्दों पर नकारात्मक प्रतिक्रिया आने की स्थिति में तुरंत जवाब देने के लिए तैयार रहती है।

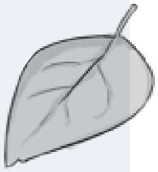
ऐसी भाषा इस्तेमाल करें जो समुदाय की सहजता के दायरे में हो, ख़ास तौर पर तब जब प्रगतिशील विचार पहली बार रखे जा रहे हों। ज़्यादा संवेदनशील विषय भरोसा बन जाने के बाद ही, धीरे–धीरे सामने लाएँ, ताकि प्रतिभागी ख़ुद को सुरक्षित और सम्मानित महसूस करें।

प्रतिभागियों पर, विशेष रूप से पुरुषों और लड़कों पर, पारंपरिक जेंडर नियम–कायदों के अनुरूप चलने का सामाजिक दबाव हो सकता है, जिससे काफी तनाव पैदा हो सकता है और मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ी मदद की जरूरत भी। कार्यक्रम के भीतर साथियों के सहयोग समूह बनाने से प्रतिभागियों को ऐसे दबावों से निपटने में मदद मिल सकती है।

संसाधन

- **Centre for Catalyzing Change (C3) –** Responding to Backlash in Jharkhand — भारत के झारखंड में यौनिकता शिक्षा को लेकर आए विरोधध्बैकलैश से निपटने और अनुकूल माहौल बनाने का सी3 का रणनीतिक तरीका। यहाँ उपलब्ध है: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7597059/
- **Action Reaction (Dasra) —** यह समझने में मदद करता है कि जेंडर समानता के कार्यक्रम चलाने वाले संगठनों को किन प्रतिकूल नतीजों (बैकलैश) का सामना करना पड़ता है, और ऐसे बैकलैश से पार पाने के अलग–अलग तरीके क्या हैं। यहाँ उपलब्ध है: https://10to19community.in/wp-content/uploads/2022/06/Action-Reaction-I.pdf
- **Understanding Online Gender-Based Violence / Technology-Facilitated Violence (APC) —** यहाँ उपलब्ध है: [लिंक की पुष्टि बाकी है]
- **10 Ways to Engage Men & Boys to Counter Backlash (MenEngage Global Alliance, FEIM & SVRI) —** यहाँ उपलब्ध है: https://cdn.menengage.org/media/documents/resources/10-ways-to-engage-men-and-boys-to-counter-backlash/10-Ways-to-Engage-Men-and-Boys-to-Counter-Backlash-Men-Masculinities-and-Countering-Backlash-Collecti ve-2025_2025-09-25-072627_fnan.pdf
- **The Manosphere, Rewired: Understanding Masculinities Online & Pathways for Healthy Connection (Equimundo) —** 'मैनोस्फियर को बेहतर समझने में मदद करता है। यहाँ उपलब्ध हैरू https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2024/06/Manosphere-Rewired.pdf
- **The Double-Edged Sword of Online Gaming:** An Analysis of Masculinity in Video Games (Oak Foundation, Geena Davis Institute on Gender in Media & Equimundo) — इस बारे में कि ऑनलाइन और वीडियो–गेमिंग समुदायों में मर्दानगियाँ किस तरह काम करती हैं। यहाँ उपलब्ध है: https://www.equimundo.org/wp-content/uploads/2021/11/GDI-and-Promundo-masculinities-and-gaming-study-2021-FINAL-1.pdf
- **Addressing and Countering Disinformation (Association for Progressive Communications, APC) —** यहाँ उपलब्ध है: https://www.apc.org/sites/default/files/Explainers-disinformation_final.pdf

मॉड्यूल 4 के लिए सेल्फ-चेक



अपने कार्यक्रम की समीक्षा करने के लिए इन बिन्दुओं का उपयोग त्वरित सूची की तरह करें। अगर आप किसी सवाल का जवाब 'हाँ' या 'इसके लिए हमारे पास योजना है' में नहीं दे पाते हैं, तो कार्यक्रम की रूपरेखा के उस हिस्से पर फिर से विचार करना ज़्यादा सही रहेगा।

- क्या हमने यह अंदाजा लगाया है कि विरोध कौन कर सकता है और क्यों (प्रतिभागी, परिवार, नेता, संस्थाएँ, या ऑनलाइन सक्रिय लोग)?
- क्या हमने यह सोचा है कि बैकलैश अलग–अलग प्रतिभागियों को अलग–अलग तरह से कैसे प्रभावित कर सकता है, विशेष रूप से जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, यौनिकता, जेंडर पहचान, उम्र या वैवाहिक स्थिति के आधार पर?
- क्या समुदाय की गलतफहमियों, गलत जानकारी और जानबूझकर फैलाए गए दुष्प्रचार से निपटने की हमारे पास कोई योजना है?
- क्या हमने फैसिलिटेटरों को असहमति और निजी बैकलैश से निपटने, तथा एक–दूसरे का साथ देने के लिए तैयार किया है?
- क्या हमने माता–पिता और समुदाय के द्वारपालों को पहल करके साथ जोड़ा है? क्या हमने यह जाँचा है कि हमने जिन संदेशवाहकों, प्रभावशाली लोगों, या धार्मिक/सामुदायिक नेताओं को चुना है, वे कार्यक्रम के जेंडर समानता के लक्ष्यों को समझते हैं और उनका समर्थन करते हैं?
- क्या ऑनलाइन और सोशल मीडिया पर आने वाले बैकलैश, तथा डिजिटल सुरक्षा के लिए हमारे पास बचाव की रणनीतियाँ हैं?
- अगर प्रतिभागी हिंसा, मानसिक परेशानी, ऑनलाइन उत्पीड़न या सुरक्षा से जुड़ी चिंताओं के बारे में बताएँ, तो क्या हमारे पास रेफरल और प्रतिक्रिया के स्पष्ट रास्ते हैं?
- क्या हम उन पैरोकारों और सहयोगियों की सुरक्षा कर रहे हैं जिन्हें बैकलैश का सामना करना पड़ सकता है?
- क्या हमने संस्थागत जोखिमों और ख़ुद अपने संगठन पर आने वाले जोखिम पर विचार किया है?
- क्या हमारा एमईएल बैकलैश को उभरते ही दर्ज करता है और उससे निपटने में हमारी मदद करता है?

e,Mîy

5

मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखना-सिखाना

, d >yd% मॉड्यूल 5 आपको मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने (एमईएल) की ऐसी व्यवस्था बनाने में मदद करता है जो असली बदलाव को पकड़ सके, न कि सिर्फ सोच में आए बदलाव को; जो माप को जमीनी हकीक़त पर आध ारित रखे; जो सिर्फ लोगों के अपने बयान पर भरोसा करने के बजाय अलग–अलग स्रोतों से प्रमाण जुटाए; और जो सीखी गई बातों को लगातार विकसित होते कार्यक्रम और थ्योरी ऑफ चेंज में वापस जोड़ती रहे।

पुरुषों और लड़कों के साथ किए गए काम में कुछ सकारात्मक बदलाव देखने को मिले हैं, विशेष रूप से घरेलू काम और जेंडर–आधारित हिंसा को लेकर सोच के स्तर पर। हालाँकि, व्यवहार में लगातार बने रहने वाले बदलाव के, और महिलाओं, जेंडर–विविध लोगों तथा समुदायों पर व्यापक प्रभाव के प्रमाण अभी भी सीमित हैं। जो कार्यक्रम कई स्तरों पर–व्यक्ति, परिवार और समुदाय–काम करते हैं, उन्होंने उम्मीद जरूर जगाई है, लेकिन इन बदलावों को समय के साथ बनाए रखना और व्यवस्थाओं व संस्थाओं को प्रभावित करना अब भी मुश्किल बना हुआ है।

अधिकतर कार्यक्रम प्रगति पर नजर रखने के लिए गुणात्मक और मात्रात्मक, दोनों तरह के तरीक़ों का मिला–जुला इस्तेमाल करते हैं, लेकिन अलग–अलग संदर्भों में एकरूपता और गुणवत्ता बनाए रखना आज भी एक चुनौती है। कई हितधारकों के साथ मिलकर काम करना आम बात है, फिर भी लंबे समय तक लक्ष्यों में तालमेल और आपसी संवाद को मजबूत बनाए रखना हमेशा आसान नहीं होता। कई मूल्यांकन ज्ञान, सोच और लोगों के अपने बताए हुए व्यवहार में आए बदलाव पर ही केन्द्रित रह जाते हैं, और अक्सर यह देखना छूट जाता है कि सामाजिक नियम–क़ायदे किस तरह बदल रहे हैं, या इसका महिलाओं की जिन्दगी पर क्या असर पड़ा है। कार्यक्रम की रूपरेखा और मूल्यांकन, दोनों में महिलाओं की आवाज को शामिल करना बेहद जरूरी है, ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि हस्तक्षेप उनकी जरूरतों और वास्तविकताओं के अनुरूप हों। सबसे अहम बात यह है कि यह मान लेना कि सोच में बदलाव अपने आप व्यवहार में बदलाव ले आएगा, हमेशा सही नहीं होता। सामाजिक नियम–क़ायदे, समुदाय की अपेक्षाएँ और ढाँचागत रुकावटें इसमें बड़ी भूमिका निभाती हैं, और प्रभाव का आकलन करते समय इन्हें ध्यान में रखना जरूरी है।

कई फंडिंग एजेंसियों द्वारा इस्तेमाल की जा रही मौजूदा एमईएल व्यवस्थाएँ भी मुश्किलें खड़ी कर सकती हैं। यह व्यवस्थाएँ प्रायः ऐसी सख़्त समय–सीमाओं और रिपोर्टिंग प्रारूपों पर टिकी होती हैं, जो यह नहीं दर्शातीं कि सामाजिक बदलाव असल में आता कैसे है। ऐसे तरीक़े महिलाओं और लड़कियों पर अतिरिक्त दबाव डाल सकते हैं, और संवेदनशील जानकारी माँगकर कई बार तो उनकी सुरक्षा और निजता के अधिकार को भी जोखिम में डाल देते हैं। साथ ही, इनमें स्थानीय संदर्भ और जमीन पर काम कर रहे कार्यकर्ताओं व पैरोकारों की वास्तविकताओं की अनदेखी हो जाती है।

एमईएल के प्रति नारीवादी नजरिया इसका एक बेहतर विकल्प देता है। यह देखभाल, भरोसे और लचीलेपन को प्राथमिकता देता है और यह मानता है कि बदलाव जटिल होता है और सीधी लकीर में नहीं चलता। नारीवादी एमईएल सत्ता और असमानता पर बारीक नजर रखता है, सफलता की परिभाषा तय करने में महिलाओं और लड़कियों को सक्रिय रूप से शामिल करता है, और उनके जिये हुए अनुभवों को महत्व देता है। यह सिर्फ आँकड़ों पर नहीं, बल्कि कहानियों, रिश्तों और उन बदलावों पर ध्यान देता है जो सार्थक बदलाव की ओर इशारा करते हैं। ऐसा करके यह जेंडर समानता की दिशा में ज़्यादा नैतिक, प्रभावी और टिकाऊ प्रयासों को सहारा देता है, और उन लोगों की गरिमा तथा एजेंसी (अपने बारे में खुद फैसला लेने के अधिकार) का सम्मान करता है, जो इस काम से सबसे अधिक प्रभावित होते हैं।46

46 Count Me In! Consortium. (n.d.). *Monitoring, evaluation and learning should centre care, trust and flexibility: CMI!'s "MEL Matters" conversation with the UAF Sister Funds.* Retrieved June 22, 2026, from https://cmiconsortium.org/monitoring-evaluation-and-learning-should-centre-care-trust-and-flexibility/

मार्गदर्शक सिद्धांत

1-
,eb!,y dk ,d fujarj pyus okyh çfØ;k ekus], d ckj dk dke ugha

dlS djsa एमईएल की प्रक्रिया इस तरह बनाएँ कि वह कार्यक्रम की शुरुआत या अंत तक सीमित न रहे, बल्कि पूरे कार्यक्रम के दौरान चलती रहे। नियमित अंतराल पर जानकारी इकट्ठा करें, ताकि यह समझा जा सके कि समय के साथ ज्ञान, सोच, व्यवहार और कौशल किस तरह बदल रहे हैं। अलग–अलग चरणों में एक जैसे सवाल, चिंतन के बिन्दु या अवलोकन के टूल इस्तेमाल करें, ताकि सकारात्मक और नकारात्मक, दोनों तरह के बदलावों को दर्ज किया जा सके और उन पर समय रहते प्रतिक्रिया दी जा सके। इससे टीमों को यह सुविधा मिलती है कि जमीन पर असल में जो हो रहा है, उसके हिसाब से कार्यक्रम को ढाल सकें।

mnkgj.k फैसिलिटेटर सत्र के बाद छोटी–छोटी टिप्पणियाँ इकट्ठा कर सकते हैं, फील्ड नोट्स में अपने अवलोकन दर्ज कर सकते हैं और समय–समय पर समूह चर्चा करा सकते हैं। शुरुआती नोट्स में जेंडर को लेकर सख़्त रूढ़िवादी सोच दिख सकती है, जबकि बाद की प्रविष्टियों में सवाल उठाना, चुप्पी, या भाषा और व्यवहार में आंशिक बदलाव नजर आ सकता है। इस जानकारी की नियमित समीक्षा से टीमों को यह देखने में मदद मिलती है कि बदलाव कहाँ उभर रहा है, कहाँ रुका हुआ है, और कहाँ रास्ता सुधारने की जरूरत है।

2-
flQZ lkp ugha] O;ogkj esa cnyko ij /;ku nsa

dlS djsa यह मापने से आगे बढ़ें कि प्रतिभागी क्या मानने का दावा करते हैं, और यह देखें कि वे अपने रोजमर्रा के जीवन में करते क्या हैं। घर–परिवार, दोस्तों के समूह और सामुदायिक जगहों पर व्यवहार में आए बदलाव पर नजर रखें, जैसे देखभाल के काम में हिस्सेदारी, हिंसा पर प्रतिक्रिया, या हानिकारक नियम–कायदों को चुनौती देने की तत्परता। व्यवहार में बदलाव प्रायः सोच के बदलाव से ज़्यादा समय लेता है और असमान या संदर्भ–विशेष लग सकता है, इसलिए बार–बार अवलोकन और फॉलो–अप करना बहुत जरूरी हो जाता है।

mnkgj.k कार्यक्रम, परिवार के सदस्यों, साथियों या समुदाय के हितधारकों से फॉलो–अप बातचीत करके यह समझ सकते हैं कि बदलाव कार्यक्रम के दायरे से बाहर भी दिख रहा है या नहीं। जैसे, समुदाय के लोग यह देख सकते हैं कि युवा पुरुष महिलाओं से किस तरह बात करते हैं, घर की जिम्मेदारियाँ बाँटते हैं या नहीं, या हानिकारक स्थितियों में दख़ल देते हैं या नहीं। ऐसी बातें अकेले सर्वे से सामने नहीं आतीं, बल्कि बातचीत और अवलोकन से ही पता चलती हैं। कार्यक्रम दीर्घकालिक (लॉन्गिट्यूडिनल) अध्ययनों के लिए संसाधन जुटाने की कोशिश भी कर सकते हैं, जिसमें कुछ समय बाद वे अपने प्रतिभागियों और समुदायों के पास दोबारा जाकर इन मुद्दों पर हाल–चाल लें।

3-
çHkko dk le>u d fy, db utfj;k dk bLrseky dj

d l dj% बदलाव की पूरी तस्वीर बनाने के लिए अलग–अलग तरीक़ों और नजरियों को मिलाकर देखें। इसमें गुणात्मक और मात्रात्मक, दोनों तरह के टूल इस्तेमाल करना शामिल है। साथ ही, सिर्फ कार्यक्रम के प्रतिभागियों से नहीं, बल्कि महिलाओं, युवाओं और समुदाय के अन्य लोगों से भी सक्रिय रूप से फीडबैक लेना जरूरी है। अलग–अलग नजरिये उन कमियों, विरोधाभासों और अनचाहे नतीजों को सामने लाने में मदद करते हैं, जो किसी एक स्रोत के आँकड़ों से छूट सकते हैं।

mnkgj.k% हो सकता है प्रतिभागी सर्वे में सकारात्मक बदलाव बताएँ, लेकिन महिलाओं या समुदाय के युवा सदस्यों का फीडबैक ऐसे क्षेत्रों की ओर इशारा करे जहाँ बदलाव सीमित या असमान है। इन नजरियों को एक साथ रखने से टीमों को प्रभाव की अपनी समझ को बेहतर बनाने और सफलता को बढ़ा–चढ़ाकर आँकने से बचने में मदद मिलती है।

4-
eki dk LFkkuh; lnHk vkj okLrfodrkvk ij vk/kkfjr j[k

d l dj% टूल और इंडिकेटर को इस तरह ढालें कि वे स्थानीय भाषा, नियम–क़ायदों और वास्तविकताओं को दर्शाएँ। माप के सवाल और इंडिकेटर प्रतिभागियों के जिये हुए अनुभवों से मेल खाने चाहिए, और सामाजिक संदर्भ बदलने पर उन्हें अपडेट किया जाना चाहिए। जो चीज एक जगह प्रगति का संकेत है, जरूरी नहीं कि दूसरी जगह भी उसका वही मतलब हो।

mnkgj.k% जमीनी कार्यकर्ता चर्चा के सवालों या सर्वे के कथनों को इस तरह बदल सकते हैं कि वे स्थानीय स्तर पर प्रासंगिक स्थितियों, रिश्तों, या नियंत्रण और प्रतिरोध के रूपों को दर्शाएँ। इससे सोच और व्यवहार में आए उन बारीक बदलावों को पकड़ने में मदद मिलती है, जिन्हें आम टूल अनदेखा कर सकते हैं।

5-

,ebl,y dk ektnk lkenkf;d <kpk e 'kkfey dj

dls dj फीडबैक जुटाने और बदलाव पर विचार करने के लिए भरोसेमंद स्थानीय समूहों, जैसे स्वयं सहायता समूह, युवा समूह या सामुदायिक समितियों के जरिये काम करें। ऐसे मंचों से एमईएल बाहर से थोपी गई रिपोर्टिंग की शर्त न रहकर समुदाय की रोजमर्रा की बातचीत का हिस्सा बन जाता है। इससे नतीजों के टिकाऊपन और साझा जिम्मेदारी को भी बल मिलता है।

mnkgj.k सामुदायिक समूह ऐसे नियमित मंच के रूप में काम कर सकते हैं, जहाँ यह चर्चा हो कि जेंडर समानता, सुरक्षा या देखभाल के काम से जुड़े विचार रोजमर्रा की जिन्दगी में अमल में आ रहे हैं या नहीं। समूह के सदस्य प्रगति के ऐसे संकेत पहचान सकते हैं जो स्थानीय स्तर पर मायने रखते हों, और चिंताओं को समय रहते उठा सकते हैं, जिससे लगातार संवाद और अनौपचारिक मॉनिटरिंग की गुंजाइश बनती है।

6-

lh[kus vkj vuqdyu dks xgjk dju d fy, xq.kkRed vkdMk dk bLrseky dj

dls dj गुणात्मक आँकड़ों को, जैसे चिंतन–टिप्पणियाँ, कहानियाँ, अवलोकन और चर्चाएँ, सीखने के महत्वपूर्ण स्रोत के रूप में महत्व दें। इस तरह के आँकड़े जटिलता, विरोध और बारीकियों को पकड़ने में मदद करते हैं, और संवेदनशील मुद्दों तथा प्रक्रिया के स्तर पर होने वाले बदलावों को समझने के लिए विशेष रूप से उपयोगी हैं।

e,fuVfjx] eY;kdu vkj lh[ku&fl[kku ij ij[k l çkIr Kku

टूलकिट की जमीनी परख के दौरान मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने को मुख्य रूप से सीखने और चिंतन की व्यवस्था के रूप में देखा गया। परख के लिए समय सीमित था, इसलिए ध्यान प्रक्रियाओं, फैसिलिटेशन के अनुभवों और बदलाव के शुरुआती संकेतों को समझने पर रहा। परख के दौरान एमईएल के तरीके बड़े पैमाने पर गुणात्मक और चिंतन–आधारित रहे। इनमें फैसिलिटेटर के चिंतन–नोट्स, विलेज चौंपियनों की वॉइस रिकॉर्डिंग, वर्कशॉप के डीब्रीफ और साप्ताहिक टीम चेक–इन शामिल थे। इन सबने मिलकर लगातार चलने वाला एक फीडबैक लूप बनाया। फैसिलिटेटरों को प्रेरित किया गया कि वे असहजता, विरोध, उलझन, चुप्पी या किसी बड़ी समझ के पल को दर्ज करें, क्योंकि यह ऐसे महत्वपूर्ण डेटा पॉइंट हैं जो बताते हैं कि प्रतिभागी संवेदनशील मुद्दों से किस तरह जुड़ रहे हैं।

इस तरीक़े से कई छोटे लेकिन सार्थक बदलाव सामने आए। लड़कों ने समूह में, अक्सर पहली बार, कमाई, पलायन और मर्दानगी से जुड़ी अपेक्षाओं के दबाव पर खुलकर बात की। विलेज चौंपियनों ने अपनी सोच में आए बदलाव पर, और मुश्किल बातचीत को फैसिलिटेट करने को लेकर बढ़ते आत्मविश्वास पर विचार साझा किए। ये बदलाव भले ही असमान और धीमे थे, फिर भी इन्हें उभरते बदलाव के मूल्यवान संकेतक माना गया।

परख के दौरान एमईएल ने एक अहम नैतिक और सुरक्षात्मक भूमिका भी निभाई। नियमित चिंतन की जगहों ने फैसिलिटेटरों और विलेज चौंपियनों को अपने भावनात्मक श्रम को समझने, विरोध के मामलों पर चर्चा करने और जोखिमों का आकलन करने का मौक़ा दिया। चर्चा की रफ्तार धीमी करने, विषय को दूसरे ढंग से रखने, या किसी मुद्दे को बाद के चरण में दोबारा उठाने के फैसले तय समय–सीमा या लक्ष्यों से नहीं, बल्कि एमईएल से मिली समझ से तय हुए। इससे यह सुनिश्चित करने में मदद मिली कि फैसिलिटेशन संवेदनशील, सुरक्षित और संदर्भ के अनुकूल बना रहे।

कुल मिलाकर, परख ने इस बात की पुष्टि की कि जेंडर समानता पर पुरुषों और लड़कों के साथ काम करने वाले कार्यक्रमों के लिए एमईएल का अंतर्निहित, गुणात्मक और लचीला होना जरूरी है। इस टूलकिट में एमईएल को किसी अलग तकनीकी हिस्से के रूप में नहीं, बल्कि एक अभिन्न व्यवहार के रूप में रखा गया है, जो नैतिक फैसिलिटेशन, संदर्भ के प्रति संवेदनशीलता और लंबे समय तक चलने वाली सीखने की प्रक्रिया को सहारा देता है।

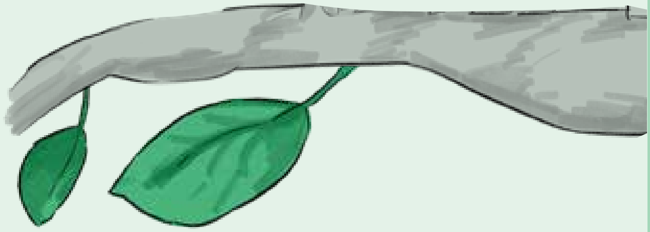
mnkgj.k% फील्ड डायरी, फैसिलिटेटर के नोट्स और डीब्रीफ बैठकों की चर्चाएँ प्रायः असहजता, विरोध, चुप्पी या सोच में धीरे–धीरे आ रहे बदलाव के पलों को दर्ज करती हैं। इनकी नियमित समीक्षा से टीमों को पैटर्न पहचानने, फैसिलिटेशन की रणनीति सुधारने और रिपोर्टिंग का अतिरिक्त बोझ बढ़ाए बिना सामग्री को ढालने में मदद मिलती है।

7-
ikjnf'krk] n[kHkky vkj tokcngh dk vey e yk,

dl dj निष्कर्षों को संबंधित हितधारकों के साथ सोच–समझकर साझा करें और आँकड़े क्या कह रहे हैं, इस पर संवाद की जगह बनाएँ। एमईएल में सुरक्षा, गरिमा और देखभाल को प्राथमिकता मिलनी चाहिए, विशेष रूप से महिलाओं और हाशियाकृत समूहों के लिए, और ऐसे तरीकों से बचना चाहिए जो सिर्फ जानकारी निकालने वाले या जड़ हों।

mnkgj.k सीखी गई बातें साझा करने और प्रगति पर विचार करने के लिए सामुदायिक समूहों या महिला समूहों के साथ चर्चा करने से भरोसा और जवाबदेही मजबूत होती है, और आगे के कार्यक्रम संबंधी फैसले जमीनी वास्तविकताओं पर आधारित हो पाते हैं।

चुनौतियाँ



1- 0;ogkj vkj lkp e cnyko dk ekiu dh ef'dy

सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है सोच, व्यवहार और सत्ता के समीकरणों में आए बदलाव का आकलन करना। व्यवहार में बदलाव, विशेष रूप से जेंडर के गहरे जमे हुए नियम–कायदों को लेकर, प्रायः धीमा होता है और उसे संख्या में बाँधना मुश्किल होता है। सोच में आए बारीक और धीमे बदलाव को मापने के लिए, जैसे जेंडर समानता के प्रति बढ़ी हुई समझ या मर्दानगी को लेकर निजी मान्यताओं में बदलाव, समय भी चाहिए और संवेदनशील तरीक़े भी। इसी वजह से यह कहना मुश्किल हो जाता है कि बदलाव सीधे कार्यक्रम की वजह से ही आया है।

2- lnHkZ&fo'ks"k bafMdsVj

जेंडर समानता के कार्यक्रमों को स्थानीय संदर्भ के प्रति संवेदनशील होना चाहिए, लेकिन इसी वजह से एक जैसे मानक इंडिकेटर तैयार करना चुनौतीपूर्ण हो जाता है। जेंडर के नियम–क़ायदे और पुरुषों व लड़कों के अनुभव अलग–अलग संस्कृतियों, समुदायों और सामाजिक समूहों में काफी अलग होते हैं। ऐसे सार्थक और संदर्भ–विशेष इंडिकेटर बनाना जो अलग–अलग जगहों पर कार्यक्रम के प्रभाव को सही–सही पकड़ सकें, जरूरी तो है, लेकिन बड़े पैमाने पर इसे सँभालना अक्सर मुश्किल होता है।

3- ekius tkus dk fojks/k

जो कार्यक्रम जेंडर के जमे हुए नियम–क़ायदों और व्यवहारों को बदलना चाहते हैं, उन्हें ऐसे प्रतिभागियों के विरोध का सामना करना पड़ सकता है जो बदलाव की जरूरत पर सोचने या उसे स्वीकार करने के लिए तैयार नहीं होते। यह विरोध सर्वे भरने से कतराने, फोकस समूह में हिस्सा न लेने, या ईमानदार फीडबैक न देने के रूप में सामने आ सकता है। इस चुनौती से पार पाने की कुंजी यह है कि प्रतिभागी अपने अनुभव साझा करते समय खुद को सुरक्षित और आश्वस्त महसूस करें।

4- tsMj&laosnu'khy vkdM+s tqVkuk

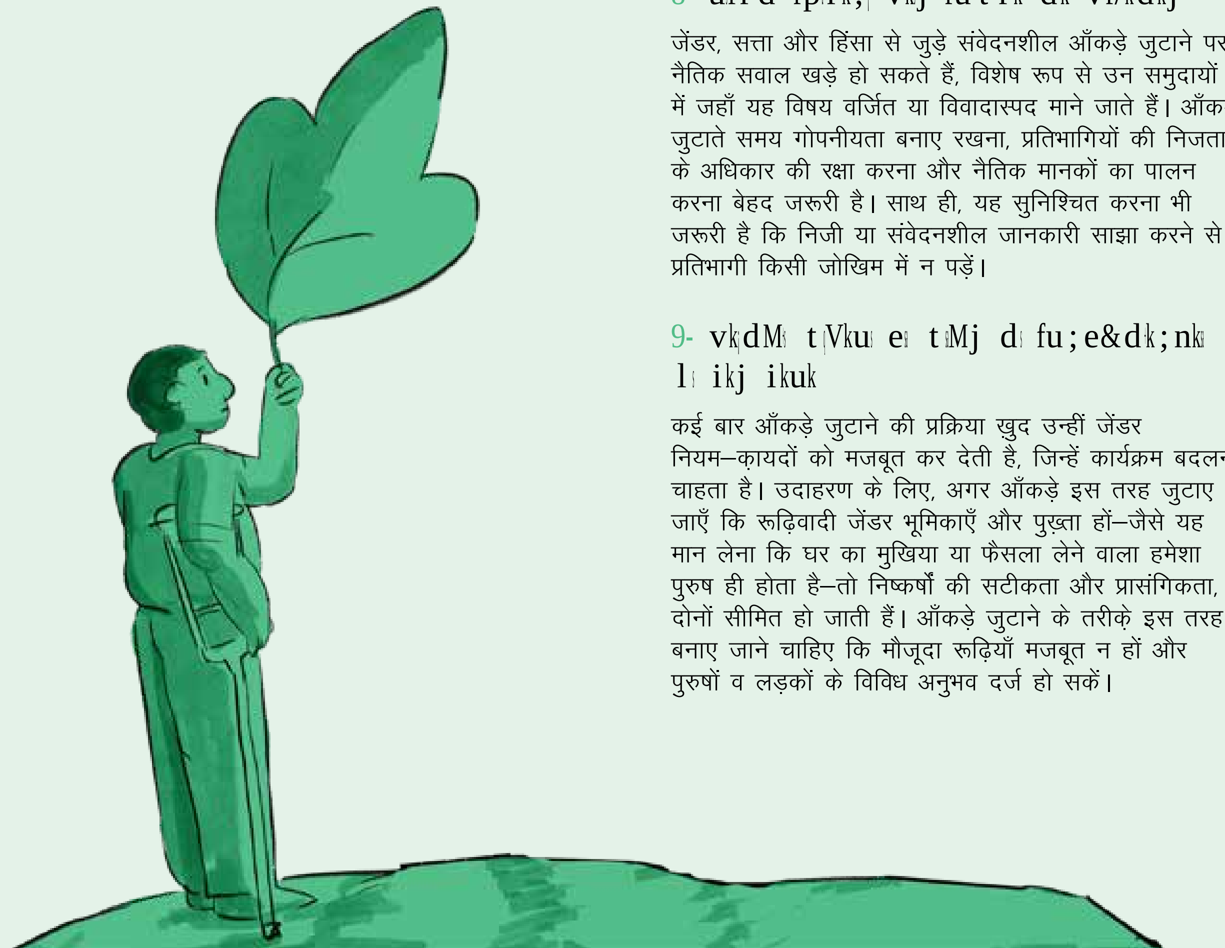
ऐसे आँकड़े जुटाना जो जेंडर–संवेदनशील भी हों और समावेशी भी, अपने आप में एक चुनौती है। यह जरूरी है कि सिर्फ पुरुषों की सोच और व्यवहार में आए बदलाव ही दर्ज न हों, बल्कि उन महिलाओं और अन्य जेंडर अल्पसंख्यकों का नजरिया भी दर्ज हो जो इन बदलावों से प्रभावित होते हैं। आँकड़े जुटाने के तरीक़ों में इन नजरियों की जगह होनी चाहिए, लेकिन इस तरह कि पितृसत्तात्मक ढाँचे या पूर्वाग्रह और मजबूत न हों–और यह तब मुश्किल हो जाता है जब पूरा ध्यान जेंडर समानता के कार्यक्रमों में पुरुषों की भागीदारी पर ही हो।

5- bVjlsD'kufyVh vkSj tfVyrk

पुरुष और लड़के एक जैसा समूह नहीं हैं। जाति, वर्ग, यौनिकता और विकलांगता जैसी अलग–अलग सामाजिक श्रेणियाँ जेंडर से जुड़ती हैं और यह तय करती हैं कि कोई व्यक्ति जेंडर के नियम–क़ायदों को किस तरह अनुभव करता है और उन पर कैसी प्रतिक्रिया देता है। एमईएल में इंटरसेक्शनल नजरिये को शामिल करना बेहद जरूरी है, लेकिन यह जटिल भी है। इसके लिए बारीक समझ और आँकड़ों की सावधानी से व्याख्या चाहिए, ताकि विविध अनुभवों को सही जगह और सही समझ मिल सके।

6- vYidkfyd cuke nh?kZdkfyd çHkko

पुरुषों और लड़कों पर केन्द्रित जेंडर समानता के कार्यक्रमों का असर सामने आने में प्रायः समय लगता है। अल्पकालिक मूल्यांकन सोच और व्यवहार में आए दीर्घकालिक बदलाव को नहीं पकड़ पाते, जिससे कार्यक्रम की प्रभावशीलता की समझ अधूरी रह जाती है। सामाजिक नियम—क़ायदों में टिकाऊ बदलाव या सत्ता के समीकरणों में बदलाव को मापना मुश्किल होता है, क्योंकि इन्हें पूरी तरह सामने आने में सालों लग सकते हैं।



7- lhfer lalk/ku vkSj {kerk

समुदाय—आधारित कई संगठनों के पास गहन मॉनिटरिंग और मूल्यांकन करने के लिए संसाधन और क्षमता, दोनों सीमित हैं। अच्छी गुणवत्ता के आँकड़े जुटाने, उनका विश्लेषण करने और रिपोर्ट तैयार करने के लिए समय, धन और प्रशिक्षित स्टाफ चाहिए, जो जमीनी संगठनों के लिए एक बड़ी रुकावट बन सकता है। पर्याप्त संसाधनों के बिना संगठनों को प्रभावी एमईएल व्यवस्था चलाने में मुश्किल आती है, जिससे अपने कार्यक्रमों की सफलता को दर्ज करने और दिखाने की उनकी क्षमता सीमित हो जाती है।

8- uSfrd fparkq,¡ vkSj futrk dk vf/kdkj

जेंडर, सत्ता और हिंसा से जुड़े संवेदनशील आँकड़े जुटाने पर नैतिक सवाल खड़े हो सकते हैं, विशेष रूप से उन समुदायों में जहाँ यह विषय वर्जित या विवादास्पद माने जाते हैं। आँकड़े जुटाते समय गोपनीयता बनाए रखना, प्रतिभागियों की निजता के अधिकार की रक्षा करना और नैतिक मानकों का पालन करना बेहद जरूरी है। साथ ही, यह सुनिश्चित करना भी जरूरी है कि निजी या संवेदनशील जानकारी साझा करने से प्रतिभागी किसी जोखिम में न पड़ें।

9- vk¡dM+s tqVkus esa tsaMj ds fu;e&dk;nksa ls ikj ikuk

कई बार आँकड़े जुटाने की प्रक्रिया ख़ुद उन्हीं जेंडर नियम—क़ायदों को मजबूत कर देती है, जिन्हें कार्यक्रम बदलना चाहता है। उदाहरण के लिए, अगर आँकड़े इस तरह जुटाए जाएँ कि रूढ़िवादी जेंडर भूमिकाएँ और पुख़्ता हों—जैसे यह मान लेना कि घर का मुखिया या फैसला लेने वाला हमेशा पुरुष ही होता है—तो निष्कर्षों की सटीकता और प्रासंगिकता, दोनों सीमित हो जाती हैं। आँकड़े जुटाने के तरीक़े इस तरह बनाए जाने चाहिए कि मौजूदा रूढ़ियाँ मजबूत न हों और पुरुषों व लड़कों के विविध अनुभव दर्ज हो सकें।

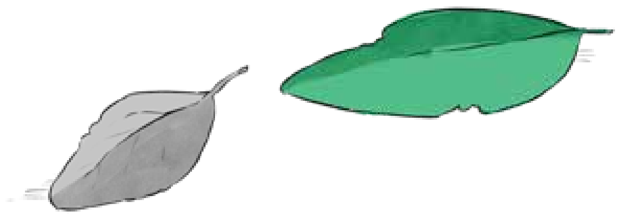
p;fur dsl LVMh@dke dk cgrjhu rjhdk%

दक्षिण अफ़्रीका में एनजेंडरहेल्थ द्वारा शुरू किया गया "मेन ऐज पार्टनर्स" (एमएपी) कार्यक्रम इस बात का सफल उदाहरण है कि मॉनिटरिंग, मूल्यांकन और सीखने–सिखाने के सुव्यवस्थित फ्रेमवर्क के जरिये पुरुषों और लड़कों को जेंडर समानता की मुहिम से कैसे जोड़ा जा सकता है। यह कार्यक्रम मर्दानगी, यौन एवं प्रजनन स्वास्थ्य और जेंडर–आधारित हिंसा (जीबीवी) से जुड़ी सोच और व्यवहार को बदलने पर केन्द्रित था। मात्रात्मक सर्वे और गुणात्मक इंटरव्यू, दोनों के मेल से कार्यक्रम ने इस बात पर नजर रखी कि जेंडर समानता को लेकर पुरुषों की समझ, परिवार नियोजन में उनकी भागीदारी, तथा देखभाल के काम और जीबीवी के ख़िलाफ उनकी सक्रियता में क्या बदलाव आया। एमईएल की इस व्यवस्था ने लगातार सीखने और उसके हिसाब से ढलने का रास्ता खोला, जिससे कार्यक्रम प्रतिभागियों की बदलती जरूरतों के प्रति प्रासंगिक और संवेदनशील बना रहा।

इस कार्यक्रम की सफलता का एक बड़ा कारण इसका इंटरसेक्शनल नजरिया भी रहा, जिसमें उम्र, सामाजिक–आर्थिक पृष्ठभूमि और भौगोलिक स्थिति जैसे कारकों के आधार पर पुरुषों के अलग–अलग अनुभवों को ध्यान में रखा गया। स्वास्थ्यकर्मियों और सामुदायिक नेताओं सहित हितधारकों से नियमित रूप से आँकड़े और फीडबैक लेने के कारण कार्यक्रम जवाबदेह बना रहा और उसके प्रभाव का सही–सही आकलन हो सका।

हासिल होने की उम्मीद

- लक्ष्य यह है कि सोच में आए सीधे–सादे बदलाव मापने से आगे बढ़कर व्यवहार में आए उन असली और टिकाऊ बदलावों का आकलन किया जाए, जो जेंडर समानता में योगदान देते हैं। प्रभावी मॉनिटरिंग और मूल्यांकन का उद्देश्य बारीक प्रभावों को पकड़ना है, जिनमें पारिवारिक समीकरणों, सामुदायिक संबंधों और सामाजिक नियम–क़ायदों में आया बदलाव शामिल है। इससे यह समझना आसान होता है कि कार्यक्रम व्यक्तियों, परिवारों और व्यापक समुदायों को कैसे प्रभावित करते हैं, और यह भी साफ होता है कि जेंडर समानता को कहाँ सफलतापूर्वक बढ़ावा मिल रहा है और कहाँ सुधार की जरूरत है।
- एमईएल से यह समझ मिलनी चाहिए कि कार्यक्रम दीर्घकालिक बदलाव को कितनी अच्छी तरह आगे बढ़ा रहे हैं। व्यक्तिगत व्यवहार से लेकर जेंडर–समतामूलक नियम–क़ायदों की सामुदायिक स्वीकार्यता तक, कई स्तरों पर पड़ने वाले प्रभाव पर ध्यान देकर एमईएल कार्यक्रमों को सिर्फ तात्कालिक सुधार ही नहीं, बल्कि व्यवस्था के स्तर पर टिकाऊ बदलाव हासिल करने में मदद कर सकता है।
- मूल्यांकन की प्रक्रिया में विविध आवाजों को सक्रिय रूप से शामिल किया जाना चाहिए, विशेष रूप से विविध पृष्ठभूमि के पुरुषों और जेंडर–विविध लोगों की, ताकि कार्यक्रम सभी हितधारकों की जरूरतें पूरी करें और "कोई भी पीछे न छूटे" के सिद्धांत पर खरे उतरें। यह तरीक़ा पारदर्शिता को बढ़ावा देता है, भरोसा बनाता है और नारीवादी सिद्धांतों के अनुरूप है, जिससे कार्यक्रम का ढाँचा ज़्यादा समावेशी और न्यायसंगत बनता है।



ध्यान रखने योग्य बातें

यह सुनिश्चित करें कि एमईएल के टूल और तरीके अलग–अलग सांस्कृतिक और सामाजिक संदर्भों के हिसाब से सावधानी से ढाले गए हों, और साथ ही अलग–अलग भौगोलिक क्षेत्रों में मूल्यांकन के मानकों में एकरूपता भी बनी रहे। इससे कार्यक्रम विविध समुदायों से भरोसेमंद आँकड़े जुटा पाते हैं और हर जगह के अपने ख़ास प्रभाव को दर्ज कर पाते हैं।

सोच में बदलाव अपने आप में मूल्यवान है, लेकिन इससे व्यवहार में बदलाव की गारंटी हमेशा नहीं मिलती। प्रभावी मूल्यांकन में दोनों के बीच फ़र्क किया जाना चाहिए, ताकि प्रभाव की पूरी तस्वीर सामने आ सके।

संसाधन

- **Engaging Men and Boys in Gender Equality and Health:** Evaluation Tools — दुनिया भर में पुरुषों और लड़कों के साथ काम करने के लिए मूल्यांकन टूल, नमूना प्रश्नावली और लॉजिकल–फ्रेमवर्क प्रारूपों का विस्तृत संकलन। शुरुआत के लिए बहुत अच्छा संसाधन, लेकिन इसे अपने संदर्भ और स्थानीय हालात के हिसाब से ढालना होगा। यहाँ उपलब्ध है: https://www.unfpa.org/publications/engaging-men-and-boys-gender-equality-and-health
- **Gender-Based Analysis Plus (GBA+) (Government of Canada):** दुनिया भर में पुरुषों और लड़कों के साथ काम करने के लि, मूल्यांकन टूल, नमूना प्रश्नावली और लॉजिकल–फ्रेमवर्क प्रारूपों का विस्तृत संकलन। शुरुआत के लि, बहुत अच्छा संसाधन, लेकिन इसे अपने संदर्भ और स्थानीय हालात के हिसाब से ढालना होगा। यहाँ उपलब्ध है: https://women-gender-equality.canada.ca/en/gender-based-analysis-plus.html
- **Feminist Approaches to Monitoring, Evaluation & Learning (Equality Fund) — ;gk miyC/k g:** https://equalityfund.ca/wp-content/uploads/2021/09/Feminist-MEL-Research-Overview-Paper-FINAL-1.pdf

मॉड्यूल 5 के लिए सेल्फ-चेक

अपने कार्यक्रम की समीक्षा करने के लिए इन बिन्दुओं का उपयोग त्वरित सूची की तरह करें। अगर आप किसी सवाल का जवाब ‘हाँ’ या ‘इसके लिए हमारे पास योजना है’ में नहीं दे पाते हैं, तो कार्यक्रम की रूपरेखा के उस हिस्से पर फिर से विचार करना ज़्यादा सही रहेगा।

- क्या एमईएल कार्यक्रम में शुरू से ही शामिल है, जिसमें चिंतन, सीखने और रास्ता सुधारने के नियमित मौके हों—न कि यह एक बार का काम भर हो?
- क्या हम व्यवहार में बदलाव माप रहे हैं, न कि सिर्फ सोच में आए बदलाव को? क्या हम यह देख रहे हैं कि बदलाव व्यक्ति से आगे बढ़कर परिवारों, दोस्तों के समूहों, संस्थाओं और समुदायों में भी दिख रहा है या नहीं?
- क्या हम सिर्फ लोगों के अपने बयान पर निर्भर रहने के बजाय कई नजरियों और स्रोतों से जाँच—परख (ट्राइएंगुलेशन) कर रहे हैं?
- क्या हमारे इंडिकेटर स्थानीय संदर्भ और वास्तविकताओं पर आधारित हैं?
- क्या सीखना और चिंतन पूरे कार्यक्रम में शामिल है, ताकि जमीन से मिली समझ नियमित रूप से फैसिलिटेशन, सामग्री, जोखिम प्रबंधन और रास्ता सुधारने के काम आ सके?
- क्या हम गुणात्मक आँकड़ों का इस्तेमाल यह समझने के लिए कर रहे हैं कि क्या बदल रहा है, कहाँ बात अटकी हुई है, और क्यों?
- क्या फैसिलिटेटर विरोध, चुप्पी, असहजता, बैकलैश और छोटी—छोटी उपलब्धियों को महत्वपूर्ण एमईएल डेटा के रूप में दर्ज कर रहे हैं?
- क्या हम आँकड़े इस तरह जुटा और साझा कर रहे हैं कि गोपनीयता, सुरक्षा, गरिमा और भरोसा बना रहे?
- क्या निष्कर्ष कार्यक्रम में बदलाव और लगातार विकसित होती थ्योरी ऑफ चेंज में वापस जुड़ रहे हैं?
- क्या हमने यह साफ—साफ लिखा है कि हम अब भी क्या नहीं जानते, और किन बातों पर लंबे समय तक फॉलो—अप या और शोध की जरूरत है?

हितधारकों के लिए सुझाव

बदलाव शून्य में नहीं आता। सीधे जुड़ाव से आगे बढ़कर, कार्यक्रम की रूपरेखा बनाने वालों को उस व्यापक इकोसिस्टम पर भी काम करना होगा जिसमें पुरुष और लड़के रहते, काम करते और सीखते हैं—यानी एक ”समग्र इकोसिस्टम“ वाला नजरिया, जिसमें अलग—अलग पक्ष एक—दूसरे को मजबूत करने वाले स्तंभों की तरह काम करें।47

आगे दिए गए सुझाव दो काम करते हैंः पहला, वे कार्यक्रम बनाने वालों को ऐसा रोडमैप देते हैं जिससे वे उन रणनीतिक साझेदारों की पहचान कर सकें और उनसे जुड़ सकें जो उनके काम को और आगे बढ़ा सकते हैं; और दूसरा, वे खुद हितधारकों के लिए भी अमल में लाने लायक बिन्दु देते हैं। इस इकोसिस्टम में अपनी विशिष्ट भूमिका और जिम्मेदारी को पहचानकर यह पक्ष केवल निष्क्रिय समर्थक बने रहने के बजाय जेंडर न्याय के सक्रिय वाहक बन सकते हैं।

- /kkfed lxBu ¼QFk&cLM v,xukb t'ku@,Qchvk½ धार्मिक संगठनों को हितधारक के रूप में साथ लेना इसलिए जरूरी है, क्योंकि कई समुदायों में धर्म की केन्द्रीय भूमिका होती है और वह मूल्यों, व्यवहार और सोच को आकार देता है। यह संगठन दान, परामर्श और सामुदायिक सेवाओं के जरिये जमीनी स्तर पर सामाजिक मुद्दों पर काम करते हैं। रूढ़िवादी मूल्यों से इनकी नजदीकी को लेकर चिंताएँ जरूर हैं, फिर भी इनसे जुड़ाव जेंडर समानता को बढ़ावा देने का मौक़ा देता है, क्योंकि करुणा, सम्मान और सहानुभूति जैसे धार्मिक मूल्यों को विकास के लक्ष्यों के साथ जोड़ा जा सकता है। धार्मिक संगठन बड़ी संख्या में अनुयायियों को प्रभावित कर सकते हैं, जिससे वे एसडीजी—5 की दिशा में सामाजिक बदलाव लाने के ताक़तवर सहयोगी बन जाते हैं। धार्मिक संगठनों के साथ साझेदारी के लिए कुछ प्रमुख सुझाव नीचे दिए गए हैंः

- lkenkf;d urRo dk bLreky dj & धार्मिक संगठनों के नेता जनमत को आकार देते हैं और समुदाय के मूल्यों को प्रभावित करते हैं। इनके साथ साझेदारी से संसाधन जुटाए जा सकते हैं और जेंडर समानता व महिला सशक्तीकरण (जीईडब्ल्यूई) को आगे बढ़ाने के लिए समर्थन के नेटवर्क बनाए जा सकते हैं, जिससे एसडीजी—5 की दिशा में प्रगति तेज होगी।
- eY;&vk/kkfjr dke d lkFk rkyey fcBk, & सम्मान, सहानुभूति और करुणा जैसे धार्मिक मूल्य उन मानवाधिकार सिद्धांतों से मेल खाते हैं जो एसडीजी—5 के केन्द्र में हैं। इन लक्ष्यों को सांस्कृतिक रूप से जाने—पहचाने फ्रेमवर्क में रखकर समझाने से समुदाय इन्हें ज़्यादा आसानी से अपनाते हैं।
- vkRe&fpru dk c<kok n & व्यक्तिगत और सामूहिक चिंतन के लिए धार्मिक साधनों का इस्तेमाल करें। इससे महिलाओं को अपनी ताक़त पहचानने का हौसला मिलता है, और पुरुषों के सामने यह चुनौती रखी जाती है कि वे अपने विशेषाधिकार को स्वीकारें और सामाजिक न्याय को आगे बढ़ाने की जिम्मेदारी लें। धार्मिक सिद्धांतों के सहारे चलने वाली चिंतन की यह प्रक्रिया जेंडर के संतुलित समीकरण और टिकाऊ सामाजिक बदलाव की जमीन तैयार कर सकती है।

47 Kedia, S., Kandpal, S., Khurana, N., & Verma, R. (2024). Transforming MENtalities: Engaging men and boys: A report on pathways to gender equality in India. UNESCO.https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000392230

- ekufld LokLF;% भारत में मानसिक स्वास्थ्य आज भी भारी कलंक (स्टिग्मा) से घिरा है और चिकित्सा व मनो–सामाजिक क्षेत्र में इसे पर्याप्त जगह नहीं मिली है। राष्ट्रीय मानसिक स्वास्थ्य सर्वेक्षण (2015–16) जैसे हालिया आकलनों में सामने आया कि आम मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के मामले में इलाज का अंतर 85ः तक है। भारत में युवा तेजी से चिंता, अवसाद और तनाव से जुड़ी समस्याओं की चपेट में आ रहे हैं, जिसकी वजहें हैं पढ़ाई का भारी दबाव, आर्थिक अनिश्चितता और तेजी से बदलता समाज। फिर भी मानसिक स्वास्थ्य सेवाएँ बड़े पैमाने पर पहुँच से बाहर हैं–प्रशिक्षित पेशेवरों की भारी कमी है, सामाजिक कलंक है, और सेवाएँ सीमित हैं, विशेष रूप से ग्रामीण और वंचित इलाक़ों में। जेंडर के लिहाज से गैर–बराबर समाज में महिलाओं, ख़ासकर हाशियाकृत महिलाओं और जेंडर–विविध लोगों, और उनमें भी घरेलू हिंसा या यौन हमले की उत्तरजीवियों के मानसिक स्वास्थ्य पर गंभीर जोखिम रहता है। मानसिक स्वास्थ्य से जुड़ा पाठ्यक्रम या हस्तक्षेप तैयार करते समय यह आकलन करना बहुत जरूरी है कि मर्दानगी को "निभाने" का दबाव किस तरह एक प्रमुख तनाव–कारक के रूप में काम करता है। "असली मर्द" होने के सामाजिक पैमाने पर खरा उतरने का भीतरी दबाव प्रायः एक छतरी की तरह काम करता है, जो बाक़ी व्यवस्थागत दबावों–जैसे ऊँची कमाई की माँग, परिवार का नेतृत्व करने की अपेक्षा, और दोस्तों के बीच रुतबा बनाए रखने–को और बढ़ा देता है। इसके ऊपर एक दूसरा दबाव और जुड़ जाता हैः हर हाल में नियंत्रण में दिखने का सांस्कृतिक फरमान। इस वजह से मदद माँगना ही "गैर–मर्दाना" मान लिया जाता है, और एक ख़तरनाक चक्र बन जाता है, जहाँ जो नियम–क़ायदे मानसिक तनाव पैदा करते हैं, वही लोगों को उस तनाव से राहत दिलाने वाली मदद तक पहुँचने से रोक भी देते हैं। इलाज का यह अंतर और उस पर सामाजिक कलंक की परत, दोनों मिलकर ऐसे संवेदनशील और नवाचारी मानसिक स्वास्थ्य कार्यक्रमों की जरूरत को रेखांकित करते हैं, जो जेंडर समानता की पहलों में पुरुषों और लड़कों को जोड़ने के प्रयासों के साथ जुड़े हों।

  युवा–केन्द्रित मानसिक स्वास्थ्य सेवाओं में निवेश करना और उन्हें स्कूलों, कार्यस्थलों तथा सामुदायिक स्वास्थ्य कार्यक्रमों का हिस्सा बनाना समय रहते हस्तक्षेप को बढ़ावा दे सकता है, सामाजिक कलंक को कम कर सकता है और लोगों की सहनशक्ति बढ़ा सकता है, जिससे स्वस्थ समुदाय और आगे चलकर ज़्यादा मजबूत कार्यबल तैयार होगा। युवाओं के मानसिक स्वास्थ्य पर तत्काल ध्यान देना केवल सार्वजनिक स्वास्थ्य की माँग भर नहीं है, बल्कि देश में टिकाऊ सामाजिक और आर्थिक प्रगति की दिशा में एक बेहद अहम क़दम है।

- xkeh.k {k= vkj i;koj.k d vk;ke l tMko%
  जेंडर समानता के कार्यक्रमों में दो क्षेत्र ऐसे हैं जिन पर तत्काल ध्यान देने की जरूरत है–ग्रामीण समुदायों के साथ काम करना, और जलवायु परिवर्तन व पर्यावरणीय जोखिम पर ध्यान देना।

48 Mahapatra, P., & Seshadri, S. (2023). Mental health in India: Evolving strategies, initiatives, and prospects. The Lancet Regional Health - Southeast Asia, 20, 100300.

टिकाऊ विकास के लिए यह दोनों ही जरूरी हैं, विशेष रूप से भारत में, जहाँ 65ः आबादी ग्रामीण इलाक़ों में रहती है। ग्रामीण समुदायों पर जलवायु परिवर्तन, प्राकृतिक संसाधनों के नुकसान और ख़राब भू–प्रबंधन जैसी समस्याओं का असर ज़्यादा पड़ता है। इन चुनौतियों से निपटने का मतलब सिर्फ पर्यावरण की देखभाल को बढ़ावा देना नहीं है, बल्कि यह सुनिश्चित करना भी है कि ग्रामीण समुदाय जेंडर समानता के प्रयासों के केन्द्र में रहें। ग्रामीण समुदायों से प्रभावी ढंग से जुड़ने के लिए कार्यक्रमों को ख़ास तौर पर ग्रामीण पुरुषों और लड़कों पर ध्यान देना चाहिए, क्योंकि जमीन से गहरे जुड़ाव के कारण उनकी चुनौतियाँ और नजरिया अलग होते हैं। कार्यक्रमों को इसका सम्मान करते हुए ग्रामीण इलाक़ों के लोगों को प्राकृतिक संसाधनों की रक्षा और संरक्षण के लिए मिलकर काम करने को प्रेरित करना चाहिए। पर्यावरण की देखभाल में पुरुषों और लड़कों को सक्रिय रूप से जोड़कर यह कार्यक्रम पारंपरिक जेंडर भूमिकाओं को भी चुनौती दे सकते हैं, जिससे जेंडर समानता को बढ़ावा देने के नए रास्ते खुलेंगे।

जेंडर समानता के कार्यक्रमों में जलवायु परिवर्तन और पर्यावरण को जोड़ना व्यापक स्थिरता के लक्ष्यों से भी मेल खाता है। जब पर्यावरण शिक्षा और संरक्षण जेंडर समानता के कार्यक्रमों का हिस्सा बनते हैं, तो पुरुष और लड़के ऐसे तरीक़ों से जुड़ते हैं जो उनकी रोजमर्रा की जिन्दगी और आजीविका से सीधे जुड़े होते हैं। कार्यक्रमों को पर्यावरण की देखभाल के व्यावहारिक फायदे सामने रखने चाहिए, जैसे ज़्यादा मज़बूत और टिकाऊ खेती के तरीक़े और संसाधनों का संतुलित उपयोग। इस तरीक़े से प्राकृतिक संसाधनों की सेहत के लिए सभी जेंडर के बीच साझा जिम्मेदारी बनती है और यह दिखता है कि पर्यावरण की देखभाल से सबका फायदा है।

काम के बेहतरीन तरीक़ों और मार्गदर्शक सिद्धांतों के अलावा, पुरुषों और लड़कों के साथ जुड़ाव को गहरा करने में हितधारकों की भागीदारी की अहम भूमिका है। अलग–अलग क्षेत्रों के बीच सहयोग और साझेदारी से जेंडर समानता की दिशा में प्रगति तेज होती है। मौजूदा ढाँचों और मंचों का इस्तेमाल–जैसे यूनेस्को और भारत में महिला एवं बाल विकास मंत्रालय–ज्ञान के आदान–प्रदान, संसाधनों के तालमेल और एक जैसी रणनीति बनाने में मदद कर सकता है। ऐसी साझेदारियाँ हितधारकों को अपनी सीमाएँ पहचानने और दूसरे क्षेत्रों से पूरक विशेषज्ञता लेने का मौक़ा भी देती हैं, जिससे सामूहिक प्रयासों का असर कई गुना बढ़ जाता है। इसीलिए यह टूलकिट हितधारकों के लिए भी सुझाव देती है कि वे पुरुषों और लड़कों से जुड़ाव के जरिये जेंडर समानता के लिए एक मजबूत, अनुकूल और प्रभावी इकोसिस्टम बनाने में किस तरह योगदान दे सकते हैं।

- **vdknfed txr%** हमारा सुझाव है कि अकादमिक जगत मर्दानगी पर शोध और समझ को आगे बढ़ाए, और पितृसत्ता पर सवाल उठाने के लिए पुरुषों व लड़कों से जुड़ाव को ज़्यादा सोचे–समझे और बारीक तरीक़े से देखे। इस समझ को सरकारों और सिविल सोसाइटी के साथ साझा किया जाना चाहिए, ताकि उनके कार्यक्रम प्रासंगिक और संदर्भ–आधारित जानकारी पर टिक सकें। यह इसलिए भी अहम है, क्योंकि जमीनी कार्यकर्ताओं के सामने पुरुषों और मर्दानगी पर पर्याप्त तथा संदर्भ के अनुरूप जानकारी और संसाधनों की कमी बड़ी रुकावट है, ख़ासकर भारत के विविध संदर्भों और संस्कृतियों से जुड़ी जानकारी की।
- **x|j&vdknfed fgr/kkjd%** सभी गैर–अकादमिक हितधारक काम के बेहतरीन तरीक़ों और अपने अनुभवों से मिली सीख को सार्वजनिक रूप से साझा करें, ताकि नए तरीक़े और पद्धतियाँ विकसित हो सकें। इससे यह भी सामने आएगा कि अलग–अलग आयामों और भौगोलिक क्षेत्रों में कहाँ पर्याप्त काम हो चुका है और कहाँ उपेक्षा बनी हुई है, जिससे उन क्षेत्रों की पहचान आसान होगी जिन पर पर्याप्त ध्यान नहीं जा रहा। यह सब मिलकर संभावित फंडिंग एजेंसियों को यह समझने में मदद करेगा कि सबसे ज़्यादा जरूरत कहाँ है।

- 'kk/kdrk%
  - जिन समूहों पर ज़्यादा केन्द्रित शोध और कार्यक्रम की जरूरत है, उनमें शामिल हैं: पुरुषों के साथ यौन संबंध रखने वाले पुरुष, एचआईवी/एड्स के साथ जी रहे पुरुष, देखभाल का काम करने वाले पुरुष, नशे की लत से जूझ रहे पुरुष, विकलांग पुरुष, पुरुष यौनकर्मी और ट्रांसजेंडर व्यक्ति।49
  - भारत के विविध संदर्भों में मर्दानगी पर काम को लेकर शोध की कमी है।

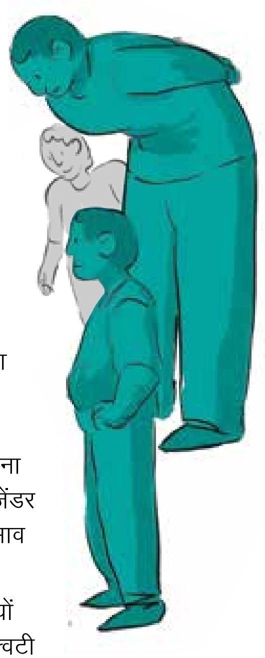
- flfoy lkslkbVh%
  - पुरुषों और लड़कों के साथ काम करने के लिए शैक्षिक सामग्री और सार्वजनिक रूप से उपलब्ध ट्रेनिंग गाइड की कमी है। हालाँकि कुछ प्रक्रियाएँ उन संगठनों के लिए स्वाभाविक रूप से मालिकाना (प्रोप्राइटरी) रहती हैं जो अपने कार्यक्रमों से आमदनी करते हैं, फिर भी ओपन–एक्सेस शैक्षिक सामग्री, ट्रेनिंग गाइड, मापन के पैमाने, इंटरव्यू प्रश्न–बैंक और इसी तरह की अन्य सामग्री तैयार करने से राष्ट्रीय स्तर के प्रयासों को बहुत लाभ होगा। 'यारी दोस्ती' जैसे कार्यक्रमों ने एचआईवी व एड्स और जेंडर हिंसा पर पुरुषों और लड़कों के साथ काम करने की अपनी ओपन–एक्सेस ट्रेनिंग मैनुअल तैयार करने और उसे संदर्भ के अनुरूप ढालने का बेहतरीन काम किया है।
  - पुरुषों और मर्दानगी पर उपलब्ध साहित्य में हिंसा और यौन स्वास्थ्य पर ही ध्यान बना हुआ है, जिससे यह रूढ़ि और मजबूत हो सकती है कि पुरुष स्वभाव से ही हिंसक और दोषी हैं। 'नुकसान कम करने' पर ध्यान देने के बजाय–जैसे पुरुषों को असुरक्षित यौन संबंध के जरिये महिलाओं में एचआईवी फैलाने या अपनी पत्नियों के साथ हिंसा करने से रोकना–ऐसे मुद्दे उठाए जाने चाहिए कि घर का काम कौन करता है, या जेंडर की वजह से किसे कम मजदूरी मिलती है।
  - पुरुषों के साथ बदलाव लाने वाला काम राजनीतिक और नीतिगत बदलाव की सक्रिय पैरवी भी करे, और यह काम इंटरसेक्शनल नारीवादी तथा एलजीबीटीआईक्यू+ आंदोलनों के साथ साझेदारी में और उनके प्रति जवाबदेह रहते हुए हो। इस काम को संस्थागत निष्क्रियता और दंडमुक्ति पर भी चोट करनी होगी–एक ओर संस्थाओं के भीतर सुधार की क्षमता और प्रतिबद्धता बनाकर, और दूसरी ओर बाहर से ऐसा दबाव बनाकर जिससे इस सुधार के एजेंडे पर जवाबदेही सुनिश्चित हो सके।50

- l;qä jk"Vª dh ,tsafl;k% भारत में जेंडर समानता को प्रभावी ढंग से बढ़ावा देने के लिए संयुक्त राष्ट्र रेजिडेंट कोऑर्डिनेटर कार्यालय (आरसीओ) को चाहिए कि वह भारत की सभी यूएन एजेंसियों को ऐसे कार्यक्रमों को प्राथमिकता देने के लिए प्रेरित करे जो पुरुषों और लड़कों को सक्रिय रूप से जोड़ते हों। जेंडर समानता की मौजूदा पहलों में इस पहलू को शामिल करके यूएन एजेंसियाँ जेंडर समानता के प्रति ज़्यादा समग्र नजरिया अपना सकती हैं, जो सांस्कृतिक नियम–कायदों पर काम करे और स्थायी बदलाव लाए। यह जुड़ाव इसलिए भी बेहद अहम है, क्योंकि पुरुषों और लड़कों की सोच में बदलाव व्यापक सामाजिक बदलाव की वजह बन सकता है, जिससे एजेंडा 2030 के "कोई भी पीछे न छूटे" वाले लक्ष्य को बल मिलेगा।

---

49 Esplen, E. (2006). Engaging Men in Gender Equality: Positive Strategies and Approaches – Overview and Annotated Bibliography. Brighton, UK: Institute of Development Studies, University of Sussex. Prepared for Irish Aid.

50 UN Women. (2021). Working with men and boys for gender equality: State of play and future directions [Policy brief]. UN Women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Policy-brief-Working-with-men-and-boys-for-gender-equality-en.pdf



इसके अलावा, चूँकि आरसीओ अपने काम को भारत सरकार के उद्देश्यों और प्राथमिकताओं के साथ जोड़कर चलता है, इसलिए यह जरूरी है कि ऐसी पहलों को राष्ट्रीय और राज्य, दोनों स्तरों पर राजनीतिक समर्थन की मौजूदा कमी को दूर किया जाए। हमारा सुझाव है कि आरसीओ जेंडर समानता के कार्यक्रमों में पुरुषों और लड़कों को जोड़ने के दीर्घकालिक फायदों को–सामाजिक स्थिरता और टिकाऊ विकास, दोनों के लिहाज से–सामने रखकर ज़्यादा राजनीतिक प्रतिबद्धता की पैरवी करे। सरकारी संस्थाओं के साथ साझेदारी में इस नजरिये को लेकर जागरूकता और समर्थन बढ़ाने से संयुक्त राष्ट्र सतत विकास सहयोग फ्रेमवर्क (यूएनएसडीसीएफ) के साथ तालमेल मजबूत होगा और एजेंडा 2030 तक पहुँचने का रास्ता ज़्यादा समावेशी बनेगा। इस सुझाव पर अमल के लिए आरसीओ यह कर सकता हैः

- यूएन एजेंसियों की वार्षिक कार्ययोजना की समीक्षा में जेंडर समानता के ऐसे पहलू को शामिल करे जिसमें पुरुषों और लड़कों से जुड़ाव भी हो।
- यह सुनिश्चित करे कि यूएन कार्यक्रमों के जेंडर बजट में जेंडर समानता के लिए पुरुषों की भागीदारी वाली पहलों के लिए संसाधन तय हों।
- यूएन के जेंडर समानता मॉनिटरिंग प्रारूप में पुरुषों और लड़कों की भागीदारी पर रिपोर्टिंग को बढ़ावा दे, ताकि प्रगति और नतीजे दर्ज हो सकें।
- सरकारी हितधारकों के साथ जुड़कर जेंडर समानता के प्रयासों में पुरुषों की भागीदारी के फायदों को लेकर जागरूकता बढ़ाए, जिससे राष्ट्रीय और राज्य स्तर की प्राथमिकताओं के साथ तालमेल मजबूत हो।

- l j dkj
    - युवा पुरुषों और लड़कों को जोड़ने के राष्ट्रीय और राज्य स्तर के प्रयासों में शिक्षा मंत्रालय तथा महिला एवं बाल विकास मंत्रालय के बीच सहयोग होना चाहिए, और साथ में प्रारंभिक बाल्यावस्था विकास के विशेषज्ञ भी जुड़ें। माता–पिता को जोड़ना भी उतना ही जरूरी है, क्योंकि छोटे बच्चों में जेंडर से जुड़े मूल्यों को गढ़ने में उनका प्रभाव बड़ी भूमिका निभाता है।
    - सरकारी शिक्षा विभागों को सभी विषयों के सामान्य पाठ्यक्रम का व्यापक इक्विटी ऑडिट कराने पर विचार करना चाहिए, ताकि उनमें छिपे जेंडर पूर्वाग्रहों की पहचान की जा सके और उन्हें हटाया जा सके। इस व्यवस्थागत समीक्षा के साथ–साथ ऐसे विशिष्ट कार्यक्रम भी चलाए जाने चाहिए जो लड़कों के लिए रचनात्मक, गैर–पारंपरिक और खेल–आधारित तरीक़ों का इस्तेमाल करें, जिससे "उचित" जेंडर व्यवहार के सामाजिक पैमानों को प्रभावी ढंग से चुनौती दी जा सके और लड़के ज़्यादा बराबरी वाले तथा भावनात्मक रूप से ईमानदार तरीक़े अपना सकें।
    - प्रभावी योजनाओं और नीतियों को स्कूलों में जेंडर समानता को बढ़ावा देना चाहिए, जिसमें लड़कियों और महिलाओं के प्रति सम्मान, हिंसा व दुर्व्यवहार के नुकसान, और सही तथा उम्र के अनुरूप व्यापक यौनिकता शिक्षा पर चर्चा शामिल हो। इसमें मानसिक स्वास्थ्य के पहलुओं को जोड़ने और सुरक्षित इंटरनेट व्यवहार सिखाने का भी पुरजोर सुझाव है।

- **lkoZtfud lsokvksa dk MîVh cs;jj ¼nkf;Ro/kkjh½%**
  भारत में जेंडर समानता को टिकाऊ रूप देने के लिए यह बेहद जरूरी है कि सार्वजनिक सेवा संस्थाओं के भीतर पुरुषों और लड़कों से जुड़ाव पर ध्यान दिया जाए, विशेष रूप से पुलिस, सेना, सरकारी दफ्तरों, न्यायपालिका और चिकित्सा पेशेवरों जैसे दायित्वधारियों पर। इन संस्थाओं का समाज में बड़ा प्रभाव है, और इनके भीतर मौजूद कई राज्य–कर्मी उसी पितृसत्तात्मक ढाँचे के द्वारपाल भी हैं और उसी की उपज भी, जो जेंडर–आधारित भेदभाव और हिंसा को जन्म देता है। इन भूमिकाओं में मौजूद पुरुषों और लड़कों से जुड़ाव ऐसी संस्थागत संस्कृति बनाने के लिए जरूरी है जो जेंडर समानता को सक्रिय रूप से बढ़ावा दे और हानिकारक जेंडर नियम–क़ायदों को तोड़े।

  सार्वजनिक सेवा के क्षेत्र, ख़ासकर पुलिस और सेना, प्रायः पारंपरिक मर्दाना आदर्शों को और मजबूत करते हैं, जिससे जेंडर भेदभाव और हिंसा पर चुप्पी या निष्क्रियता बनी रह सकती है। यह संस्कृति न सिर्फ जेंडर–आधारित भेदभाव पर मुहर लगाने का जोखिम पैदा करती है, बल्कि न्याय और जेंडर–आधारित हिंसा की उत्तरजीवियों को सहयोग देने के अहम मौक़ों पर सेवा की गुणवत्ता को भी प्रभावित करती है। इसीलिए ऐसी जेंडर संवेदनशीलता ट्रेनिंग को शामिल करना, जो विशेष रूप से पुरुष दायित्वधारियों को लक्ष्य करे, सभी के लिए समावेशी और सुरक्षित माहौल बनाने की दिशा में एक तात्कालिक और अनिवार्य क़दम है।

- **nkunkrk@QafMax ,tsfl;k¡**
  - हमारा सुझाव है कि फंडिंग एजेंसियाँ इस सोच से आगे बढ़ें कि जेंडर समानता किसी एक जेंडर का मामला है, या यह कि रोजमर्रा के नारीवादी सिर्फ महिलाओं के मुद्दों पर ही काम करते हैं। नारीवादी काम की इंटरसेक्शनल प्रकृति बताती है कि यह मुद्दे सभी को प्रभावित करते हैं। टिकाऊ बदलाव के लिए विविध मुद्दों और आबादियों पर इंटरसेक्शनल संगठन–निर्माण और फंडिंग को सचमुच सहारा देना है, तो जेंडर अन्याय को चुनौती देने के प्रयासों में पुरुषों और लड़कों को शामिल करना जरूरी है।
  - हमारा सुझाव है कि फंडिंग एजेंसियाँ इस बात के प्रति सजग रहें कि जेंडर समानता की पहलों के लिए दुनिया भर में संसाधनों की कमी है, और हाल में इस मद में वैश्विक कटौती और बढ़ी है। इतने अहम होने के बावजूद, महिला अधिकार संगठनों को कुल वैश्विक आधिकारिक विकास सहायता (ओडीए) का 0.13ः से भी कम मिलता है। जेंडर समानता के लिए फंडिंग पहले से ही सीमित है और तेजी से घट रही है, ऐसे में यह सुनिश्चित करना जरूरी है कि पुरुषों और लड़कों से जुड़ाव के लिए तय संसाधन विविध महिलाओं व लड़कियों के लिए रखे गए छोटे से फंडिंग पूल से न काटे जाएँ। जेंडर समानता के फंड का इस तरह बँटवारा जेंडर न्याय हासिल करने के मूल लक्ष्य को ही कमजोर करेगा और महिला आंदोलनों की अब तक की प्रगति को जोखिम में डाल देगा। इसलिए यह अनिवार्य है कि पुरुषों और लड़कों से जुड़ने वाली पहलें महिला अधिकार आंदोलन के प्रति जवाबदेह रहें, ताकि यह प्रयास जेंडर न्याय के व्यापक संघर्ष को कमजोर करने के बजाय उसे पूरक बनाएँ और मजबूत करें।

- हमारा सुझाव है कि फंडिंग एजेंसियाँ इतने संसाधन दें कि कार्यक्रम विविध आबादियों की बारीक जरूरतों पर काम कर सकें, जैसे विकलांगता समावेशन। सीमित संसाधनों के कारण कार्यक्रमों पर व्यापक और एक जैसी आबादी पर ध्यान देने का दबाव रहता है, जिससे कुछ जरूरतें, विशेष रूप से हाशियाकृत लोगों की जरूरतें, अनदेखी रह जाती हैं। पर्याप्त फंडिंग मिलने पर कार्यक्रम इन छूटे हुए पहलुओं को बेहतर ढंग से शामिल कर सकते हैं और ज़्यादा समावेशी हस्तक्षेप बना सकते हैं, ताकि विकास के प्रयासों से कोई समूह बाहर न रहे।
- हमारा सुझाव है कि फंडिंग एजेंसियाँ पुरुषों की भागीदारी पर केन्द्रित बदलाव लाने वाले हस्तक्षेपों के विस्तार और टिकाऊपन के लिए संसाधनों को प्राथमिकता दें। नवाचारी पायलट परियोजनाएँ सफल तो रही हैं, लेकिन सीमित फंडिंग, क्षमता की कमी और विस्तार–योग्य, प्रमाण–आधारित मॉडलों के अभाव के कारण इन प्रयासों को बड़ी आबादी तक पहुँचाना अब भी मुश्किल है। पर्याप्त सहयोग मिलने पर कार्यक्रम अपनी क्षमता बढ़ा सकेंगे, अमल में लाने लायक़ प्रमाण जुटा सकेंगे और समुदायों में दीर्घकालिक प्रभाव सुनिश्चित कर सकेंगे।
- यह जरूरी है कि सिर्फ छोटे कार्यक्रमों या सीमित दायरे में आए अल्पकालिक बदलाव को ही न मापा जाए, बल्कि बड़ी आबादी और व्यापक दायरे में आए दीर्घकालिक बदलाव को भी मापा जाए; और दानदाताओं से अपील है कि वे इस तरह के प्रमाण जुटाने में सहयोग करें।51 हमारा सुझाव है कि फंडिंग एजेंसियाँ बदलाव लाने वाले कार्यक्रमों के प्रभाव के मूल्यांकन को लेकर व्यापक नजरिया अपनाएँ, यह मानते हुए कि ढाँचागत बदलाव एक लंबी प्रक्रिया है, और अपने काम में नारीवादी एमईएल को शामिल करने पर विचार करें। पारंपरिक मूल्यांकन प्रायः ज्ञान, सोच और व्यवहार में आए बदलाव तक ही सीमित रह जाते हैं, और सामाजिक नियम–क़ायदों तथा महिलाओं व समुदायों पर पड़ने वाले व्यापक असर को नहीं पकड़ पाते। गुणात्मक समझ को महत्व देना जरूरी है, जिसमें कहानियाँ और अनुभव–आधारित जानकारी भी शामिल हैं, क्योंकि यह जरूरी संदर्भ देती हैं और दीर्घकालिक बदलाव की दिशा में हो रही धीमी प्रगति को दिखाती हैं। प्रभाव के विविध रूपों को स्वीकार करने से यह सुनिश्चित होता है कि कार्यक्रम सामाजिक बदलाव की जटिल वास्तविकताओं के साथ जुड़े रहें।

51 UN Women. (2021). Working with men and boys for gender equality: State of play and future directions [Policy brief]. UN Women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Policy-brief-Working-with-men-and-boys-for-gender-equality-en.pdf

संसाधन

Barker, G., Ricardo, C., & Nascimento, M. (2007). Engaging men and boys in changing gender-based inequity in health: Evidence from programme interventions. World Health Organization.

Brito, P., Hayes, C., Lehrer, R., Mahler, J., & Salinas Groppo, J. (2024). The Manosphere, Rewired: Understanding masculinities online & pathways for healthy connection. Equimundo. https://www.equimundo.org/resources/manosphere-rewired/

Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). Hegemonic masculinity: Rethinking the concept. Gender & Society, 19(6), 829–859.

Courtenay, W. H. (2000). Constructions of masculinity and their influence on men's well-being: A theory of gender and health. Social Science & Medicine, 50(10), 1385–1401.

Esplen, E. (2006). Engaging men in gender equality: Positive strategies and approaches – Overview and annotated bibliography. Institute of Development Studies, University of Sussex (prepared for Irish Aid).

Ging, D. (2017). Alphas, betas, and incels: Theorizing the masculinities of the manosphere. Men and Masculinities, 22(4), 638–657. https://doi.org/10.1177/1097184X17706401

Heumann, J., & Shew, A. (2023). Against technoableism: Rethinking who needs improvement. W. W. Norton.

Human Rights Research Centre. (2024). Intersex bodies, surgery, and the pursuit of normality. https://www.humanrightsresearch.org/post/intersex-bodies-surgery-and-the-pursuit-of-normality

Human Rights Watch. (2016, March 11). UN Human Rights Council: General debate on ending discrimination based on caste and descent.

Jewkes, R., Flood, M., & Lang, J. (2015). From work with men and boys to changes in social norms and reduction of inequities in gender relations: A conceptual shift in prevention of violence against women and girls. The Lancet, 385(9977), 1580–1589.

Kedia, S., Kandpal, S., Khurana, N., & Verma, R. (2024). Transforming MENtalities: Engaging men and boys: A report on pathways to gender equality in India. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000392230

Kumari, A. (2021). The gender politics of plough: Asymmetrical taboos and Santal women. Sociological Bulletin, 70(2), 234–249. https://doi.org/10.1177/0038022920970302

Lorde, A. (1984). Sister outsider: Essays and speeches. Crossing Press.

Mahapatra, P., & Seshadri, S. (2023). Mental health in India: Evolving strategies, initiatives, and prospects. The Lancet Regional Health – Southeast Asia, 20, 100300.

MenEngage Alliance, & Sonke Gender Justice. (2018). IMAGINE toolkit for engaging boys and young men to prevent sexual harassment and sexual violence against women and girls. MenEngage Alliance.

MenEngage Global Alliance, FEIM, & Sexual Violence Research Initiative (SVRI). (n.d.). 10 ways to engage men & boys to counter backlash: Fact sheet and guidance for activists, academics and practitioners in gender equality, human rights, democracy and climate justice. https://shorturl.at/rA365

Monro, S. (2019). Non-binary and genderqueer: An overview of the field. International Journal of Transgenderism, 20(2–3), 126–131. https://doi.org/10.1080/15532739.2018.1538841

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. (2019). Background note on human rights violations against intersex people. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Discrimination/LGBT/BackgroundNoteHumanRightsViolationsagainstIntersexPeople.pdf

Pandey, S. (2023). Workshops on beautiful masculinities: Sessions to create dialogues with young people on masculinities. The YP Foundation. https://mardonwalibaat.com/sites/mardonwalibaat/files/pdfs/Workshop%20on%20Beautiful%20Masculinities.pdf

Promundo. (n.d.). Program H | M | D: Toolkit for action. https://promundoglobal.org/resources/program-h-and-program-m-toolkit/

Promundo, UNFPA, & MenEngage. (2010). Engaging men and boys in gender equality and health: A global toolkit for action. UNFPA.

Rising Flame. (n.d.). Rising Flame [Organization website]. https://risingflame.org/

Rubin, G. (1975). The traffic in women: Notes on the "political economy" of sex. In R. R. Reiter (Ed.), Toward an anthropology of women (pp. 157–210). Monthly Review Press.

Sonke Gender Justice. (2021). Engaging men in the elimination of child marriage: Facilitation manual. Sonke Gender Justice.

Sonke Gender Justice, & MenEngage Africa. (2020). MenCare media kit: A toolkit for MenEngage Africa organisations working with media. Sonke Gender Justice.

Tumursukh, U., Chanthavysouk, K., Uysingco, P., Hernandez, L., Hasyim, N., Muttaqin, F., Trang, Q. T. T., Sananikone, S., Nakagawa, K., Greig, A., & Pawar, A. (2013). Regional curriculum on transforming masculinities towards gender justice. Regional Learning Community for East and Southeast Asia.

UNESCO. (n.d.). Transforming 'MEN'talities: Gender equality and masculinities in India – Roadmap and scoping report. UNESCO.

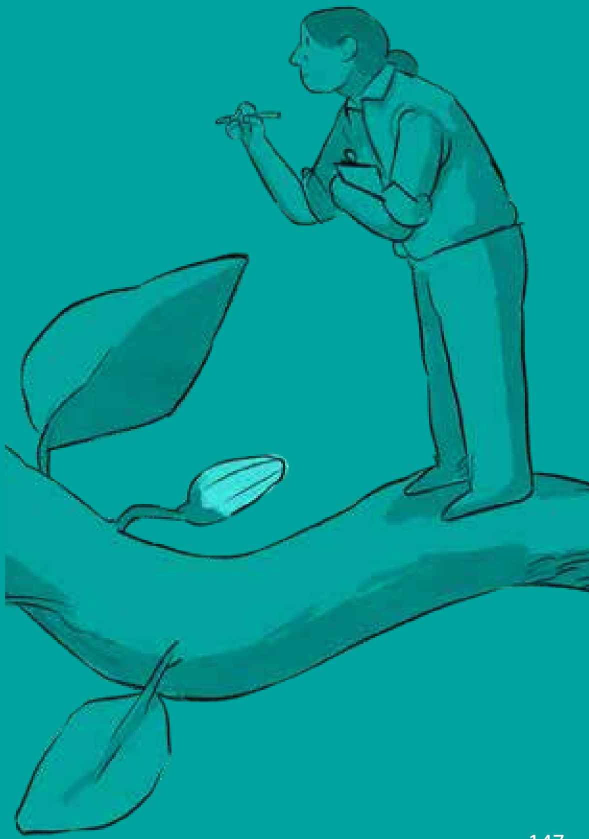
United Nations. (2019). United Nations strategy and plan of action on hate speech. https://www.un.org/en/genocideprevention/documents/advising-and-mobilizing/Action_plan_on_hate_speech_EN.pdf

UN Women. (2021). Working with men and boys for gender equality: State of play and future directions [Policy brief]. UN Women. https://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Policy-brief-Working-with-men-and-boys-for-gender-equality-en.pdf

VeneKlasen, L., & Miller, V. (2002). A new weave of power, people and politics: The action guide for advocacy and citizen participation. Practical Action Publishing.

American Psychological Association. (n.d.). Health misinformation. https://www.apa.org/pubs/reports/health-misinformation

CMI Consortium. (n.d.). Monitoring, evaluation and learning should centre care, trust and flexibility. https://cmiconsortium.org/monitoring-evaluation-and-learning-should-centre-care-trust-and-flexibility/



अनुबंध 1

आबादी, समुदाय, चुनौतियों और अवसरों को समझने के लिए प्रोब

d- viuh vkcknh dk tkuuk

- जनसांख्यिकीय प्रोफाइल (स्थान, आबादी, परिवारों की संख्या, उम्र, जेंडर, जाति, वर्ग, नृजातीयता, साक्षरता दर, धर्म आदि)
- क्षेत्र में विकलांग व्यक्ति
- मानसिक स्वास्थ्य से जुड़े मुद्दे
- क्षेत्र में एलजीबीटीक्यूआईए+ समूह
- शिक्षा और आजीविका के तौर–तरीके
- पलायन के तौर–तरीके़
- वहाँ मौजूद पुरुषों और लड़कों के प्रमुख समूह
- पहले से मौजूद नेतृत्व या प्रभावशाली समूह

[k- lepnk; d s lnL; dk tkuuk

- जेंडर से जुड़े सामाजिक और सांस्कृतिक नियम–क़ायदे
- सत्ता के ढाँचे और फैसला लेने की जगहें
- प्रमुख संस्थाएँ (स्कूल, पंचायत, युवा समूह, धार्मिक संस्थाएँ, स्वास्थ्य संस्थाएँ)
- पर्यावरण से जुड़ी चिंताएँ
- कोई संघर्ष या तनाव की स्थिति
- समुदाय में पहले से चल रहे सरकारी, सिविल सोसाइटी और निजी क्षेत्र के कार्यक्रम या पहलें
- जेंडर समानता पर चल रहे काम को लेकर समुदाय का रवैया
- कनेक्टिविटी और आवाजाही से जुड़े पहलू

x- çe[k pukfr;k vkj tkf[ke

- हानिकारक जेंडर नियम–क़ायदे और प्रथाएँ
- विरोध या बैकलैश के जिन रूपों की आशंका है
- प्रतिभागियों या फैसिलिटेटरों की सुरक्षा से जुड़ी चिंताएँ
- ढाँचागत रुकावटें (गरीबी, पहुँच, बहिष्कार)
- पहले के कार्यक्रमों में आई चुनौतियाँ

?k- volj vkj çok'k&fcUn

- पहले से मौजूद सहयोगी या चौंपियन
- ऐसे सकारात्मक नियम–क़ायदे या प्रथाएँ जिन पर आगे बढ़ा जा सके
- जुड़ाव के लिए युवा–केन्द्रित जगहें या मंच
  बदलाव के मौक़े (जीवन के पड़ाव, सामुदायिक आयोजन)
- संस्थागत या नीतिगत जुड़ाव

अनुबंध 2

थ्योरी ऑफ चेंज का एक नमूना

यह थ्योरी ऑफ चेंज (टीओसी) जेंडर समानता के कार्यक्रमों में पुरुषों और/या लड़कों को सार्थक रूप से जोड़ने का एक फ्रेमवर्क प्रस्तुत करती है। इसका उद्देश्य मर्दानगी की पारंपरिक धारणाओं को चुनौती देकर और हानिकारक जेंडर नियम–कायदों को बदलकर जेंडर समानता की राह में आने वाली व्यवस्थागत, सांस्कृतिक और व्यक्तिगत रुकावटों को दूर करना है, ताकि हस्तक्षेप के संदर्भ में ज़्यादा जेंडर समानता हासिल की जा सके।

नीचे दिया गया उदाहरण दिखाता है कि मॉड्यूल 1 के मार्गदर्शक सिद्धांतों को क़दम–दर–क़दम एक सरल थ्योरी ऑफ चेंज में कैसे बदला जा सकता है। यह झारखंड के जामताड़ा में 'मंथन' कार्यक्रम के साथ हुई इस टूलकिट की जमीनी परख पर आधारित है और सिर्फ उदाहरण के तौर पर हैः यहाँ दी गई समस्या, मान्यताओं और नतीजों की जगह वही रखें जो आपके अपने सामुदायिक विश्लेषण से सामने आए।

dne 1% viuk lenk; dks tkus ¼ekxZn'kZd fl)kar 1½

परख वाले तीन गाँवों में हुए फॉर्मेटिव शोध में सामने आया कि लड़कियों का स्कूल छोड़ना और कम उम्र में शादी, दोनों की दर ऊँची है; साथ ही लड़कों से यह प्रबल अपेक्षा रहती है कि वे 'कमाने वाले' बनें, सख़्त बनें, और उस हर काम से दूर रहें जिसे 'लड़कियों का काम' माना जाता है। भरोसेमंद प्रवेश–बिन्दुओं में खेल शामिल थे, और वह सम्मान भी जो युवा पुरुष उम्र में बड़े 'बड़े भाई' जैसे लोगों को देते हैं।

dne 2% leL;k vkSj viuh vkcknh r; djsa

leL;k% किशोर लड़कों और युवा पुरुषों के बीच मर्दानगी के सख़्त नियम–क़ायदे लड़कियों के स्कूल छोड़ने, कम उम्र में शादी और काम के गैर–बराबर बँटवारे को बनाए रखने में मदद करते हैं। आबादीः किशोर लड़के, और उनके जरिये माता–पिता तथा उनके साथ काम करने वाले विलेज चौंपियन।

dne 3% viuh ekU;rk,¡ vkj tkf[ke lkQ&lkQ fy[kA

ekU;rk% अगर लड़के ऐसे सम्मानित पुरुष रोल मॉडलों को देखें जो बराबरी वाला व्यवहार करते हैं, तो वे 'कमाने वाले/सख़्त' वाले नियम–क़ायदों पर सवाल उठाना शुरू करेंगे। जोखिमः परिवार या साथियों की ओर से बैकलैश, और उन लड़कों के पास समय की कमी जो पहले से काम करते हैं।

dne 4% j.kuhfr;k¡ pqu ¼ekxn'kd fl)kr 2&6½

खेल के जरिये जुड़ाव, जिसके बाद व्यवस्थित चिंतन हो; प्रशिक्षित विलेज चौंपियन नजदीकी रोल मॉडल के रूप में; माता–पिता के साथ अंतर–पीढ़ी संवाद; और भावनाओं, देखभाल के काम, सम्मान तथा सहमति पर अनुभव–आधारित सत्र।

dne 5% urhtk dh dMh cuk,¡ ¼uhp n[kA

हर रणनीति के लिए यह तय करें कि वह तत्काल क्या आउटपुट देती है, मध्यम अवधि में किस नतीजे तक ले जाने के लिए बनी है, और वह समग्र लक्ष्य में कैसे योगदान देती है।

bl mnkgj.k d fy, urhtk dh ,d ljy dMh%

- साथी मेंटरों के साथ खेल और चिंतन ➔ लड़के नियमित सत्रों में आते हैं और जेंडर पर खुलकर बात करते हैं (आउटपुट) ➔ लड़कियों की शिक्षा और 'लड़कों के/लड़कियों के काम' को लेकर लड़कों का नजरिया ज़्यादा बराबरी वाला होता है (नतीजा) ➔ समुदाय के नियम–क़ायदों में बदलाव और स्कूल छोड़ने के मामलों में कमी में योगदान (लक्ष्य)।
- प्रशिक्षित विलेज चौंपियन रोल मॉडल के रूप में ➔ देखभाल और सम्मान का व्यवहार करते हुए दिखाई देने वाले, सम्मानित पुरुष (आउटपुट) ➔ लड़के साथियों के साथ और घर पर अहिंसक, सहयोगी व्यवहार अपनाते हैं (नतीजा) ➔ हिंसा में कमी और ज़्यादा बराबरी वाले परिवारों में योगदान (लक्ष्य)।
- माता–पिता के साथ अंतर–पीढ़ी संवाद ➔ माता–पिता लड़कियों की पढ़ाई के महत्व से जुड़ते हैं (आउटपुट) ➔ परिवार शादी टालते हैं और स्कूल छोड़ चुकी लड़कियों को दोबारा दाख़िल कराते हैं (नतीजा) ➔ लड़कियों की पढ़ाई जारी रहने में योगदान (लक्ष्य)।
- इस कड़ी को उल्टा पढ़ना (लक्ष्य ← नतीजा ← आउटपुट ← रणनीति) यह जाँचने का अच्छा तरीक़ा है कि हर गतिविधि वाक़ई उस बदलाव तक ले जाती है या नहीं जो आप चाहते हैं, और शुरू करने से पहले छूटे हुए क़दमों या बिना परखी मान्यताओं को पकड़ने का भी।

y{;%

पुरुषों और लड़कों को बदलाव के सक्रिय वाहक, सह–लाभार्थी और जेंडर समानता के प्रयासों में हितधारक के रूप में जोड़कर समावेशी, जेंडर–समतामूलक समुदाय बनाना।

vkmViqV%

- यह जागरूकता बढ़े कि जेंडर नियम–क़ायदे सामाजिक रूप से गढ़े गए हैं, और यह समझ बढ़े कि पितृसत्ता का असर सभी जेंडर पर पड़ता है
- प्रतिभागी समूह के भीतर मर्दानगी के विविध रूपों और उनकी अभिव्यक्ति की स्वीकार्यता बढ़े
- पुरुषों और लड़कों में जेंडर–समतामूलक सोच और व्यवहार बढ़े
- यह समझ बढ़े कि सत्ता किस तरह काम करती है और जेंडर–आधारित हिंसा में योगदान देती है

urhts%

- जेंडर भूमिकाओं को लेकर सोच में बदलाव; पुरुषों और समाज के लिए जेंडर समानता के फायदों की पहचान
- जेंडर–आधारित हिंसा (जीबीवी) को लेकर जागरूकता और उसके लिए मदद माँगने में बढ़ोत्तरी
- अहिंसक व्यवहार अपनाना और सम्मानजनक रिश्तों में बढ़ोत्तरी
- यौन एवं प्रजनन स्वास्थ्य तथा अधिकार (एसआरएचआर) सेवाओं का बेहतर इस्तेमाल
- देखभाल और घरेलू जिम्मेदारियों में पुरुषों की भागीदारी बढ़े
- समुदाय के भीतर मर्दानगी के विविध रूपों और उनकी अभिव्यक्ति की स्वीकार्यता बढ़े

nh?kZdkfyd urhtk%

समुदाय के नियम–क़ायदों में बदलाव; जेंडर–आधारित हिंसा (जीबीवी) में कमी

buiqV@j.kuhfr;k@cnyko ds jkLrs%

1- tkx:drk vkSj Kku dk fuekZ.k

- xfrfof/k;k% शैक्षिक वर्कशॉप, सामुदायिक संवाद, चिंतन–अभ्यास, साथी मेंटरिंग, रोल–प्ले, कहानी कहना
- vkmViqV% जेंडर नियम–क़ायदों को लेकर जागरूकता बढ़े, सभी जेंडर पर पितृसत्ता के असर की समझ बढ़े, और यह समझ बढ़े कि सत्ता कैसे काम करती है और जेंडर–आधारित हिंसा में योगदान देती है
- urhts% जेंडर भूमिकाओं को लेकर सोच में बदलाव; पुरुषों और समाज के लिए जेंडर समानता के फायदों की पहचान

2- O;ogkj ifjorZu vkSj dkS'ky fodkl

- xfrfof/k;k% भावनाओं के नियमन, टकराव सुलझाने और देखभाल की साझा जिम्मेदारी पर कौशल–निर्माण
- vkmViqV% पुरुषों और लड़कों में जेंडर–समतामूलक सोच और व्यवहार बढ़े; प्रतिभागी समूह में मर्दानगी के विविध रूपों और उनकी अभिव्यक्ति की स्वीकार्यता बढ़े

- urhtk% अहिंसक व्यवहार अपनाना, सम्मानजनक रिश्ते, और जीबीवी के लिए मदद माँगने में बढ़ोत्तरी

3- lkenkf;d vkj <kpkxr cnyko

- xfrfof/k;k% सामुदायिक लामबंदी, हितधारकों (धार्मिक नेताओं, शिक्षकों) के साथ जुड़ाव, नीतिगत सुधारों की पैरवी
- vkmViV% समुदाय के भीतर मर्दानगी के विविध रूपों और उनकी अभिव्यक्ति की स्वीकार्यता बढ़े
- nh?kdkfyd urhtk% समुदाय के नियम–क़ायदों में बदलाव; जेंडर–आधारित हिंसा (जीबीवी) में कमी

ekxn'kd fl)kr%

- bVjlD'kufyVh% जाति, वर्ग, यौनिकता, विकलांगता और अन्य आधारों पर होने वाले भेदभाव के आपस में जुड़े रूपों पर काम करें।
- tokcngh% कार्यक्रम नारीवादी आंदोलनों के प्रति जवाबदेह हों और महिलाओं तथा हाशियाकृत समूहों की आवाज को प्राथमिकता दें।
- ljf{kr txg% ऐसा माहौल बनाएँ जहाँ पुरुष और लड़के बिना किसी फैसले के डर के अपनी कमजोरियाँ जाहिर कर सकें और आलोचनात्मक ढंग से सोच सकें।
- lg&fuek.k% हस्तक्षेप की रूपरेखा बनाने में प्रतिभागियों को शामिल करें, ताकि सांस्कृतिक प्रासंगिकता और स्थानीय मालिकाना हक़ सुनिश्चित हो।

ekU;rk,%

- पुरुषों को सहयोगी, हितधारक और बदलाव के वाहक के रूप में जोड़ना जेंडर नियम–क़ायदों के टिकाऊ बदलाव में योगदान देता है।
- प्रभाव के लिए समुदाय की भागीदारी और कई स्तरों पर हस्तक्षेप (व्यक्तिगत, पारस्परिक, सामुदायिक, सामाजिक) बेहद जरूरी हैं।

tkf[ke vkj mul fuiVu dh j.kuhfr;k%

- fojk/k@cdy'k% समुदाय के भीतर और बाहर, दोनों से आने वाले संभावित जोखिमों का पहले से अंदाजा लगाएँ और बैकलैश की स्थिति के लिए रणनीतियाँ तैयार रखें। जैसे, रणनीतिक संवाद का इस्तेमाल, समुदाय के नेताओं और अन्य प्रासंगिक हितधारकों के साथ जुड़ाव, सहयोग के नेटवर्क बनाना आदि।
- fVdkÅiu dh pukfr;k% हस्तक्षेप/कार्यक्रम के टिकाऊपन के लिए अपना विजन और उसके सामने आने वाली चुनौतियाँ सूचीबद्ध करें।

F;kjh v,Q pt dk ueuk

- uhp ls Åij dh vkj i<% रणनीतियाँ आउटपुट तक ले जाती हैं, फिर नतीजों तक, और अंततः लक्ष्य तक।

F;kjh v,Q pt dk D;k lgkjk nrk g

- वे मार्गदर्शक सिद्धांत, मान्यताएँ और जोखिम जो इस फ्रेमवर्क को थामे रखते हैं।
- अनुबंध 2, थ्योरी ऑफ चेंज का नमूना। संपादन–योग्य टेम्पलेट – इन ख़ानों को अपने संदर्भ, आबादी और इंडिकेटर के हिसाब से ढालें।

थ्योरी ऑफ चेंज का नमूना

नीचे से ऊपर की ओर पढ़ेंः रणनीतियाँ आउटपुट तक ले जाती हैं, फिर नतीजों तक, और अंततः लक्ष्य तक।

लक्ष्य	समावेशी, जेंडर–समतामूलक समुदाय, जिनमें पुरुष और लड़के बदलाव के सक्रिय वाहक, सह–लाभार्थी और जेंडर समानता में हितधारक हों।		
दीर्घकालिक नतीजे	समुदाय के नियम–कायदों में बदलाव । जेंडर–आधारित हिंसा (जीबीवी) में कमी		
नतीजे	समानता के फायदों को लेकर सोच में बदलाव	जीबीवी के प्रति जागरूकता और मदद माँगने में बढ़ोतरी	अहिंसक व्यवहार और सम्मानजनक रिश्ते
	एसआरएचआर सेवाओं का बेहतर इस्तेमाल	देखभाल और घरेलू काम में ज़्यादा पुरुष	समुदाय मर्दानगी की विविध अभिव्यक्तियों को स्वीकारता है
आउटपुट	जेंडर नियम–कायदे सामाजिक रूप से गढ़े गए माने जाएँ; पितृसत्ता का असर सभी जेंडर पर	प्रतिभागियों में विविध मर्दानगियों की स्वीकार्यता	ज़्यादा जेंडर–समतामूलक सोच और व्यवहार; सत्ता की समझ
रणनीतियाँ	वर्कशॉप, सामुदायिक संवाद, चिंतन–अभ्यास, साथी मेंटरिंग, रोल–प्ले, कहानी कहना	भावनाओं के नियमन, टकराव सुलझाने और साझा देखभाल पर कौशल–निर्माण	सामुदायिक लामबंदी, हितधारकों से जुड़ाव (धार्मिक नेता, शिक्षक), नीतिगत सुधार की पैरवी

थ्योरी ऑफ़ चेंज को क्या सहारा देता है

वे मार्गदर्शक सिद्धांत, मान्यताएँ और जोखिम जो इस फ्रेमवर्क को थामे रखते हैं।

मार्गदर्शक सिद्धांत

इंटरसेक्शनलिटी
भेदभाव के आपस में जुड़े रूपों पर काम करें – जाति, वर्ग, यौनिकता, विकलांगता और अन्य।

जवाबदेही
नारीवादी आंदोलनों के प्रति जवाबदेह रहें; महिलाओं और हाशियाकृत समूहों की आवाज को केन्द्र में रखें।

सुरक्षित जगहें
ऐसी गैर–निर्णयात्मक जगहें बनाएँ जहाँ पुरुष और लड़के सोच सकें और अपनी कमजोरियाँ जाहिर कर सकें।

सह–निर्माण
हस्तक्षेप की रूपरेखा में प्रतिभागियों को जोड़ें, ताकि सांस्कृतिक प्रासंगिकता और स्थानीय मालिकाना हक बने।

मान्यताएँ

पुरुषों को सहयोगी, हितधारक और बदलाव के वाहक के रूप में जोड़ना जेंडर नियम–कायदों के टिकाऊ बदलाव में योगदान देता है।

कई स्तरों पर हस्तक्षेप – व्यक्तिगत, पारस्परिक, सामुदायिक और सामाजिक – प्रभाव के लिए बेहद जरूरी हैं।

जोखिम और उनसे निपटना

विरोध/बैकलैशः
समुदाय के भीतर और बाहर, दोनों से इसकी आशंका रखें। रणनीतिक संवाद, समुदाय के नेताओं व हितधारकों से जुड़ाव, और सहयोग के नेटवर्क बनाकर इससे निपटें।

टिकाऊपन की चुनौतियाँ
कार्यक्रम को बनाए रखने का विजन तय करें और उसके सामने आने वाली चुनौतियों की योजना पहले से बनाएँ।

अनुबंध 2: थ्योरी ऑफ चेंज का नमूना। संपादन–योग्य टेम्पलेट – इन खानों को अपने संदर्भ, आबादी और इंडिकेटर के हिसाब से ढालें।

अनुबंध 3

पुरुषों और लड़कों से जुड़ाव के वैचारिक फ्रेमवर्क और तरीके

जेंडर समानता में पुरुषों और लड़कों को जोड़ने के प्रयास ऐसे मजबूत वैचारिक फ्रेमवर्क और तरीक़ों पर टिके होने चाहिए जो जेंडर नियम–क़ायदों, मर्दानगियों और इंटरसेक्शनलिटी की जटिलताओं को संबोधित करते हों। यह फ्रेमवर्क इस बात की सैद्धांतिक जमीन देते हैं कि अलग–अलग सामाजिक और सांस्कृतिक संदर्भों में हानिकारक नियम–क़ायदे कैसे बनते हैं, कैसे बने रहते हैं और उनका विरोध कैसे होता है। दूसरी ओर, तरीक़े इन अवधारणाओं को अमल में लाने की व्यावहारिक रणनीतियों में बदलते हैं, और कार्यकर्ताओं को व्यवहार तथा सोच में बदलाव लाने के टूल देते हैं।

पुरुषों और लड़कों से प्रभावी जुड़ाव के लिए ऐसे तरीक़े चाहिए जो बदलाव लाने वाले भी हों और समावेशी भी, और जो जवाबदेही, समता तथा साझा जिम्मेदारी पर जोर दें। यह हिस्सा उन प्रमुख वैचारिक फ्रेमवर्क को देखता है जो हस्तक्षेपों को दिशा देते हैं, और उन प्रमाण–आधारित तरीक़ों को भी जो हानिकारक नियम–क़ायदों को बदलने और जेंडर–समतामूलक सोच को बढ़ावा देने में सफल रहे हैं। सैद्धांतिक समझ और व्यावहारिक अमल को जोड़कर यह तरीक़े ऐसे टिकाऊ, समुदाय–संचालित बदलाव का रोडमैप देते हैं जिससे सभी जेंडर के लोगों को फायदा हो।

lkf'k;k&bdky,ftdy e,My[52]

इकोलॉजिकल मॉडल का फ्रेमवर्क उन व्यक्तिगत, संस्थागत और सांस्कृतिक शक्तियों को पहचानता है और उन पर काम करता है जो लोगों के व्यवहार और उनकी असुरक्षाओं को प्रभावित करती हैं।

- व्यक्तिगत स्तर निजी सोच, मान्यताओं और व्यवहार पर ध्यान देता है, ताकि आत्म–चिंतन और सोचने के नए तरीक़ों को बढ़ावा मिले। उदाहरण के लिए, व्यापक यौनिकता शिक्षा हिंसा, मानसिक स्वास्थ्य, रिश्तों आदि पर निजी नजरिये को बदल सकती है और लोगों को ज़्यादा स्वस्थ व्यवहार अपनाने के लिए प्रेरित कर सकती है। हालाँकि, अगर साथ–साथ बाक़ी स्तरों पर काम न हो, तो यह बदलाव प्रायः कमजोर रहते हैं।
- पारस्परिक स्तर परिवार, दोस्तों और साथियों के साथ रिश्तों के महत्व को रेखांकित करता है। इस स्तर के कार्यक्रम आपसी रिश्तों की गतिकी को प्रभावित करने पर ध्यान देते हैं, और लोगों को प्रेरित करते हैं कि वे जेंडर नियम–क़ायदों को चुनौती देने और ज़्यादा बराबरी वाला व्यवहार अपनाने में एक–दूसरे का साथ दें।
- सामुदायिक स्तर यह देखता है कि स्कूल, कार्यस्थल और धार्मिक संगठन जैसी स्थानीय संस्थाएँ व्यवहार को कैसे प्रभावित करती हैं। यह संस्थाएँ ऐसे केन्द्र होती हैं जहाँ नियम–क़ायदे सिखाए जाते हैं, मजबूत किए जाते हैं या उन्हें चुनौती दी जाती है। सामुदायिक स्तर के हस्तक्षेपों में प्रायः ऐसे प्रमुख हितधारकों और नेताओं के साथ साझेदारी होती है जो सख़्त नियम–क़ायदों पर सवाल उठाने का उदाहरण पेश कर सकें और उसे सहारा दे सकें।
- सामाजिक स्तर उन व्यापक ढाँचागत कारकों को देखता है जो सामाजिक नियम–क़ायदों को आकार देते हैं, जिनमें क़ानून, नीतियाँ, मीडिया में प्रस्तुति और सांस्कृतिक अपेक्षाएँ शामिल हैं। जैसे, क़ानूनों और नीतियों में बदलाव की दिशा में काम करना। यह परत सुनिश्चित करती है कि व्यक्तिगत और सामुदायिक स्तर के प्रयासों को ऐसा अनुकूल माहौल मिले जो समय के साथ प्रगति को बनाए रखे।

इन सभी स्तरों पर काम करके इकोलॉजिकल मॉडल जेंडर समानता को बढ़ावा देने वाले हस्तक्षेपों की रूपरेखा बनाने का एक समग्र फ्रेमवर्क देता है। जेंडर नियम–क़ायदों और व्यवहार में दीर्घकालिक बदलाव तभी संभव है जब यह सभी परतें एक साथ मिलकर काम करें। इस मॉडल का इस्तेमाल आईसीआरडब्ल्यू, इक्विमुंडो, मेनएंगेज और ब्रेकथ्रू जैसे कई संगठनों ने किया है।

ikFkos t e,My[53]

पाथवेज मॉडल यह मानता है कि सामाजिक और व्यवहारगत बदलाव एक धीमी, सीधी लकीर में न चलने वाली प्रक्रिया है, जिसमें व्यक्ति और समुदाय अलग–अलग चरणों से गुजरते हैं और कभी–कभी इस सफर में आगे–पीछे भी होते रहते हैं। इसकी शुरुआत जागरूकता और ज्ञान से होती है, यानी किसी मुद्दे को लेकर समझ बढ़ाने से। लेकिन मॉडल इस बात पर जोर देता है कि अकेली जागरूकता बदलाव लाने के लिए काफी नहीं है। उदाहरण के लिए, एसटीआई/आरटीआई/अनचाहे गर्भ की जानकारी होने भर से यह गारंटी नहीं मिलती कि सुरक्षित यौन व्यवहार अपनाया ही जाएगा।

जैसे–जैसे व्यक्ति और समुदाय नई जानकारी से जुड़ते हैं, सामाजिक नियम–क़ायदों और मूल्यों में बदलाव आना चाहिए, ताकि सकारात्मक बदलाव को सहारा देने वाला अनुकूल माहौल बने। यह सार्वजनिक संवाद और बहस के जरिये हासिल हो सकता है, जहाँ लोग विचारों का आदान–प्रदान करें, हानिकारक प्रथाओं को चुनौती दें और ज़्यादा स्वस्थ विकल्प तलाशें। इस प्रक्रिया में भावनात्मक जुड़ाव की अहम भूमिका है। सहानुभूति

52 Promundo, UNFPA, & MenEngage. (2010). Engaging men and boys in gender equality and health: A global toolkit for action. New York: UNFPA.

53 Sonke Gender Justice & MenEngage Africa. (2020). MenCare Media Kit: A Toolkit for MenEngage Africa Organisations Working with Media. Cape Town, South Africa: Sonke Gender Justice.

या गुस्से जैसी भावनाएँ लोगों को कार्रवाई के लिए लामबंद कर सकती हैं, क्योंकि तब लोग उस मुद्दे से निजी तौर पर जुड़ जाते हैं।

इस मॉडल का एक अहम पहलू है ख़ुद पर और समुदाय पर भरोसा (सेल्फ एंड कम्युनिटी एफिकेसी) बनाना–यानी यह विश्वास कि बदलाव मुमकिन है। व्यक्तियों और समुदायों को यह महसूस होना चाहिए कि उनमें फ़र्क़ पैदा करने की ताक़त और क्षमता है। हालाँकि, टिकाऊ बदलाव के लिए नीतियों और अनुकूल माहौल के जरिये व्यवस्थागत सहारा भी जरूरी है, जो नए व्यवहार को मजबूत करे। जैसे, पितृत्व अवकाश (पैटरनिटी लीव) देने वाली नीतियाँ पिताओं को देखभाल की ज़्यादा जिम्मेदारी उठाने के लिए प्रोत्साहित करती हैं। अंततः यह सभी क़दम मिलकर व्यवहार में स्थायी बदलाव लाते हैं, जिसे सोच, सामाजिक नियम–क़ायदों और व्यवस्थागत ढाँचों में आए बदलाव का सहारा मिलता है।

çfØ;k&dsfUær utfj;k ¼çkslsl&vkfj,UVM vçkp@ihvks,½[54]

पीओए एक गहरे चिंतन पर आधारित फ्रेमवर्क है, जो व्यक्तिगत बदलाव और सोच में स्थायी परिवर्तन लाने के लिए बनाया गया है। उपदेशात्मक ढंग से पढ़ाने के बजाय यह नजरिया अनुभव–आधारित सीखने के जरिये आत्म–अन्वेषण और नए विचारों को भीतर उतारने पर जोर देता है, और लोगों को अपनी मान्यताओं, अनुभवों तथा मूल्यों को परखने के लिए प्रेरित करता है।

- पीओए लोगों को यह समझने में मदद करता है कि जमे हुए नियम–क़ायदों और रूढ़ियों ने उनकी पहचान और व्यवहार को किस तरह गढ़ा है। प्रतिभागियों को प्रेरित किया जाता है कि वे ख़ुद से चिंतनशील सवाल पूछकर इन जमी हुई धारणाओं को चुनौती दें–कि हानिकारक प्रथाओं को बनाए रखने या उनका विरोध करने में उनकी क्या भूमिका है। यह निजी सफर उन्हें बदलाव की जरूरत को बाहर से आई माँग के बजाय भीतर से महसूस की गई अनिवार्यता के रूप में देखने में मदद करता है।
- यह नजरिया अपने गैर–निर्णयात्मक स्वभाव के कारण अलग है। मूल्यों और व्यवहार को सही–गलत के सख़्त खाँचों में रखने के बजाय यह प्रतिभागियों को मूल्यों की विविधता की कद्र करने के लिए प्रेरित करता है, और साथ ही उन मूल्यों को आलोचनात्मक ढंग से परखने के लिए भी जो असमानता, पितृसत्ता या नुकसान को बनाए रखते हैं। इससे प्रक्रिया ज़्यादा प्रामाणिक और प्रभावी बनती है, क्योंकि लोग संवेदनशील मुद्दों का सामना बिना यह महसूस किए कर पाते हैं कि उन पर फैसला सुनाया जा रहा है या उन्हें बचाव की मुद्रा में आना है। प्रतिभागी जेंडर, सत्ता और यौनिकता जैसी अवधारणाओं से इस तरह जुड़ते हैं कि वह उनके जिये हुए अनुभवों से मेल खाएँ।
- इस प्रक्रिया में फैसिलिटेटरों की भूमिका अहम है। वे ऐसी सुरक्षित और सहयोगी जगह बनाते हैं जहाँ प्रतिभागी सहज महसूस करें, बिना झिझक अपनी बात रख सकें और जटिल मुद्दों पर चर्चा कर सकें। फैसिलिटेटरों को जेंडर समानता, यौनिकता और सामाजिक नियम–कायदों की अच्छी समझ होनी चाहिए, ताकि वे चर्चा को सहानुभूति और सूझ–बूझ के साथ आगे बढ़ा सकें। उन्हें ऐसी चर्चाओं से उभरने वाली भावनात्मक प्रतिक्रियाओं के लिए भी तैयार रहना चाहिए, और जरूरत पड़ने पर सहयोग व रेफरल देना चाहिए।
- पीओए काफी हद तक संवाद, आत्म–चिंतन और अनुभव–आधारित अभ्यासों पर निर्भर करता है। कहानी कहने, रोल–प्ले और चिंतन–गतिविधियों के जरिये प्रतिभागी अमूर्त अवधारणाओं को अपनी वास्तविकताओं से जोड़ते हैं। जैसे, सत्रों में

54 Sonke Gender Justice. (2021). Engaging Men in the Elimination of Child Marriage: Facilitation Manual. Cape Town: Sonke Gender Justice.

प्रतिभागी अपने बचपन की यादों को दोबारा देख सकते हैं या परिवार और समुदाय के सदस्यों के साथ अपने रिश्तों को परख सकते हैं, जिससे वे समझ पाते हैं कि यह समीकरण उनके व्यवहार को कैसे प्रभावित करते हैं।

- पीओए सिर्फ व्यवहार नहीं, बल्कि सोच बदलने की कोशिश करता है। यह प्रतिभागियों को प्रेरित करता है कि वे बदलाव को जीवन भर चलने वाले सफर के रूप में देखें, जहाँ विकास लगातार चिंतन और दूसरों के साथ जुड़ाव से आता है। इस तरह यह सुनिश्चित होता है कि व्यक्तिगत बदलाव व्यापक सामाजिक बदलाव के साथ जुड़ा रहे, जो इसे जेंडर असमानता और बाल विवाह जैसे गहरे जमे मुद्दों से निपटने का ताक़तवर औजार बनाता है।

fM¶;tu v,Q bukos'ku e,My[55]

डिफ्यूजन ऑफ इनोवेशन्स थ्योरी यह समझाने की कोशिश करती है कि नए विचार और तौर–तरीके किस प्रक्रिया से अपनाए जाते हैं, और यह भी कि यह अपनाना प्रायः लंबे समय में धीरे–धीरे क्यों होता है। 1962 में एवरेट रोजर्स द्वारा पहली बार प्रकाशित यह सिद्धांत बताता है कि नए विचार और तकनीकें समाज में कैसे फैलती हैं, और उन प्रमुख कारकों की पहचान करता है जो अपनाने की प्रक्रिया को प्रभावित करते हैं–जैसे उस नवाचार के कथित फायदे, मौजूदा मूल्यों से उसका मेल, उसकी जटिलता, आजमाने की सुविधा और दिखाई देने योग्य होना।56 इन बातों को समझकर हम फायदेमंद नवाचारों के फैलाव का बेहतर अनुमान लगा सकते हैं और उसे आसान बना सकते हैं। नवाचार समाज के अलग–अलग हिस्सों तक किस तरह पहुँचाए जाते हैं, और उनके बारे में लोगों की धारणाएँ व निजी राय क्या हैं–यह उनके 'प्रसार' की रफ्तार और दायरे को तय करने में अहम भूमिका निभाता है।

जेंडर समता के लिए पुरुषों और लड़कों से जुड़ाव के संदर्भ में यह मॉडल कुछ ख़ास लोगों–जिन्हें प्रायः 'चौंपियन/एनेबलर/रोल मॉडल' कहा जाता है–को बदलाव के उत्प्रेरक के रूप में इस्तेमाल करने के महत्व पर जोर देता है। यह रोल मॉडल नए व्यवहार और सोच को अपनाने तथा उन्हें बढ़ावा देने में अहम भूमिका निभाते हैं और दूसरों को भी उनका अनुसरण करने के लिए प्रेरित करते हैं। मॉडल बताता है कि नवाचार अपनाने की प्रक्रिया सीधी लकीर में नहीं चलती, बल्कि चरणों में होती है। शुरुआत 'अर्ली अडॉप्टर' से होती है, यानी वे लोग जो बदलाव के लिए खुले हैं; वे 'अर्ली मेजॉरिटी' को प्रभावित करते हैं, जो ज़्यादा ग्रहणशील तो है लेकिन नए विचार अपनाने में सतर्क रहती है। जैसे–जैसे गति बनती है, 'लेट मेजॉरिटी' भी अंततः बदलाव अपना लेती है, लेकिन तभी जब वह आम चलन बन जाए और व्यापक रूप से स्वीकार हो जाए। सबसे आख़िरी समूह 'लैगर्ड' बदलाव का विरोध करता है और नए तौर–तरीक़े तभी अपनाता है जब उनसे बचना नामुमकिन हो जाए।

यह मॉडल ऐसे लक्षित मीडिया अभियानों और हस्तक्षेपों की रूपरेखा बनाने के महत्व को रेखांकित करता है जो अर्ली अडॉप्टर पर केन्द्रित हों, ताकि लहर जैसा असर पैदा हो। समुदाय के भीतर प्रभावशाली लोगों की पहचान करना बेहद अहम है, क्योंकि वे रोल मॉडल की भूमिका निभाते हैं और दूसरों को जुड़ने के लिए प्रेरित करते हैं। अपनाने की यह सीढ़ीदार प्रक्रिया नए विचारों को धीरे–धीरे सामाजिक नियम–क़ायदों और ढाँचों का हिस्सा बना देती है।

55 Programme-HMD Toolkit for Action. "Diffusion of Innovation Model," Program-HMD-Toolkit-for-Action.pdf.
56 Rogers, E. M. (2003). Diffusion of innovations (5th ed.). Free Press.

çkxke gYnh eLdfyfuVh MoyieV ¼,p,eMh½ F;kjfVdy Ýeod[57]

यह मॉडल जेंडर चेतना, रिलेशनल जेंडर थ्योरी, तथा विविधता और जेंडर–सिंक्रोनाइज़्ड नजरियों के महत्व पर टिका है। यह पाउलो फ़्रेरे के काम और नारीवादी साहित्य से प्रेरणा लेता है, और आलोचनात्मक चिंतन तथा सक्रियता पर जोर देता है। यह सैद्धांतिक फ्रेमवर्क चार बुनियादी अवधारणाओं पर आधारित है, जो जेंडर समता और सामाजिक न्याय को लेकर कार्यक्रम के नजरिये को दिशा देती हैं:

- **tMj pruk** यह अवधारणा पाउलो फ़्रेरे की 'कॉन्शिएंटाइजेशन' की धारणा से प्रेरित है, जिसका अर्थ है चिंतन और कार्रवाई के जरिये अपनी सामाजिक वास्तविकता के प्रति आलोचनात्मक रूप से सजग होना। इस टूलकिट के संदर्भ में जेंडर चेतना का मतलब है कि लोग उन सांस्कृतिक, सामाजिक और वर्गीय ढाँचों पर विचार करें जो जेंडर असमानता को बनाए रखते हैं। इस आलोचनात्मक चिंतन का उद्देश्य व्यक्तिगत विकास, सामाजिक जागरूकता और सक्रियता को बढ़ावा देना है, ताकि अंततः जेंडर न्याय और सामाजिक न्याय मजबूत हो।

  जेंडर एक रिश्ते के रूप में: जेंडर कोई अलग–थलग या ठहरी हुई अवधारणा नहीं है, बल्कि यह लगातार आपसी व्यवहार और रिश्तों के जरिये गढ़ा और व्यक्त होता रहता है। जेंडर की यह रिश्तों वाली समझ इस बात पर जोर देती है कि जेंडर नियम–कायदे पुरुषों, महिलाओं और जेंडर–विविध लोगों को कैसे प्रभावित करते हैं, और यह नियम–क़ायदे व्यवहार, अवसरों तथा असुरक्षाओं को किस तरह गढ़ते हैं। कार्यक्रम की गतिविधियाँ पुरुषों और लड़कों को प्रेरित करें कि वे सख़्त जेंडर नियम–क़ायदों की क़ीमत और नुकसान, तथा ज़्यादा बराबरी वाले जेंडर व्यवहार अपनाने के फायदों को आलोचनात्मक ढंग से परखें।

- **fofo/krk** विविधता एक ऐसा विषय होना चाहिए जो पूरे काम में पिरोया हो, और जो जेंडर के साथ पहचान के दूसरे पहलुओं–जैसे यौन रुझान, नस्ल, नृजातीयता, उम्र, सामाजिक–आर्थिक स्थिति और विकलांगता–के जुड़ाव को पहचाने। कार्यक्रम में ऐसी विशिष्ट गतिविधियाँ होनी चाहिए जो यौन विविधता के प्रति सम्मान को बढ़ावा दें और होमोफोबिया का सामना करें, यह मानते हुए कि इन विशेषताओं से जुड़ी असमानताएँ जेंडर असमानताओं से गहरे जुड़ी हैं। विविधता पर यह ध्यान सुनिश्चित करता है कि कार्यक्रम समावेशी रहे और सभी प्रतिभागियों की जरूरतें पूरी करे, चाहे उनकी पृष्ठभूमि कुछ भी हो।

- **tMj&flØukbtM utfj;k** जेंडर–सिंक्रोनाइज़्ड नजरिये का मतलब है युवा पुरुषों, महिलाओं और जेंडर–विविध लोगों के साथ मिलकर सख़्त जेंडर नियम–क़ायदों और सत्ता के असंतुलन को परखना और बदलना। यह नजरिया मानता है कि जेंडर समता हासिल करने के लिए हानिकारक नियम–क़ायदों पर सवाल उठाने और उन्हें बदलने की प्रक्रिया में सभी जेंडर की भागीदारी जरूरी है। संदर्भ के हिसाब से कार्यक्रम एकल–जेंडर समूहों के साथ या मिश्रित समूहों के साथ चलाया जा सकता है, जिसका लक्ष्य आलोचनात्मक चिंतन और संवाद के लिए सुरक्षित, सार्थक और प्रभावी जगहें बनाना है।

57 Programme-HMD Toolkit for Action. "Diffusion of Innovation Model," Program-HMD-Toolkit-for-Action.pdf.

vkb lhvkjMCY; dk utfj;k[58] (जो इस टूलकिट के मार्गदर्शक सिद्ध ांतों की बुनियाद है)

2018 में आईसीआरडब्ल्यू ने कार्टियर फिलैंथ्रॉपी के सहयोग से जेंडर समता के लिए पुरुषों की भागीदारी वाले प्रयासों में बदलाव लाने वाला (जेंडर ट्रांसफॉर्मेटिव) नजरिया अपनाने का एक वैचारिक फ्रेमवर्क तैयार किया। इसके प्रमुख हिस्से हैंः

- पुरुषों को द्वारपाल (जिनके पास सत्ता है) या सहयोगी (जो जेंडर समानता के सामाजिक फायदे समझते हैं और उसे बढ़ावा देते हैं) के बजाय हितधारक या सह–लाभार्थी और बदलाव के वाहक के रूप में जोड़ना, ताकि जेंडर समता को बढ़ावा देने में पुरुषों की जिम्मेदारी और उन्हें ख़ुद मिलने वाले फायदों, दोनों पर जोर रहे। यह पुरुषों और लड़कों के साथ जेंडर नियम–कायदों को बदलने वाले काम का बुनियादी सिद्धांत है और इसे पूरे काम में पिरोया रहना चाहिए।
- ऐसे प्रवेश–बिन्दुओं का इस्तेमाल करना जैसे बराबरी वाले समाज से पुरुषों को मिलने वाले फायदों को सामने रखना, पुरुषों के साथ ऐसी जगहों पर काम करना जो जानी–पहचानी हों और जहाँ वे ख़तरा महसूस न करें, ऐसे रोल मॉडल इस्तेमाल करना जिनसे पुरुष जुड़ाव महसूस करें, और उन मुद्दों को छूना जिनमें पुरुषों की दिलचस्पी हो। इन शुरुआती बातचीतों के बाद कार्यक्रम पितृसत्ता और मर्दानगी की हानिकारक धारणाओं में गहरे उतर सकते हैं।
- ऐसी कार्यक्रम रणनीतियाँ अपनाना जो पुरुषों और लड़कों के साथ मिलकर व्यक्तिगत, सामुदायिक, संस्थागत और नीतिगत स्तरों पर बदलाव लाएँ (सोशियो–इकोलॉजिकल नजरिया) और बहु–क्षेत्रीय, इंटरसेक्शनल तथा दीर्घकालिक नजरिये अपनाएँ। यह इसलिए जरूरी है क्योंकि जेंडर नियम–क़ायदों में बदलाव लंबा समय लेता है–असमानताएँ हर जगह मौजूद हैं, अलग–अलग रूपों में और हमारे इकोसिस्टम के अलग–अलग स्तरों पर सामने आती हैं, और हमारी जिन्दगी के अधिकतर अहम पहलुओं को प्रभावित करती हैं।

यह हिस्से मिलकर जेंडर के लिहाज से बदलाव लाने वाले व्यवहार और सामाजिक कार्रवाई की प्रक्रियाएँ बनाते हैं, और जेंडर–समतामूलक ज्ञान व सोच में बढ़ोतरी करते हैं। यह बदलाव क्रमिक और दोहराव वाला (इटरेटिव) होता है–कभी सोच में बदलाव व्यवहार से पहले आता है, तो कभी व्यवहार में बदलाव सोच से पहले। ऐसे बदलावों का कई स्तरों पर असर होता है, जिससे जेंडर समता के लिए अनुकूल माहौल बनने के जरिये महिलाओं, पुरुषों, जेंडर–विविध लोगों, परिवारों और समुदायों को फायदा पहुँचता है। इस अनुकूल माहौल का मतलब है सत्ता के बराबरी वाले समीकरण, देखभाल के काम का बराबर बँटवारा, मर्दानगी और स्त्रीत्व की वैकल्पिक परिभाषाओं की स्वीकार्यता, समतामूलक नीतियाँ व ढाँचे, और नीति–निर्माण तथा पैरवी के पदों पर महिलाओं की मौजूदगी।

यह फ्रेमवर्क इस बात पर भी जोर देता है कि बदलाव लाने वाली प्रक्रिया में सभी जेंडर को जोड़कर और यह समझकर कि उनके अनुभव कहाँ आपस में मिलते हैं, जेंडर के द्विआधारी (बाइनरी) ढाँचे को धीरे–धीरे तोड़ना बेहद जरूरी है, क्योंकि जेंडर और यौन रुझान एक सतत क्रम (कॉन्टिनुअम) हैं। अंत में, यह फ्रेमवर्क महिला आंदोलन के प्रति जवाबदेही की माँग करता है, और उन चल रहे कार्यक्रमों तथा प्रयासों के प्रति भी जो महिलाओं व लड़कियों को संसाधन और एजेंसी देकर सशक्त बनाते हैं।

शोध, मॉनिटरिंग और मूल्यांकन के मामले में यह फ्रेमवर्क कहता है कि कार्यक्रम की गतिविधियों और चक्रों के साथ–साथ एक ऐसी प्रक्रिया भी चले जो बदलावों पर नजर रखने, सीखी गई बातें दर्ज करने और ऐसे फीडबैक लूप बनाने में मदद करे जिनसे जरूरत के मुताबिक़ फेरबदल किया जा सके और प्रभाव बढ़े। यहाँ यह ध्यान रखना जरूरी है कि जेंडर नियम–क़ायदों में बदलाव सीधी लकीर में नहीं चलता, और माप तथा टूल इतने संवेदनशील होने चाहिए कि वे प्रतिभागियों और फैसिलिटेटरों के सफर को उसकी सारी बारीकियों के साथ माप सकें।

ऊपर बताए गए नजरिये एक–दूसरे के विकल्प नहीं हैं। हर नजरिया मुख्य रूप से किसी एक थ्योरी ऑफ चेंज पर चलता है, लेकिन जमीन पर चल रहे कार्यक्रमों को क़रीब से देखने पर एक मिला–जुला तरीक़ा दिखता है, जो कई सिद्धांतों के हिस्सों को जोड़ता है। जैसे, आईसीआरडब्ल्यू का नजरिया पाथवेज, प्रोसेस और डिफ्यूजन ऑफ इनोवेशन के सिद्धांतों को एक व्यापक सोशियो–इकोलॉजिकल फ्रेमवर्क के भीतर जोड़ता है। यह नजरिया सामाजिक नियम–क़ायदों और उन्हें बनाए रखने वाली संस्थागत प्रथाओं को बदलने को प्राथमिकता देता है, और साथ ही व्यक्तिगत स्तर पर सोच, मान्यताओं और व्यवहार में बदलाव पर भी ध्यान देता है।

सोशियो–इकोलॉजिकल नजरिया अपनाना इन कार्यक्रमों में एक आम रणनीति रही है। एक प्रमुख समझ यह मिली कि पुरुषों और लड़कों को हितधारक या सह–लाभार्थी और बदलाव के वाहक के रूप में उन कार्यक्रमों के जरिये जोड़ा गया जिन्होंने यह दिखाया कि जेंडर समानता पुरुषों के लिए भी फायदेमंद कैसे है। इनमें स्कूलों, पंचायती राज संस्थाओं, स्वयं सहायता समूह से जुड़ी पत्नियों के जरिये, और अन्य सामुदायिक समूह–शिक्षा गतिविधियों वाली पहलें शामिल थीं। कुछ कार्यक्रमों ने पुरुषों को साथी शिक्षक या रोल मॉडल के रूप में जोड़ा, और यह भी प्रभावी पाया गया। व्यक्तिगत स्तर पर कार्यक्रम पुरुषों और लड़कों को वर्कशॉप और साथी मेंटरिंग के जरिये जोड़ते हैं, और यौनिकता व परिवार नियोजन जैसे संवेदनशील विषयों पर खुली चर्चा के लिए सिर्फ पुरुषों वाली जगहों का इस्तेमाल करते हैं। टिकाऊ जेंडर समानता के लिए जरूरी है कि पुरुषों को इन नियम–क़ायदों और व्यवहारों पर सवाल उठाने में सहारा दिया जाए, और साथ ही उन्हें अपने कामों के लिए जवाबदेह भी ठहराया जाए। यह सुरक्षित जगहें युवा पुरुषों को बिना किसी फैसले के डर के खुलकर और ईमानदारी से जुड़ने का मौक़ा देती हैं, जिससे ऐसी सार्थक बातचीत हो पाती है जो मिश्रित–जेंडर माहौल में शायद न हो। खेल जैसी गतिविधियाँ इन बातचीतों को सामान्य बनाने में मदद करती हैं, साथियों का सहयोग बढ़ाती हैं और जेंडर समता के निजी फायदों को सामने लाती हैं। सामुदायिक स्तर पर कार्यक्रम जागरूकता अभियान चलाते हैं और जेंडर समता को बढ़ावा देने के लिए सामुदायिक ढाँचों का इस्तेमाल करते हैं। प्रशिक्षित फैसिलिटेटर इन प्रयासों का नेतृत्व करते हैं, सम्मानजनक चर्चाओं को दिशा देते हैं, और लगातार मॉनिटरिंग व प्रशिक्षण के जरिये कार्यक्रम की गुणवत्ता में एकरूपता बनाए रखते हैं।

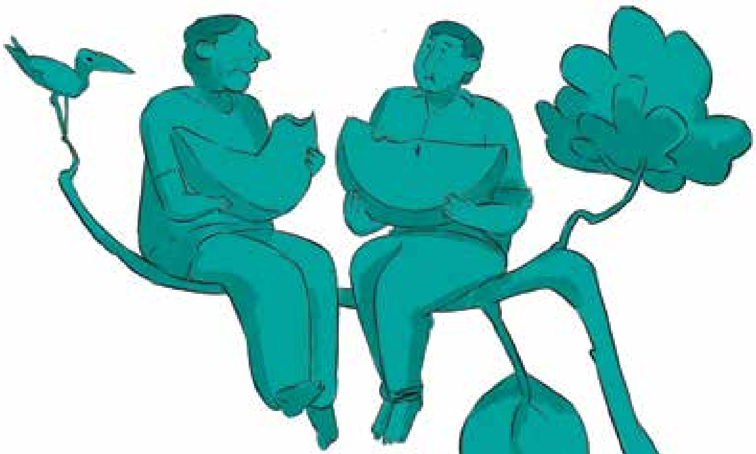
58 Kedia, S., Kandpal, S., Khurana, N., & Verma, R. (2024). Transforming MENtalities: Engaging men and boys: A report on pathways to gender equality in India. UNESCO. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000392230

अनुबंध 4

समीक्षा की गई टूलकिट और रिपोर्ट

1. Center for International Forestry Research (CIFOR-ICRAF) and International Fund for Agricultural Development (IFAD) (2024) Engaging men for gender equality in rural transformation projects. Available at: https://www.cifor-icraf.org/knowledge/publication/9246/
2. Girls Not Brides (2012) Engaging men in the elimination of child marriage. Available at: https://www.girlsnotbrides.org/resources/engaging-men-elimination-child-marriage/
3. Greig, A. and Edström, J. (2012) The role of facilitation in gender-transformative programmes that engage men and boys. Available at: https://www.svri.org/sites/default/files/attachments/2016-04-13/Role%20of%20Facilitation%20in%20Gender%20Transformative%20Programming.pdf
4. International Center for Research on Women (ICRW) (2007) Engaging men in gender equality: Positive strategies and approaches. Available at: https://www.icrw.org/publications/engaging-men-in-gender-equality/
5. International Planned Parenthood Federation (IPPF) (2010) Working with men and boys: Gender and sexual and reproductive health manual. Available at: https://www.ippf.org/resource/working-men-and-boys-gender-and-sexual-and-reproductive-health
6. Instituto Promundo, Sonke Gender Justice and MenEngage Alliance (2013) Engaging men and boys in gender equality and health: A global toolkit for action. Available at: https://promundoglobal.org/resources/engaging-men-and-boys-in-gender-equality-and-health/
7. MenEngage Africa (2017) Toolkit for engaging men and boys to advocate for the elimination of female genital mutilation. Available at: https://menengageafrica.org/resources/fgm-toolkit/
8. MenEngage Alliance (2014) Engaging with men and boys about gender norms: Engagement toolkit. Available at: https://menengage.org/resources/engaging-with-men-and-boys-about-gender-norms/
9. Organization for Security and Co-operation in Europe (OSCE) (2012) Toolkit on engaging men and boys in gender equality. Available at: https://www.osce.org/secretariat/104939

10. Oxfam (2016) The IMAGINE toolkit. Available at: https://policy-practice.oxfam.org/resources/imagine-toolkit-620156/
11. Promundo (2013) Programme H | M | D: Toolkit for action. Available at: https://promundoglobal.org/resources/program-h-and-program-m-toolkit/
12. Promundo and Sonke Gender Justice (2014) MenCare media kit. Available at: https://men-care.org/resources/media-kit/
13. UNICEF South Asia (2018) Gender toolkit for integrating gender in programming for every child. Available at: https://www.unicef.org/rosa/reports/gender-toolkit
14. United Nations Population Fund (UNFPA) (2010) Engaging men and boys for gender equality and sexual and reproductive health and rights: Strengthening civil society organizations and government partnerships to scale up approaches. Available at: https://www.unfpa.org/publications/engaging-men-and-boys-gender-equality
15. Tumursukh, U., Chanthavysouk, K., Uysingco, P., Hernandez, L., Hasyim, N., Muttaqin, F., Trang, Q.T.T., Sananikone, S., Nakagawa, K., Greig, A. and Pawar, A. (2013) Regional curriculum on transforming masculinities towards gender justice. Regional Learning Community for East and Southeast Asia. Available at: https://www.ungei.org/sites/default/files/Regional-curriculum-on-transforming-masculinities-towards-gender-justice-2013-eng.pdf
16. UNICEF and Breakthrough (2024) Facilitator's manual on positive masculinities. New Delhi: UNICEF.



अनुबंध 5

संशोधित पावर वॉक गतिविधि

lÙkk vkSj bUVjlsD'kufyVh

xfrfof/k 1% lÙkk dSls dke djrh gS

lh[kus ds mís';

- यह समझना कि सत्ता रोजमर्रा की जिन्दगी में किस तरह काम करती है और उस पर क्या असर डालती है
- पितृसत्ता को सत्ता की एक गैर–बराबर व्यवस्था के रूप में समझना, जो मर्दाना/ज़नाना वाली दो–जेंडर व्यवस्था पर टिकी है और सत्ता की दूसरी व्यवस्थाओं से जुड़कर कुछ लोगों के मानवाधिकारों और जीवन में आगे बढ़ने के रास्ते को सीमित कर देती है।

t:jh le; vkSj lkexzh% 60 feuV

- 13 कैरेक्टर कार्ड का एक सेट
- इतना बड़ा कमरा या खुली जगह कि प्रतिभागी पावर वॉक कर सकें

funsZ'k%

- ‘फैसिलिटेटर के लिए नोट्स’ वाले हिस्से में दिए उदाहरणों के आधार पर कैरेक्टर कार्ड का एक सेट तैयार करें। सीखने का उद्देश्य बताकर गतिविधि की शुरुआत करें। प्रतिभागियों को समझाएँ कि यह गतिविधि यह देखेगी कि पितृसत्ता और सत्ता की दूसरी गैर–बराबर व्यवस्थाएँ आपस में मिलकर किस तरह कुछ लोगों के अधिकारों और जीवन में आगे बढ़ने के रास्ते को सीमित करती हैं।
- प्रतिभागियों से एक पंक्ति में खड़े होने को कहें। हर प्रतिभागी को पहले से तैयार किया हुआ एक कैरेक्टर कार्ड दें। हर प्रतिभागी से कहें कि वह अपनी मिली हुई भूमिका जोर से पढ़कर सुनाए।
- कैरेक्टर कार्ड इस तरह के हो सकते हैं (अपने संदर्भ के हिसाब से बदलें):
  1. पंचायत का पुरुष सदस्य, उम्र 35
  2. सरपंच की पत्नी, उम्र 40
  3. आँगनवाड़ी कार्यकर्ता महिला, जो घर पर घरेलू हिंसा झेल रही है, उम्र 22
  4. फैक्ट्री में काम करने वाली प्रवासी महिला मजदूर, उम्र 24
  5. बेरोजगार, अविवाहित मुस्लिम पुरुष, उम्र 32

6. गरीबी में रह रही बेरोजगार महिला, जिसके तीन बच्चे हैं और पति शराब पीता है, उम्र 29
7. शहर में किसी कॉरपोरेट दफ्तर में काम करने वाला नौकरीपेशा ट्रांसजेंडर व्यक्ति, उम्र 29
8. हिजड़ा, जो 14 साल की उम्र में झारखंड से घर छोड़कर चली गई और तब से राँची में किन्नर समुदाय के साथ रह रही है, उम्र 20
9. स्कूल में पढ़ने वाला छात्र, जिस पर गरीबी के कारण पढ़ाई छोड़ने का दबाव है; निचली जाति के परिवार से है, दो छोटे भाई हैं, माँ का देहांत हो चुका है, और पिता रोजगार मजदूर के रूप में काम करते हैं, उम्र 15
10. नौकरीपेशा युवा अविवाहित महिला, उम्र 21
11. बेरोजगार दृष्टिबाधित पुरुष, उम्र 45
12. ब्राह्मण पुरुष, जो स्कूल शिक्षक है, उम्र 30
13. आदिवासी पुरुष, जो प्रखंड विकास पदाधिकारी (बीडीओ) है, उम्र 34

- प्रतिभागियों को समझाएँ कि इस गतिविधि में उन्हें अपने कार्ड पर लिखे किरदार की भूमिका निभानी है। आप कुछ कथन पढ़कर सुनाएँगे। हर कथन पर उन्हें यह सोचना है कि वह कथन उनकी मिली हुई भूमिका पर लागू होता है या नहीं।
- अगर लागू होता है, तो वे एक कदम आगे बढ़ें। अगर नहीं, तो एक क़दम पीछे हटें। अगर वे तय न कर पाएँ, तो वहीं खड़े रहें।
- प्रतिभागियों को याद दिलाएँ कि अगर उन्हें यह समझ न आए कि कोई कथन उनके किरदार पर कैसे लागू होता है, तो वे बोलें और बाक़ी समूह से मदद माँगें।
- नीचे दिए गए हर कथन को बारी–बारी पढ़ें और प्रतिभागियों को मौक़ा दें कि अगर कथन उन पर लागू होता है तो वे चुपचाप एक क़दम आगे बढ़ें। कथन के विकल्पः

क. मुझे अपनी पढ़ाई पूरी करने के मौक़े मिले हैं या मिलेंगे

ख. मुझे यह चिंता नहीं करनी पड़ती कि अगला खाना कहाँ से आएगा

ग. मैं अपनी पसंद का पेशा चुन सकता/सकती हूँ

घ. मुझे नई नौकरी आसानी से मिल सकती है

ङ. मुझे संपत्ति में उत्तराधिकार का अधिकार है

च. अगर मैं चाहूँ तो कारोबार शुरू करने के लिए बैंक से क़र्ज ले सकता/सकती हूँ

छ. मैं अपने जेंडर के बारे में खुलकर बता सकता/सकती हूँ

ज. मैं अपना जीवनसाथी चुन सकता/सकती हूँ, या यह तय कर सकता/सकती हूँ कि मैं किससे शादी करूँगा/करूँगी

झ. मैंने कभी इस बात की चिंता नहीं की कि अपनी सुरक्षा के लिए मुझे कैसे कपड़े पहनने चाहिए

ञ. मैं तय कर सकता/सकती हूँ कि मेरे बच्चे कब और कितने होंगे

ट. मेरे पास अपना मोबाइल फोन है, जिसे मुझे किसी और के साथ साझा नहीं करना पड़ता

ठ. अगर मुझे कोई स्वास्थ्य समस्या हो, तो मुझे तुरंत जरूरी मदद मिल सकती है

ड. अपने कपड़ों और खाने के लिए मुझे अपने साथी पर निर्भर नहीं रहना पड़ता

ढ. अगर मेरा साथी मेरी सुरक्षा के लिए ख़तरा बने, तो मैं उसे छोड़ सकता/सकती हूँ

ण. मैं दिन के किसी भी समय अकेले बाजार जा सकता/सकती हूँ

त. अगर मेरे साथ कोई अपराध हो, तो पुलिस मेरी बात सुनेगी

थ. मैं रात में सड़क पर चल सकता/सकती हूँ और मुझे यौन हमले का डर नहीं रहता

द. मेरे समुदाय के अधिकतर लोग मेरा सम्मान करते हैं

ध. मैं तय कर सकता/सकती हूँ कि मुझे कब और कितने आराम की जरूरत है

सारे कथन पूरे हो जाने पर प्रतिभागियों से कहें कि वे अपनी भूमिकाएँ दोबारा पढ़कर सुनाएँ।

प्रतिभागियों से कहें कि वे जहाँ खड़े हैं वहीं रहें, और नीचे दिए सवालों के जरिये गतिविधि पर चर्चा करें:

- आप जहाँ खड़े हैं, वहाँ खड़े होना कैसा लग रहा है? आपको जो किरदार मिला था, उससे जुड़ना आसान था या मुश्किल?
- अगर आप बिल्कुल आगे नहीं बढ़े या बहुत कम बढ़े, तो दूसरों को उनकी जगह पर खड़ा देखकर कैसा लग रहा है?
- क्या दूसरों से इतना पीछे रह जाना ठीक लगता है? आपकी इस स्थिति के लिए कौन या क्या जिम्मेदार है?
- अगर आप बहुत आगे बढ़े, तो कई लोगों से आगे होना कैसा लग रहा है? क्या इतना आगे होना ठीक लगता है? आप इतने आगे क्यों हैं?
- इस गतिविधि के अलग–अलग किरदारों के बीच आपको कितनी असमानता दिखाई देती है?
- हमारे समाज में क्या होना चाहिए, ताकि इस समूह के सभी लोग पंक्ति में सबसे आगे एक ही जगह खड़े हो सकें, और उनकी जिन्दगियों में सत्ता का स्तर बराबर हो?

चर्चा का समापन इन मुख्य संदेशों के साथ करें:

1. किसी की भी जिन्दगी सिर्फ एक मुद्दे की नहीं होती। लोग जीवन को किसी एक पहचान या एक मुद्दे के जरिये नहीं जीते। जेंडर, जाति, वर्ग, धर्म, विकलांगता, उम्र, यौनिकता, जगह, शिक्षा और पारिवारिक स्थिति–यह सब मिलकर तय करते हैं कि किसी व्यक्ति के पास कितनी सत्ता, आजादी, सुरक्षा और अवसर हैं।
2. जो लोग बहुत पीछे धकेल दिए गए हैं, वे सिर्फ 'ज़्यादा मेहनत' करके बराबरी पर नहीं आ सकते। उन्हें लक्षित सहयोग, सुरक्षा, संसाधन, सेवाओं तक पहुँच, और गैर–बराबर सामाजिक नियम–क़ायदों व व्यवस्थाओं में बदलाव की जरूरत हो सकती है।
3. असमानता लोगों के लिए हिंसा, बहिष्कार, ख़राब मानसिक स्वास्थ्य और अवसरों के नुकसान का जोखिम बढ़ा देती है। इसीलिए कार्यक्रमों को व्यक्तिगत व्यवहार और सत्ता की बड़ी व्यवस्थाओं, दोनों को देखना चाहिए।
4. बदलाव लाना सिर्फ जानकारी देने या कौशल बढ़ाने भर की बात नहीं है। लोगों को सुरक्षित जगहें, खुला संवाद, सहयोगी रिश्ते और ऐसा अनुकूल माहौल भी चाहिए जहाँ वे बिना डर के हानिकारक नियम–क़ायदों पर सवाल उठा सकें।
5. लक्ष्य यह समझना है कि गैर–बराबर व्यवस्थाएँ कैसे काम करती हैं और समाज कैसे बदल सकता है, ताकि हर व्यक्ति को गरिमा, सुरक्षा, अधिकार और जीवन में आगे बढ़ने के बराबर अवसर मिलें।

"Gender equality is not a women's issue. It is all of ours."

lkp ls vey rd% tsMj lekurk dh efgek esa iq#"kksa
vkSj yM+dksa dh Hkkxhnkjh lqfuf'pr djus okyk VwyfdV

unesco

AMERICAN JEWISH WORLD SERVICE

ICRW
INTERNATIONAL CENTER FOR RESEARCH ON WOMEN