Towards a new dawn
Ministry of Women and Child Development
Government of India

सत्यमेव जयते

जेंडर-समावेशी संचार

मार्गदर्शिका

Towards a new dawn

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय
भारत सरकार

माननीय प्रधानमंत्री श्री नरेंद्र मोदी जी के दूरदर्शी नेतृत्व में, भारत में समावेशिता को आगे बढ़ाने में महिला एवं बाल विकास मंत्रालय की अहम भूमिका है। माननीय प्रधानमंत्री जी के महिला-नेतृत्व वाले विकास की परिकल्पना को साकार करने के लिए, यह मंत्रालय सक्रिय रूप से कार्यनीतिक योजनाओं, नीतियों और कार्यक्रमों को तैयार करके उन्हें क्रियान्वित करता है।

माननीय मंत्री श्रीमती स्मृति ज़ूबिन इरानी जी के गतिशील नेतृत्व द्वारा निर्देशित, महिला एवं बाल विकास मंत्रालय, लैंगिक समानता और सशक्तिकरण की दिशा में प्रगति का प्रतीक बन गया है। जेंडर-समावेशी संचार के विषय पर बनाई गई यह मार्गदर्शिका इस यात्रा में एक महत्वपूर्ण उपलब्धि है, जो एक ऐसे समाज के निर्माण के लिए मंत्रालय के समर्पण को दर्शाती है, जिसमें माननीय प्रधानमंत्री जी के लक्ष्य से प्रेरित होकर महिलाएं, न केवल देश के विकासात्मक कार्यों में समान रूप से भागीदार बनी हैं बल्कि इन कार्यों का नेतृत्व भी कर रही हैं।

महिला एवं बाल विकास मंत्रालय की प्रतिबद्धता पारंपरिक जिम्मेदारियों के अलावा कई नवीन कार्यक्रम को शामिल करने जैसे कि – लोक कल्याण, सहायता सेवाएं, रोजगार के लिए प्रशिक्षण, आय सृजन, जागरूकता अभियान और जेंडर संवेदनशीलता तक व्याप्त है। जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका में, समावेशी और सशक्त भारत के निर्माण में प्रधानमंत्री जी के व्यापक दृष्टिकोण के साथ-साथ लैंगिक समानता को बढ़ावा देने के प्रति मंत्रालय की ठोस प्रतिबद्धता को दर्शाया गया है।

लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी के अथक प्रयास यह सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं कि जेंडर-समावेशी संचार को नागरिकों के साथ होने वाले हमारे दिन-प्रतिदिन के प्रशासनिक संचार का एक अभिन्न अंग बनाया जाए। अकादमी में सिविल सेवा के अधिकारियों के प्रशिक्षण में भी ऐसी प्रशासनिक संरचना को संस्थागत बनाने पर ज़ोर दिया जाता है जो लैंगिक रूप से निष्पक्ष हो। अकादमी का उद्देश्य है कि इस जेंडर समावेशी संचार मार्गदर्शिका में दर्शायी गई बातों को लोगों द्वारा अपने दैनिक जीवन में सम्मिलित किया जाएगा और उन्हें प्रयोग में लाया जाएगा।

यह सहयोगपूर्ण प्रयास सुनिश्चित करता है कि मार्गदर्शिका में जिन सिद्धांतों का उल्लेख किया गया है वे प्रशासनिक प्रथाओं का एक व्यावहारिक और अभिन्न अंग बन जाएं, जिससे जेंडर-समावेशी और सशक्त राष्ट्र के निर्माण को बढ़ावा देने के लिए महिला एवं बाल विकास मंत्रालय की प्रतिबद्धता को और भी मजबूती मिल सके । यह व्यापक दृष्टिकोण अधिक साम्यिक और न्यायपूर्ण समाज के प्रति मंत्रालय के लक्ष्य और प्रतिबद्धता के अनुरूप है।

जेंडर-समावेशी संचार

मार्गदर्शिका

नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर

लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी

मसूरी, उत्तराखंड

संपादक

दिशा पन्नू
कार्यकारी निदेशक,
नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर,
लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी

अंजलि सिंह चौहान
मुख्य कार्यक्रम अधिकारी,
नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर,
लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी

तकनीकी योगदानकर्ता

शांतिश्री धूलिपुड़ी पंडित
कुलगुरु, जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, नई दिल्ली

सुनील रमन
लीड, एक्सटर्नल एडवोकेसी,
बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन, नई दिल्ली

मीनाक्षी नेगी
सदस्य – सचिव
राष्ट्रीय महिला आयोग, नई दिल्ली

अदिति चौधरी
निदेशक (शैक्षणिक) सह अध्यक्ष कार्यवाहक, दिल्ली न्यायिक अकादमी, नई दिल्ली

रोली सिंह
अपर सचिव, स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण विभाग, नई दिल्ली

छाया शर्मा
संयुक्त पुलिस आयुक्त, पूर्वी रेंज, नई दिल्ली

प्रीतम बी. यशवंत
संयुक्त सचिव, महिला एवं बाल विकास मंत्रालय, भारत सरकार, नई दिल्ली

मीनाक्षी अरोड़ा
वरिष्ठ अधिवक्ता, भारत का सर्वोच्च न्यायालय, नई दिल्ली

कांता सिंह
उप राष्ट्र प्रतिनिधि, यूएन-वूमेन, नई दिल्ली

हेप्सिबा रानी कोर्लपाटी
अपर सचिव,
बुनियादी ढांचा विकास विभाग,
एवं सचिव - राज्य वेतन आयोग,
कर्नाटक सरकार, बेंगलुरु

निशा जेम्स
एसपी - मुख्यालय, आंतरिक सुरक्षा विभाग, बेंगलुरु

कात्यायनी संजय भाटिया
आयकर उप आयुक्त, नई दिल्ली

गार्गी के
अधिवक्ता-भारत का सर्वोच्च न्यायालय, नई दिल्ली

हर्षदा
फ्रीलांस आर्टिस्ट, गोवा

तकनीकी भागीदार

साची भल्ला
वरिष्ठ कार्यक्रम अधिकारी,
बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन, नई दिल्ली

सान्या सेठ
राष्ट्र कार्यक्रम प्रबंधक – अंतर-सरकारी कार्यक्रम,
यूएन-वूमेन, नई दिल्ली

श्रद्धा चिकरूर
लैंगिक समानता एवं युवा विकास-समन्वय अधिकारी, आरसीओ, नई दिल्ली

किरण नेगी
साझेदारी और संसाधन एकीकरण विशेषज्ञ
यूएन-वूमेन, नई दिल्ली

कृति शर्मा
समन्वयक
अंतर-सरकारी प्रणाली,
यू.एन.-वूमेन, नई दिल्ली

एन.जी.सी.सी., अकादमी
द्वारा प्रकाशित,

नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.),
लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी,
मसूरी - 248179,
उत्तराखंड, भारत
फोन: (91) 135 2633295
ईमेल: ngc.lbsnaa@nic.in
www.lbsnaa.gov.in

भारत में मुद्रित, फरवरी, 2024

संसाधित, प्राप्ति, संवर्धन एवं विकास
आई शॉप ग्लोबल

कार्यालय: एफ 002, प्लाजा-3, सेंट्रल स्क्वायर,
दिल्ली-110006
फोन: (011) 45730627
ईमेल: eishopglobal.del@gmail.com

संदेश

स्मृति ज़ूबिन इरानी
Smriti Zubin Irani

आज़ादी का अमृत महोत्सव

सत्यमेव जयते

मंत्री
महिला एवं बाल विकास
अल्पसंख्यक कार्य
भारत सरकार
Minister
Women and Child Development
Minority Affairs
Government of India

आज जब राष्ट्र जेंडर को मुख्यधारा में लाने की दिशा में वृहद स्तर पर प्रयासरत है। मुझे यह जानकार हर्ष हों रहा है कि नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.), लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी भी इस उद्देश्य के साथ सक्रियता से जुड़ा हुआ है।

अगस्त 2023 में महिला सशक्तिकरण पर जी20 (G20) मंत्रिस्तरीय सम्मेलन में, "लैंगिक समानता और महिलाओं के सशक्तिकरण के माध्यम से सतत विकास पर जी20 (G20) कार्य योजना" को अपनाने के साथ ही जेंडर को मुख्यधारा में लाने के दृष्टिकोण और महिलाओं के नेतृत्व वाले विकास (Women led Development) को बढ़ावा देने की प्रतिबद्धता को भी रेखांकित किया गया। इस उद्देश्य को प्राप्त करने की दिशा में, एक समग्र रूप से बनाई गई रणनीति के अनुसार कार्य करना हमारी सामूहिक जिम्मेदारी बन जाती है, जहाँ गहराई से जड़ें जमा चुके पक्षपातों को समाप्त करने में लैंगिक दृष्टि से समावेशी भाषा का इस्तेमाल करने की भूमिका को भी विधिवत स्वीकार किया जाता है और उस पर काम किया जाता है।

मैं 'जेंडर-समावेशी संचार पर मार्गदर्शिका' प्रस्तुत करने के लिए N.G.C.C., LBSNAA और इसमें भाग लेने वाले सभी व्यक्तियों की सराहना करती हूँ और उन्हें बधाई देती हूँ। अपने नाम से स्पष्ट होती मार्गदर्शिका न केवल जेंडर आधारित भाषा की जटिलताओं और बारीकियों का पता लगाने का प्रयास करती है बल्कि यह भी दर्शाती है कि कैसे गैर-समावेशी भाषा लैंगिक रूढ़िवादिता को मजबूत करती है और जेंडर स्पेक्ट्रम में सम्मिलित विविध लैंगिक पहचान वाले व्यक्तियों की मौजूदगी और उनके अनुभवों को नजरअंदाज कर सकती है।

इस उदाहरणात्मक मार्गदर्शिका में ऐसे कई सामान्य परिदृश्यों को शामिल किया गया है जिन्हें हम आस-पास घटित होता हुआ देख सकते हैं इनसे कोई हानि नहीं है लेकिन ये पारंपरिक रूप से स्थापित पक्षपातों को बढ़ावा दे सकते हैं। इस मार्गदर्शिका में विकल्प के रूप में प्रयोग किए जाने वाले शब्दों और वाक्यांशों सहित कई ऐसी रणनीतियाँ भी दी गई हैं, जिन्हें दिन-प्रतिदिन की बातचीत में अपनाया जा सकता है। यह मार्गदर्शिका हमारे आसपास जेंडर- समावेशी भाषा को मुख्यधारा में लाने के संबंध में उठाए जाने वाले ऐसे कई कदमों के लिए एक मंच तैयार करने का काम करती है।

मैं N.G.C.C., LBSNAA को हमारे आसपास के वातावरण में जेंडर-समावेशी भाषा को आवश्यक रूप से प्रयोग करने और जेंडर को मुख्यधारा में लाने की दिशा में ध्यान केंद्रित करने के प्रति समर्पण हेतु प्रशंसा करती हूँ।

स्मृति इरानी

(स्मृति ज़ूबिन इरानी)

G20 भारत 2023 INDIA

Room No 301, 'A' Wing, Shastri Bhawan, New Delhi 110001, Tel. No. : 011-23071331
First Floor, Pt. Deendyal Antyodaya Bhawan, CGO Complex, Lodhi Road, New Delhi-110003, Tel. No. : 011-24360585
Resi.: 28, Tughlak Crescent, New Delhi-110003, Phone : 011-23011382

प्रस्तावना

श्री श्रीराम तरणिकांति, आई.ए.एस.
निदेशक,
लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी एवं
अध्यक्ष, नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, मसूरी

नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.), लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, संस्थागत क्षमताओं का निर्माण करके लैंगिक समानता तथा बाल अधिकारों की सुरक्षा को सुनिश्चित करने के लिए प्रतिबद्ध है। जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका का प्रकाशन, केवल नीति और कार्यक्रमों में ही नहीं बल्कि हमारी दिन-प्रतिदिन की भाषा में भी जेंडर को मुख्यधारा में लाने के केन्द्र के उद्देश्यों को आगे बढ़ाने की दिशा में उठाया गया एक कदम है।

व्यापक रूप से यह माना गया है कि, सांस्कृतिक और सामाजिक दृष्टिकोण को आकार देने में भाषा की महत्वपूर्ण भूमिका को देखते हुए, जेंडर-समावेशी भाषा लैंगिक समानता को बढ़ावा देने और लैंगिक पक्षपात को समाप्त करने का एक प्रभावशाली तरीका है। लैंगिक समानता को प्रोत्साहित करने और लैंगिक पक्षपात को जड़ से मिटाने के लिए संयुक्त राष्ट्र (UN) द्वारा अपने कर्मचारियों के बीच जेंडर-समावेशी भाषा इस्तेमाल करने के दिशानिर्देश भी निर्धारित किए गए हैं। इस प्रकाशित मार्गदर्शिका से हमें अपने आस-पास के वातावरण में व्याप्त रूढ़िवादिता को समझने और इस रूढ़िवादिता को समाप्त करने तथा हमारे समाज में जेंडर-समावेशी वातावरण का निर्माण करने में काफी मदद मिलेगी। साथ ही, यह आशा है कि इस मार्गदर्शिका के माध्यम से इस विषय पर विचार विमर्श आगे बढ़ेगा और इस क्षेत्र में और अधिक काम होगा।

विभिन्न क्षेत्रों में राष्ट्र की प्रगति में, अन्य आवश्यक पहलुओं की तरह ही समावेशी समाज को बढ़ावा देने के लिए लैंगिक समानता का लक्ष्य हासिल करना भी बेहद जरूरी है। इस दिशा में यह आवश्यक है कि संचार में पक्षपात को समझा जाए और फिर जेंडर-समावेशी सिद्धांतों के साथ इसमें बदलाव को सुनिश्चित किया जाए। जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका को लैंगिक समानता का लक्ष्य प्राप्त करने की दिशा में किए जाने वाले हमारे सामूहिक प्रयासों में शामिल किया जाना चाहिए।

लैंगिक रूप से संवेदनशील भाषा को अपनाना हमारी पहली प्राथमिकता है, यह समाज में सभी वर्गों को बिना किसी पक्षपात के सम्मिलित करती है और सभी को समान अवसर प्रदान किए जाने की धारणा को पुष्ट करती है। जेंडर-समावेशी संचार को अपनाने से, समय के साथ-साथ, श्रम-शक्ति की भागीदारी में वृद्धि के अलावा कई अन्य क्षेत्रों में भी स्पष्ट प्रभाव पड़ सकता है।

हम माननीय केंद्रीय महिला एवं बाल विकास मंत्री, श्रीमती स्मृति जूबिन इरानी जी का आभार व्यक्त करते हैं जिन्होंने अपने दृष्टिकोण को साझा किया और विशेष रूप से, जेंडर-समावेशी विकास के व्यापक संदर्भ में जेंडर-समावेशी भाषा को मुख्यधारा में लाने की आवश्यकता पर ज़ोर दिया है। हम नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, द्वारा किए गए कार्यों में उनके निरंतर मार्गदर्शन और प्रोत्साहन के लिए भी उनके प्रति कृतज्ञता व्यक्त करते हैं।

हम अनेक कार्यशालाओं में भाग लेने और इस मार्गदर्शिका को तैयार करने में सहायता करने वाले तथा अपने व्यावहारिक उद्देश्यों को साझा करने के उद्देश्य से बहुमूल्य समय देने के लिए सभी सहयोगियों और विशेषज्ञों के प्रति अपना आभार व्यक्त करते हैं। हम इस प्रयास में सहयोग करने वाले और पूर्व में उनके द्वारा दिए गए समर्थन के लिए अपने तकनीकी सहभागियों का भी धन्यवाद करते हैं। हमें उम्मीद है कि यह साझेदारी भविष्य में जारी रहेगी।

हमने प्रतिभागियों को संवेदनशील बनाने के लिए कार्यशालाओं का आयोजन करके और अपने नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रमों में जेंडर समावेशी संचार (gender- inclusive communication) के विषय पर सत्रों के जरिए अकादमी में जेंडर-समावेशी एजेंडे को आगे बढ़ाया है। यह मार्गदर्शिका हमारे पाठ्यक्रम में शामिल होने के साथ ही अकादमी में संकाय के लिए एक महत्वपूर्ण पुस्तक सिद्ध होगी।

केन्द्र के अध्यक्ष के रूप में, मैं केन्द्र की कार्यकारी निदेशक, सुश्री दिशा पन्नू के नेतृत्व में N.G.C.C. टीम की कड़ी मेहनत और प्रतिबद्धता की भी सराहना करता हूँ। टीम ने न केवल वास्तविक जीवन के अनुभवों के आधार पर इस मार्गदर्शिका में अवधारणाओं को दर्शाया है बल्कि यह भी सुनिश्चित किया है कि मार्गदर्शिका पढ़ने और समझने में आसान हो तथा जेंडर-समावेशी भाषा के इस्तेमाल में हितधारकों को संवेदनशील बनाए।

हमें विश्वास है कि यह प्रकाशित मार्गदर्शिका विभिन्न हितधारकों के लिए एक मूल्यवान मार्गदर्शक के रूप में कार्य करेगी, यह आत्मविश्लेषण के मार्ग को प्रशस्त करेगी और हमारे आसपास लैंगिक रूढ़िवादिता और इस प्रकार की मानसिकता को समाप्त करने में हमारी मदद करेगी। हम आशा करते हैं कि पाठक इस मार्गदर्शिका का सम्पूर्ण रूप से उपयोग करेंगे और नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, भविष्य में भी इस प्रकार की पहल करता रहेगा।

(श्रीराम तरणिकांति)

भूमिका

सुश्री सुसान जेन फर्ग्यूसन
राष्ट्र प्रतिनिधि
यू.एन.-वूमेन, नई दिल्ली

मैं लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी के नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर को इस मार्गदर्शिका को तैयार करने के लिए बधाई देती हूँ जो सार्वजनिक क्षेत्रों में काम करने वाले सभी व्यक्तियों के लिए संवेदनशीलता के साथ संचार करने में सहायक होगी। व्यावहारिक उदाहरणों और संबंधित घटनाओं के माध्यम से, मार्गदर्शिका को इस तरह से प्रस्तुत किया गया है कि लैंगिक समानता और महिला सशक्तिकरण जैसे व्यापक मुद्दों को आम इंसान आसानी से समझ पाएगा।

भाषा और लैंगिक समानता दोनों के बीच एक मजबूत पारस्परिक संबंध है। लैंगिक रूप से असंवेदनशील भाषा इस रूढ़िवादिता को बढ़ावा देती है कि पुरुषों और महिलाओं को पारंपरिक रूप से निर्धारित भूमिकाएँ ही निभानी चाहिए। हम जो भाषा बोलते हैं उसे लैंगिक रूप से निष्पक्ष बनाए बिना लैंगिक समानता का लक्ष्य हासिल नहीं किया जा सकता।

लैंगिक रूप से संवेंदनशील भाषा, यह सुनिश्चित करते हुए कि प्रत्येक व्यक्ति को उसके लैंगिक पहचान के बिना भी समझा जाए, सुना जाए और सम्मान दिया जाये, समाज में सम्मान और समानता के वातावरण को स्थापित कर सकती है। लैंगिक रूप से संवेदनशील भाषा का संबंध केवल संचार में इस्तेमाल किए गए शब्दों के अर्थ से नहीं होता है बल्कि यह मानवीय गरिमा का एक मूलभूत पहलू भी है। भाषा का विकास भी जेंडर के बारे में हमारी समझ की तरह ही होता है। इसलिए हमें नए सिद्धांत सीखने और पुराने पारंपरिक सिद्धांत भुलाने के लिए हमेशा तैयार रहना चाहिए, नए दृष्टिकोणों को अपनाना चाहिए और जैसे-जैसे हमारी समझ विकसित होती जाती है, हमें अपनी भाषा को स्थितियों के अनुकूल बनाने के लिए तैयार रहना चाहिए।

हमें बातचीत करते समय ऐसी भाषा का इस्तेमाल करना चाहिए जिसमें सभी वर्गों के व्यक्ति सम्मिलित हों और जिसमें सभी का सम्मान समाहित हो। चाहे अनौपचारिक बातचीत हो, व्यावसायिक चर्चा हो या सार्वजनिक संचार हो, हमारे शब्दों में सभी व्यक्तियों को सम्मिलित करने या उन्हें बहिष्कृत करने, उन्हें सम्मान देने या अधिकारहीन करने की शक्ति निहित होती है।

यू.एन.-वूमेन (UN-Women) के जरिए हम लैंगिक समानता को बढ़ावा देने में भारत सरकार और भारतीय लोगों का हर क्षेत्र में सहयोग करने के लिए वचनबद्ध हैं। संचार एक ऐसा महत्वपूर्ण साधन है जिसके सही इस्तेमाल से एक ऐसे गरिमापूर्ण वातावरण का निर्माण किया जा सकता है जहाँ प्रत्येक जाति, संस्कृति, जातीयता या लैंगिक पहचान वाले व्यक्तियों को समान रूप से सम्मान दिया जाता है।

हम आशा करते हैं कि पाठकों को इस मार्गदर्शिका से न केवल कार्यस्थल पर अपनी बातचीत में सुधार करने बल्कि अपनी व्यक्तिगत क्षमताओं का विकास करने में भी मदद मिलेगी। इस तरह के कई छोटे-छोटे कदमों के जरिए ही हम मिलकर एजेंडा 2030 के उद्देश्यों को हासिल करेंगे।

सुसान जेन फर्ग्यूसन

कार्यकारी निदेशक
आभार लेख

सुश्री दिशा पन्नू
उप निदेशक,
लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी एवं
कार्यकारी निदेशक,
नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, मसूरी

दिसंबर 2022 में, कैम्ब्रिज डिक्शनरी में "पुरुष" और "महिला" की परिभाषा को संशोधित किया गया और अद्यतन की गई परिभाषाएँ हैं- "पुरुष: वह वयस्क जिसका जन्म के समय चाहे जो भी लैंगिक वर्ग रहा हो पर अभी उसका रहन-सहन एक पुरुष की तरह है और वह स्वयं की पहचान एक पुरुष के रूप में करता है।" "महिला: वह वयस्क जिसका जन्म के समय चाहे जो भी लैंगिक वर्ग रहा हो पर अभी उसका रहन-सहन एक महिला की तरह है और वह स्वयं की पहचान एक महिला के रूप में करती है।" परिभाषा में यह बदलाव एक महत्वपूर्ण समय पर आया है खासकर जब से 'जेंडर' शब्द की परिभाषा में नए आयाम जुड़े हैं। अब यह सुनिश्चित किया जाता है कि जेंडर शब्द के अंतर्गत लैंगिक पहचान के पूरे स्पेक्ट्रम को दर्शाया जाए और यह समावेशी हो। परिभाषाओं में यह परिवर्तन, अक्सर व्यापक सामाजिक परिवर्तनों, विकसित होते दृष्टिकोण तथा धारणाओं और व्यवहार को आकार देने वाली भाषा के महत्व के बारे में बढ़ती जागरूकता की स्वीकृति है।

भाषा निरंतरता के एक सूत्र के रूप में लोगों को एक-साथ बांधती है, समाज को परिभाषित करती है और वर्तमान को भविष्य से जोड़ने की एक कड़ी है। इसे समाज के मूल्यों, आस्थाओं और सांस्कृतिक मानदंडों को दर्शाने वाले एक दर्पण के रूप में भी देखा जाता है। भाषा समाज का प्रतिबिंब हो सकती है; इसलिए, यह महत्वपूर्ण है कि हमारी भाषा हमारे विचारों को दर्शाए और समाज के लिए जो मायने रखता है, उसे भाषा में सम्मिलित किया जाए। भाषा सहित सभी क्षेत्रों में जेंडर को मुख्यधारा में लाने के लिए वैश्विक स्तर के साथ-साथ शासन के विभिन्न स्तरों पर भी कई कदम उठाए गए हैं।

जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका भी इस दिशा में अगला कदम है और इसका उद्देश्य न केवल हमारे आस-पास मौजूद रूढ़िवादिता और पक्षपात को उजागर करना है बल्कि दिन-प्रतिदिन के संचार को लैंगिक दृष्टि से निष्पक्ष और जेंडर-समावेशी बनाने के लिए जागरूक और सचेत कदम उठाना भी है।

इस मार्गदर्शिका की परिकल्पना जेंडर-समावेशी भाषा के प्रति संवेदनशीलता पैदा करने और सभी के बीच जागरूकता बढ़ाने की दृष्टि से की गई है, इससे न केवल वर्तमान में प्रचलित गैर-समावेशी वाक्यांशों और शब्दावली की पहचान की जाएगी बल्कि हमारे संचार में लैंगिक रूप से संवेदनशील बनने और सजग रूप से समावेशी भाषा का इस्तेमाल करने के लिए एक-दूसरे को प्रोत्साहित भी किया जाएगा। यह मार्गदर्शिका विभिन्न विषय विशेषज्ञों और क्षेत्र विशेषज्ञों के अथक प्रयासों का परिणाम है।

मैं N.G.C.C., लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी की ओर से शुरू की गई विभिन्न परियोजनाओं में माननीय महिला एवं बाल विकास मंत्री श्रीमती स्मृति ज़ूबिन इरानी जी का उनके विशेष मार्गदर्शन, सकारात्मक भावना और निरंतर समर्थन प्रदान करने के लिए तहे दिल से धन्यवाद करती हूँ। उनके दूरदर्शी नेतृत्व और जेंडर-समावेशी संचार को बढ़ावा देने के समर्पण ने हमारी पहल को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। हम माननीय मंत्री जी की ओर से प्राप्त समर्थन के लिए उनका आभार व्यक्त करते हैं, जो N.G.C.C. के लिए एक मार्गदर्शक रहा है और हमें निर्धारित

लक्ष्यों से अधिक हासिल करने के लिए भी प्रेरित करता रहा है। समावेशिता को बढ़ावा देने वाली परियोजनाओं को सशक्त बनाने की उनकी प्रतिबद्धता का हमारे काम पर अत्यंत सकारात्मक प्रभाव पड़ा है।

हम अकादमी के पूर्व निदेशक और N.G.C.C. के अध्यक्ष, श्री श्रीनिवास आर. कटिकिथला के प्रति अपनी हार्दिक और अगाध कृतज्ञता व्यक्त करते हैं। उनके विशिष्ट नेतृत्व में, केन्द्र ने न केवल हितधारकों की क्षमता निर्माण को कुशलतापूर्वक बढ़ाने में उत्कृष्टता हासिल की बल्कि इस विस्तृत मार्गदर्शिका को सफलतापूर्वक तैयार भी किया। श्री कटिकिथला के जीवंत और प्रेरक व्यक्तित्व ने N.G.C.C. टीम को हमेशा उम्मीद से ज्यादा हासिल करने के लिए प्रेरित किया है। वह एक आधार स्तंभ के रूप में केन्द्र के साथ मजबूती से खड़े रहे और केन्द्र की सभी परियोजनाओं को निरंतर समर्थन प्रदान किया। उनके अथक व्यक्तित्व से निश्चित रूप से केन्द्र में एक चिरस्थायी व्यवस्था बनी है, जिससे भविष्य में केन्द्र को प्रेरणा और मार्गदर्शन मिलता रहेगा।

हम टीम में विश्वास जताने और केन्द्र के दृष्टिकोण को अपेक्षित समर्थन और मार्गदर्शन प्रदान करने के लिए अकादमी के निदेशक, श्री श्रीराम तरणिकांति के प्रति भी आभार व्यक्त करते हैं। केन्द्र को ऐसे अग्रणी अधिकारी के मार्गदर्शन में काम करने का सौभाग्य प्राप्त हुआ है जो टीम की क्षमता में विश्वास करते हैं और सक्रिय रूप से हमारे प्रयासों का समर्थन और सहयोग करते हैं। हमारे संयुक्त उद्देश्यों के प्रति उनका समर्पण एक प्रेरक शक्ति रहा है, जो हमें नई ऊँचाइयों तक पहुंचने के लिए प्रेरित करता है। जिस प्रकार हम जेंडर और बच्चों के प्रति उत्तरदायी शासन की दिशा में अपने प्रयास जारी रखे हुए हैं, हम अकादमी निदेशक तरणिकांति जी के मार्गदर्शन और अकादमी के भीतर सहयोग की भावना पर उनके सकारात्मक प्रभाव के लिए आभारी हैं।

इस मार्गदर्शिका के लिए मेरा आभार लेख उन सभी सदस्यों द्वारा निभाई गई महत्वपूर्ण भूमिकाओं को स्वीकार किए बिना अधूरा होगा जिन्होंने इस मार्गदर्शिका को साकार रूप देने में सहायता की तथा हितधारकों के लिए इसकी प्रासंगिकता सुनिश्चित करने के लिए लगन और उत्साह से काम किया।

विशेषज्ञों की सूची काफ़ी विस्तृत है, संभवत: कुछ नामों का उल्लेख करने से चूक हो जाए इसलिए मैं पहले से ही क्षमाप्रार्थी हूँ। मेरा प्रयास N.G.C.C. टीम के साथ निरंतर काम करने वाले सभी सदस्यों को उचित सम्मान देने का है।

सर्वप्रथम, मैं मुख्य समूह के सदस्यों के प्रति अपनी हार्दिक कृतज्ञता व्यक्त करती हूँ, जिन्होंने अपने शासनादेश से परे जाकर इस परियोजना के लिए अथक परिश्रम किया।

इस मार्गदर्शिका को बनाने के लिए अपनी अमूल्य अंतर्दृष्टि और महत्वपूर्ण जानकारी के साथ नेतृत्व करते हुए, हम श्रीमती शांतिश्री धूलिपुड़ी के प्रति बहुत आभारी हैं। उनकी दृढ़ता, समर्पण और उद्देश्य के प्रति प्रतिबद्धता, अन्य विषय विशेषज्ञों, विशेष रूप से JNU विश्वविद्यालय के संकाय सदस्यों के लिए एक प्रेरक शक्ति थी, जो मार्गदर्शिका के ड्राफ्ट की समीक्षा और उसे संशोधित करने के लिए कार्यशालाओं में भाग ले रहे थे। यह निस्संदेह ही उनके अनुकरणीय नेतृत्व और सरल व्यक्तित्व का प्रभाव था, जिसके परिणामस्वरूप एक विस्तृत मार्गदर्शिका तैयार हुई है जो सामूहिक उत्कृष्टता के प्रमाण के रूप में हमारे सामने है।

हम श्रीमती अदिति चौधरी के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं, जिनके पूर्ण समर्थन और विशेषज्ञता के मार्गदर्शन ने इस मार्गदर्शिका को शुरुआत से ही आकार देने की परिवर्तनकारी यात्रा में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। उनके परामर्श ने इस परियोजना को विकास के प्रत्येक चरण में, एक छोटी अवधारणा से लेकर अंतिम अवस्था तक मूर्त रूप दिया। उत्कृष्टता और पारंगत संपर्क के प्रति उनकी दृढ़ प्रतिबद्धता ने इस मार्गदर्शिका पर एक अमिट छाप छोड़ी है।

हम श्रीमती मीनाक्षी नेगी के दृढ़ समर्पण और प्रतिबद्धता तथा लैंगिक रूढ़िवादिता और संचार से संबंधित अपने बचपन के अनुभवों को साझा करने के लिए उनका तहे दिल से धन्यवाद देते हैं। अपनी व्यस्तता के बावजूद उन्होंने व्यक्तिगत और ऑनलाइन बैठकों में भाग लिया जिसके माध्यम से मार्गदर्शिका को अंतिम रूप देने के लिए चर्चा हुई और संशोधन हुए।

हम श्रीमती मीनाक्षी अरोड़ा के अथक प्रयासों और उत्साह पूर्ण जुड़ाव के लिए उनका आभार व्यक्त करते हैं। न्यायपालिका में लैंगिक दृष्टि से पक्षपातपूर्ण संचार का सामना करने में अपने प्रासंगिक अनुभवों को साझा करने के लिए भी हम उनका आभार व्यक्त करते हैं। व्यक्तिगत और ऑनलाइन बैठकों में उनका योगदान रचनात्मक चर्चाओं और संशोधन को सुविधाजनक बनाने में सहायक था, जिसने मार्गदर्शिका को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई।

हम इस मार्गदर्शिका को तैयार करने के लिए सुश्री छाया शर्मा के अदम्य उत्साह और दृढ़ प्रतिबद्धता के लिए तहे दिल से उनका धन्यवाद करते हैं। पुलिस सेवा से उनके वास्तविक जीवन के अनुभवों ने अमूल्य अंतर्दृष्टि प्रदान की जहाँ वह दिन-प्रतिदिन कानून प्रवर्तन के संदर्भ में लैंगिक रूढ़िवादिता और संचार से संबंधित मुद्दों का निपटान करती हैं। व्यक्तिगत और ऑनलाइन बैठकों में उनकी सक्रिय भागीदारी चर्चाओं को बढ़ावा देने और मार्गदर्शिका को संशोधित करने तथा इसे अंतिम रूप देने में सहायक साबित हुई है।

हम श्रीमती रोली सिंह को उनके महत्वपूर्ण योगदान - स्वास्थ्य विभाग में अपने अनुभव से अंतर्दृष्टि साझा करने तथा जेंडर-समावेशी संचार के दृष्टिकोण के साथ परिपत्रों और आदेशों के प्रारूप तैयार करने में मार्गदर्शन के लिए उन्हे तहे दिल से धन्यवाद देते हैं। स्वास्थ्य विभाग के संचार में आंतरिक रूप से लैंगिक रूढ़िवादिता और संचार से संबंधित मुद्दों को सुलझाने में उनकी विशेषज्ञता वास्तव में व्यावहारिक रही।

मैं श्री प्रीतम यशवन्त का उनके अपरिहार्य योगदान और मार्गदर्शन के लिए धन्यवाद देती हूँ। उनके अनुभवों ने जेंडर-समावेशी संचार के महत्व को संबोधित करने के लिए मंत्रालय की स्वीकृति और प्रतिबद्धता के बारे में हमारी समझ को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। सरकारी विभागों के भीतर लैंगिक रूढ़िवादिता और संचार से संबंधित मुद्दों से निपटने में सहायक एक महत्वपूर्ण उपकरण के रूप में जेंडर-समावेशी संचार की भूमिका के बारे में उनकी गहन समझ वास्तव में ज्ञानवर्धक रही है।

हम इस मार्गदर्शिका के विकास में सुश्री हेप्सिबा के अमूल्य समर्थन और उल्लेखनीय योगदान के लिए आभारी हैं। उनकी प्रभावी उत्साहपूर्ण भागीदारी और प्रतिबद्धता मुख्य समूह की बैठकों में स्पष्ट रही है, जहाँ उन्होंने सक्रिय रूप से मार्गदर्शिका को आकार दिया। उन्होंने न केवल इसके निर्माण में योगदान दिया बल्कि लेखन प्रक्रिया में हमारी सहायता करने की उनकी उत्सुकता हमारे लिए प्रेरणादायक रही। उनकी विशेषज्ञता ने इस मार्गदर्शिका को समृद्ध किया और हमारी संचार कार्यनीतियों में समावेशिता को बढ़ावा देने के लिए हमारी प्रतिबद्धता को और सुदृढ़ किया।

हम मुख्य समूह की बैठकों में महत्वपूर्ण सहयोग के लिए सुश्री निशा जेम्स का हार्दिक आभार व्यक्त करते हैं। इस उद्देश्य के प्रति उनका समर्पण स्पष्ट है क्योंकि उन्होंने अपने प्रशिक्षण के दौरान भी इस मार्गदर्शिका को तैयार करने के लिए सुझाव दिए। कानून प्रवर्तन में उनके व्यापक अनुभव ने मार्गदर्शिका को काफ़ी हद तक समृद्ध किया है।

हम सुश्री कात्यायनी संजय भाटिया के आभारी हैं जिन्होंने व्यक्तिगत और ऑनलाइन दोनों बैठकों में शुरुआत से ही परियोजना के प्रति अपनी अभूतपूर्व प्रतिबद्धता और समर्पण का परिचय दिया। टीम की सबसे युवा सदस्य के रूप में, एक नया दृष्टिकोण पेश करने, अनुसंधान करने और मार्गदर्शिका के प्रारूप को तैयार करने में उनका योगदान अत्यंत सहायक सिद्ध हुआ।

अंततः हम मुख्य समूह की बैठकों के दौरान असाधारण प्रतिबद्धता प्रदर्शित करने और न्यायपालिका से संबंधित नए दृष्टिकोण पेश करने में लगातार शामिल रहने के लिए सुश्री गार्गी के. का आभार व्यक्त करते हैं। प्रारंभिक चरण में, सुश्री गार्गी के. ने मार्गदर्शिका की गुणवत्ता के लिए उच्च मानक स्थापित करते हुए, सटीकता और कौशल के साथ संपादन का कार्य किया। इसके अलावा, उनका कानूनी कौशल, उनके द्वारा सामने लाए गए मूल्यवान अंतर्राष्ट्रीय परिप्रेक्ष्यों से स्पष्ट हुआ, जिससे मार्गदर्शिका को वैश्विक दृष्टिकोण से समृद्ध करने में सहायता मिली। वे हमारी सहयोगात्मक सफलता का अभिन्न अंग हैं क्योंकि उनके प्रयासों ने प्रभावी परिवर्तन के प्रयास में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई और उनका दूरदर्शी योगदान इस मार्गदर्शिका को आकार देने में अहम रहा।

केन्द्र की ओर से, मैं व्यक्तिगत रूप से कई हितधारक कार्यशालाओं में भाग लेने वाले प्रत्येक प्रतिभागी के प्रति अपना सामूहिक आभार व्यक्त करती हूँ। इस मार्गदर्शिका को सफल बनाने के लिए सभी सदस्यों के साथ सहयोग करना एक उल्लेखनीय अनुभव रहा है। हमने विभिन्न दृष्टिकोणों से बहुत कुछ सीखा है और जिस उत्साह और जुनून के साथ सत्यापन बैठक के सभी सदस्य जुड़े हैं और योगदान दिया है, उससे हम बहुत प्रभावित हैं। हम पहले से ही इस जानकारी का प्रभाव देख रहे हैं क्योंकि इसे सकारात्मक बदलाव लाने के लिए लागू किया जा रहा है।

हम एक अनुकूल वातावरण की पेशकश करने के लिए यू.एन.-वूमेन (UN-Women) संस्था की ओर से सुश्री सुसान जेन फर्ग्यूसन के प्रति अपनी गहरी कृतज्ञता व्यक्त करते हैं, जिन्होंने टीम को शुरुआत से लेकर इस पूरी यात्रा में मदद की। मुख्य समूह की बैठकों के दौरान उनका निरंतर और अमूल्य योगदान अत्यधिक महत्वपूर्ण रहा। इस परियोजना को आगे बढ़ाने में उन्होंने अत्यंत उत्साह के साथ योगदान दिया। हम इस मार्गदर्शिका की सफलता में उनकी महत्वपूर्ण भूमिका के लिए वास्तव में उनके आभारी हैं।

सुश्री कांता सिंह लगातार एक विश्वसनीय और समर्पित टीम की सदस्य साबित हुई हैं, जो समस्याओं को दूर करने, मुद्दों को हल करने और आवश्यक सहायता प्रदान करने के लिए हमेशा तैयार रही हैं। पर्दे के पीछे के उनके प्रयास और उनकी प्रतिबद्धता हमारी परियोजना की सफलता की आधारशिला रही है। चाहे छोटे-मोटे मुद्दों का समाधान करना हो या महत्वपूर्ण समर्थन करना हो, उन्होंने इस परियोजना के सुचारू विकास को सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। संपूर्ण यू.एन.-वूमेन (UN-Women) टीम ने हमारी सहायता करने और निर्धारित समय सीमा के भीतर इस परियोजना की सफलता को सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। सुश्री कांता सिंह और यू.एन.-वूमेन (UN-Women) टीम ने मिलकर सहयोग और समर्पण की भावना का उदाहरण पेश किया है, जिससे इस परियोजना की सफलता पर चिरस्थायी प्रभाव पड़ा है।

मुझे अपने विचारों को शब्दों के माध्यम से पर्याप्त रूप से व्यक्त करना चुनौतीपूर्ण लग रहा है; हालाँकि, शब्दों की शक्ति को समझते हुए, मुझे उन पर भरोसा करना चाहिए (जैसा कि हम स्वीकार करते हैं कि शब्द/भाषा महत्वपूर्ण ढंग से प्रभाव डाल सकते हैं) और यह उल्लेख करना चाहिए कि इस मार्गदर्शिका को बनाने के पीछे का विचार श्री सुनील रमन जी से प्राप्त हुआ था। उनकी दूरदर्शिता और प्रतिभा से, लैंगिक दृष्टि से संवेदनशील संचार के विषय पर एक दस्तावेज़ लाने की अवधारणा उभरकर सामने आई। इस परियोजना पर उनके साथ सहयोग करने का सौभाग्य एक गहन शैक्षिक यात्रा रही है। सभी के लिए एक उदाहरण स्थापित करने वाले उनके अथक प्रयासों और समर्थन के लिए हम हृदय से आभारी हैं। एक फोन कॉल पर सहायता प्रदान करने की उनकी उल्लेखनीय क्षमता विषय के प्रति उनकी प्रतिबद्धता और जुनून तथा उनके व्यावसायिक कौशल को दर्शाती है।

हम सुश्री साची भल्ला के विशेष उल्लेख के साथ बिल और मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन की पूरी टीम के प्रति अपना हार्दिक आभार व्यक्त करना चाहते हैं, परियोजना में उनके निरंतर समर्थन ने इसे सफल बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। वह टीम की एक महत्वपूर्ण सदस्य थीं और उन्होंने ज़रूरत के समय आगे बढ़कर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी की पूरी N.G.C.C. टीम को मार्गदर्शन और समर्थन प्रदान करके अपने समर्पण का प्रदर्शन किया। हमारी सामूहिक उपलब्धि के लिए उनका योगदान अपरिहार्य रहा है।

मैं सुश्री अंजलि एस. चौहान, मुख्य कार्यक्रम अधिकारी, सुश्री संगीता बिष्ट और श्री चंदन सिंह (लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी की नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर की टीम), को इस दूरदर्शी परियोजना की संकल्पना और उसे साकार करने में उनके असाधारण कार्य के लिए हार्दिक धन्यवाद और बधाई देना चाहती हूँ।

सुश्री अंजलि एस. चौहान का समर्पण विशेष रूप से सराहनीय है, जिन्होंने पिछले 27 वर्षों से केन्द्र को निरंतर सेवाएँ प्रदान की हैं। परियोजना को आगे बढ़ाने, कई सहयोगियों के साथ समन्वय करने, कार्यशालाओं का आयोजन करने और इनपुट एकत्र करने में उनके प्रत्यक्ष और कर्मठ प्रयास इस मार्गदर्शिका को आकार देने में सहायक रहे हैं। लगभग तीन दशकों से, सुश्री अंजलि एस. चौहान एक मार्गदर्शक स्रोत रही हैं, जो केन्द्र की सफलता सुनिश्चित करने के लिए अथक प्रयास कर रही हैं। विभिन्न हितधारकों के साथ संचालन करने और समन्वय स्थापित करने की उनकी क्षमता, उनके नेतृत्व कौशल और सहयोग को बढ़ावा देने की उनकी प्रतिबद्धता को दर्शाती है।

मैं इस परियोजना को वास्तविकता बनाने में उनके सामूहिक प्रयासों के लिए सुश्री संगीता बिष्ट और N.G.C.C. टीम को हार्दिक बधाई देती हूँ। इस पहल की सफलता इसमें शामिल प्रत्येक सदस्य की कड़ी मेहनत, समर्पण और सामूहिक रूप से किए गए कार्य का प्रमाण है।

कार्यशालाओं में भाग लेने वाले और योगदान देने वाले सभी सम्मानित सहयोगियों की सूची पृष्ठ संख्या 73 पर संलग्न है।

नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.), लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी हमारे दिन-प्रतिदिन के जीवन में जेंडर को मुख्यधारा में लाने की धारणा और उद्देश्यों को साकार करना जारी रखे हुए है और यह पहल लैंगिक समानता और समावेशन की दिशा में एक बहुत बड़ी यात्रा का हिस्सा है। N.G.C.C. और अकादमी की ओर से, हम आशा करते हैं कि यह मार्गदर्शिका हमारे आस-पास मौजूद पक्षपात के प्रति अधिक संवेदनशील और जागरूक बनकर जेंडर-समावेशी भाषा को अपनाने के लिए सचेत रूप से मार्गदर्शन करने में सभी के लिए सर्वथा उपयोगी सिद्ध होगी।

दिशा पन्नू

परिचय

लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी (LBSNAA)

लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी (LBSNAA), मसूरी भारत में सिविल सेवाओं का एक प्रमुख प्रशिक्षण संस्थान है। इसका नेतृत्व निदेशक (भारत सरकार के सचिव स्तर के अधिकारी) द्वारा किया जाता है और यह भारत सरकार के कार्मिक एवं प्रशिक्षण विभाग का एक संबद्ध कार्यालय है।

यहाँ अखिल भारतीय सेवाओं; भारतीय विदेश सेवा; संघ की समूह 'ए' सेवाओं और रॉयल भूटान सेवा में प्रवेश करने वाले अधिकारियों के लिए एक कॉमन फाउंडेशन कोर्स आयोजित किया जाता है। इसके बाद यहाँ भारतीय प्रशासनिक सेवा (आईएएस) के नियमित सदस्यों और रॉयल भूटान सेवा के सदस्यों को व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाता है। अकादमी आईएएस के सदस्यों के लिए सेवाकालीन और मिड-करियर ट्रेनिंग प्रोग्राम (MCTPs) और राज्य सिविल सेवा से आईएएस में पदोन्नत अधिकारियों के लिए इन्डक्शन प्रशिक्षण कार्यक्रम भी आयोजित करती है। इसके अलावा समय-समय पर नीति और शासन-संबंधी मुद्दों पर कार्यशालाएं और सेमिनार आयोजित किए जाते हैं।

नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.)

नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.) 1995 से लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी के तत्वावधान में चल रहा है। यह नीति और कार्यक्रम निर्माण और सरकारी कार्यान्वयन के दायरे में जेंडर और बाल अधिकारों के लिए कार्यरत है। नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.) जेंडर को मुख्यधारा में लाने और बाल अधिकारों के लिए एक दृढ़ प्रतिबद्धता से क्षमता-निर्माण और संसाधन-निर्माण इकाई के रूप में कार्य करता है।

स्थापना के बाद से, केन्द्र परिवर्तन का सूत्रधार रहा है, जो प्रभावशाली विषयगत कार्यशालाओं, कार्यक्रमों और प्रशिक्षण पहलों के कार्यान्वयन के लिए प्रतिबद्ध है। केन्द्र प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण का आयोजन करता है, शिक्षकों और नीति निर्माताओं को प्रशिक्षित करता है, लैंगिक संवेदनशीलता को बढ़ाता है और सूक्ष्म जेंडर विश्लेषण और कार्य योजना के लिए क्षमताओं को मजबूत कर रहा है। इसके अलावा, केन्द्र ने लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी के सभी पाठ्यक्रमों की संरचना में जेंडर प्रशिक्षण को सहजता से शामिल किया है, जिसमें हर स्तर पर आईएएस अधिकारियों के लिए इन्डक्शन प्रशिक्षण और सेवाकालीन मिड-करियर प्रशिक्षण कार्यक्रम शामिल हैं। इसके अलावा, जेन्डर सेंटर ने अखिल भारतीय और केंद्रीय सेवा अधिकारियों के लिए बहुमुखी कार्यक्रम डिजाइन किए और चलाए हैं, जिससे व्यापक और प्रभावशाली परिवर्तन की श्रृंखला मजबूत हुई है।

हाल ही में, केन्द्र ने राष्ट्रीय महिला आयोग (NCW) के साथ एक सक्रिय साझेदारी स्थापित करते हुए निर्वाचित महिला प्रतिनिधियों (विधायकों) के लिए "जेंडर उत्तरदायी शासन" (Gender Responsive Governance) पर एक प्रशिक्षण कार्यक्रम डिजाइन, विकसित और आयोजित किया, जिसे व्यापक लोकप्रियता और प्रशंसा मिली है। इन कार्यशालाओं के माध्यम से, 17 राज्यों की महिला विधायकों को संवेदनशील बनाने और उन्हें अपने-अपने प्रभावी क्षेत्रों में व्यावहारिक प्रयोग के लिए अमूल्य नेतृत्व अंतर्दृष्टि से सुसज्जित करने का प्रयास किया गया। इस पहल की उल्लेखनीय सफलता इसके गहन प्रभाव और महत्व को रेखांकित करती है।

साथ-साथ, केन्द्र ने "बाल अधिकार और किशोर न्याय अधिनियम" शीर्षक से एक ऑनलाइन पाठ्यक्रम विकसित किया। सिविल सेवकों की क्षमता बढ़ाने और सभी स्तरों पर अधिकारियों और कर्मचारियों के लिए भर्ती के बाद के प्रशिक्षण तंत्र को उन्नत करने के लिए "मिशन कर्मयोगी" के हिस्से के रूप में "iGOT" जैसे डिजिटल प्लेटफॉर्म के माध्यम से यह पाठ्यक्रम सुलभ है।

पूर्ण उत्साह के साथ आगे बढ़ते हुए, केन्द्र सक्रिय रूप से राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय संगठनों के साथ प्रतिष्ठित परियोजनाओं में शामिल है, जो उत्कृष्टता और वैश्विक प्रभाव के प्रति अपनी प्रतिबद्धता का प्रमाण है।

हमारे सहयोगी

बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन दुनिया के सबसे बड़े और सबसे प्रभावशाली परोपकारी संगठनों में से एक है। बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन दुनिया भर में लैंगिक समानता को बढ़ावा देने और महिलाओं को सशक्त बनाने में सक्रिय रूप से कार्यरत है। यह स्वीकार करते हुए कि लैंगिक असमानता सतत विकास हासिल करने में एक बड़ी बाधा है, फाउंडेशन ने विभिन्न वर्गों में लैंगिक असमानताओं को दूर करने को प्राथमिकता दी है। उनकी पहल महिलाओं के लिए आर्थिक अवसरों का विस्तार करने, स्वास्थ्य देखभाल और परिवार नियोजन और महिलाओं के नेतृत्व और निर्णय लेने की भूमिकाओं का समर्थन करने पर केंद्रित है। फाउंडेशन उन कार्यक्रमों में निवेश करता है जिनका उद्देश्य महिलाओं की शिक्षा का प्रसार करना, महिला किसानों को सशक्त बनाना और जेंडर-उत्तरदायी नीतियों और प्रथाओं को आगे बढ़ाना है। लैंगिक समानता की वकालत करके और महिलाओं और लड़कियों के उत्थान के लिए काम करने वाले संगठनों का समर्थन करके, बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन एक अधिक समावेशी और निष्पक्ष विश्व बनाने के लिए प्रतिबद्ध है।

यू.एन.-वूमेन लैंगिक समानता और महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए समर्पित संयुक्त राष्ट्र का संगठन है। महिलाओं और लड़कियों के लिए एक वैश्विक चैंपियन यू.एन.-वूमेन की स्थापना दुनिया भर में महिलाओं की ज़रूरतों को पूरा करने की प्रगति में तेजी लाने के लिए की गई थी।

यू.एन.-वूमेन संयुक्त राष्ट्र के सदस्य देशों का लैंगिक समानता के लिए वैश्विक मानक निर्धारित करने में सहयोग करते है और सरकार और नागरिक संगठनों के साथ मिलकर कानूनों, नीतियों, कार्यक्रमों और सेवाओं को इस तरह से बनाने के लिए काम करते हैं ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि मानकों को प्रभावी ढंग से लागू किया जाए और दुनिया भर में महिलाओं और लड़कियों को इसका वास्तविक रूप में लाभ हो। यह महिलाओं और लड़कियों के लिए सतत विकास लक्ष्यों के दृष्टिकोण को वास्तविक बनाने के लिए वैश्विक स्तर पर काम करता है और चार कार्यनीतिक प्राथमिकताओं पर ध्यान केंद्रित करते हुए जीवन के सभी पहलुओं में महिलाओं की समान भागीदारी का समर्थन करता है: महिलाएं नेतृत्व करें, भाग लें और शासन प्रणालियों से समान रूप से लाभान्वित हों; महिलाओं को आय सुरक्षा, अच्छा काम और आर्थिक स्वायत्तता प्राप्त हो; सभी महिलाएं और लड़कियां सभी प्रकार की हिंसा से मुक्त जीवन जिएं; महिलाएं और लड़कियां स्थायी शांति और उदारता लाने में योगदान दें और अधिक प्रभावी तरीके से कार्य करे और प्राकृतिक आपदाओं और संघर्षों की रोकथाम और मानवीय कार्यों में समान रूप से योगदान दें। यू.एन.-वूमेन - लैंगिक समानता लाने में संयुक्त राष्ट्र प्रणाली के साथ समन्वय करने और उसे आगे बढ़ाने में मदद करती है।

“जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका” को आकार देने की यात्रा

वैश्विक और सामाजिक स्तर पर, जेंडर को मुख्यधारा में लाने की आवश्यकता को न केवल स्वीकार किया गया है बल्कि सभी क्षेत्रों और प्रारूपों में इसे लागू करने के लिए महत्वपूर्ण कदम भी उठाए गए हैं। सशक्त समाज की दिशा में और लैंगिक-संवेदनशीलता की इस यात्रा में, एक महत्वपूर्ण कदम जेंडर-समावेशी संचार है। जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका उस यात्रा का परिणाम है जो जेंडर-समावेशी भाषा की आवश्यकता, आलोचना और समावेश की मौलिक अवधारणा के बारे में जागरूकता पैदा करने के उद्देश्य से 2022 में शुरू हुई थी।

भाषा, संस्कृति और पर्यावरण को आकार देने वाली एक महत्वपूर्ण शक्ति रही है, जो विविधता, समानता और सम्मान को बढ़ावा देने में महत्वपूर्ण है। जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका की शुरुआत भाषा के उपयोग को पहचानने तथा बढ़ाने और शासन के सभी स्तरों पर लैंगिक विचारों को एकीकृत करने और मुख्यधारा में लाने की परिवर्तनकारी यात्रा के दूरदर्शी परिप्रेक्ष्य में निहित है। यह मार्गदर्शिका एक विकासशील दस्तावेज है, जो न्यायपालिका, कानून प्रवर्तन सेवाओं, वकीलों, प्रशासकों और शिक्षाविदों जैसे विषय-विशेषज्ञों के योगदान और इसकी विकास यात्रा के प्रत्येक चरण से मिले मार्गदर्शन से बनी है। रोजमर्रा के जीवन और हमारे चारों ओर नजर आने वाले व्यापक पक्षपात और रूढ़ियों की पहचान करने के लिए, एक अधिक समावेशी और सशक्त समाज के लिए मार्गदर्शिका विभिन्न शासन स्तरों पर जेंडर-समावेशी भाषा की आवश्यकता को प्रकाश में लाने के लिए वास्तविक जीवन पर ज़ोर देती है।

एक विचार का जन्म:

इसकी शुरुआत 2022 में सिविल और लोक सेवकों के लिए संसाधन विकसित करने और उन्हें शासन के सभी स्तरों पर कार्यरत व्यक्तियों के साथ प्रभावी तरीके से जुड़ने में सक्षम बनाने के लक्ष्य के साथ हुई थी। यह पहल नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर (N.G.C.C.) के नेतृत्व में, अकादमी के प्रमुख पाठ्यक्रम में जेंडर-समावेशी संचार पर सत्रों को शामिल करके की गई थी। एक शानदार सकारात्मक प्रतिक्रिया के बाद, बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन (B.M.G.F.) और यू.एन.-वूमेन के सहयोग से जेंडर-समावेशी संचार को बढ़ाने और एक ऐसे वातावरण को बढ़ावा देने पर विचार किया गया, जो मूल्यों को सुदृढ़, सशक्त करता है और सबसे महत्वपूर्ण विविध दृष्टिकोणों को शामिल करता है।

बहु-क्षेत्रीय परिप्रेक्ष्य का निर्माण

जुलाई 2023 में; लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी में दो दिवसीय कार्यशाला आयोजित की गई, जिसमें न्यायिक अकादमियों, पुलिस, स्वास्थ्य प्रणालियों, राजस्व, रेलवे और अन्य सेवाओं के, 24 राज्यों के 12 भाषाएं बोलने वाले ड्यूटी कर्मियों सहित 52 प्रतिभागियों ने हिस्सा लिया। कार्यशाला में (i) रोजमर्रा की भाषा में दो जेंडर के प्रति पक्षपात को उजागर करने की आवश्यकता, गैर-द्विआधारी और LGBTQIA+ समुदाय के व्यक्तियों को अधिकारहीन रखने के नुकसान और (ii) जेंडर-समावेशी संचार की दिशा में विभिन्न शासन स्तरों पर चल रही कई पहलों की समीक्षा पर चर्चा हुई। दो दिवसीय विचार-विमर्श के परिणामस्वरूप, सभी शासन स्तरों पर सभी ड्यूटी कर्मियों के लिए मार्गदर्शिका को आदर्श रूप में स्वीकार किया गया, जिसमें विभिन्न बहु-परिप्रेक्ष्यों को आत्मसात करने की रूपरेखा के साथ इस पहल को आगे बढ़ाया गया।

विचार

दूसरे चरण (अगस्त-सितंबर 2023) में मार्गदर्शिका के लिए एक विस्तृत संरचना और प्रारूप तैयार करने के लिए विभिन्न सरकारी संगठनों के विषय के जानकारों और प्रतिनिधियों को सहयोगात्मक ढंग से एक साथ लाने के लिए एक मुख्य समूह का गठन किया गया। मुख्य समूह की समीक्षा बैठक में मार्गदर्शिका को उसकी समानता, प्रासंगिकता और प्रभावशीलता पर ध्यान केंद्रित करते हुए आकार लेने में मदद मिली, जिसे सचित्र वर्णन, रोजमर्रा के स्थितिजन्य उदाहरणों और जेंडर-समावेशी संचार से संबंधित कई प्रकार की जटिलताओं और बारीकियों को सामने लाकर बेहतर बनाया गया। यह मार्गदर्शिका उदाहरणों और परिदृश्यों के माध्यम से विभिन्न स्तरों और क्षमताओं वाले सभी ड्यूटी कर्मियों के लिए उनके संस्थानों के भीतर और उनके बीच समावेश की संस्कृति को मजबूत करने वाली पुस्तक बनकर उभरी।

सरकारी संगठनों के भीतर जेंडर-समावेशी संचार को बढ़ावा देने में कई हितधारकों के साथ मुख्य समूह की कई बैठकों से मिले फीडबैक और अंतर्दृष्टि मार्गदर्शिका को व्यापक, प्रासंगिक, उपयोगकर्ता-अनुकूल और प्रभावी बनाने में सहायक रहे। चर्चाओं और विचार-विमर्शों ने अग्रणी व्यक्तियों को उदाहरण के साथ नेतृत्व करने और अपने संगठनों को लैंगिक दृष्टि से न्यायपूर्ण बनाने के लिए उठाए जाने वाले कदमों के लिए सर्वश्रेष्ठ स्तर पर आत्म-विश्लेषण और आत्म-सुधार की संभावनाओं के लिए प्रोत्साहित किया।

आकार प्रक्रिया

जैसे-जैसे मार्गदर्शिका तैयार हुई, व्यापक हितधारकों के जुड़ाव और संगठनों में सभी शासन स्तरों पर नियमित संचार और प्रशिक्षण में मार्गदर्शिका के उपयोग पर भी ध्यान केंद्रित हुआ। इस चरण में एक महत्वपूर्ण कदम शासन के विभिन्न स्तरों पर उपयोग की जाने वाली भाषा की वर्तमान प्रकृति और जेंडर-समावेशी भाषा के प्रसार और उपयोग के स्तर की विस्तृत जांच करना था। जेंडर-समावेशी भाषा को अपनाने में कमी वाले क्षेत्रों की पहचान करने और समझने के लिए विभिन्न अधिनियमों, मंत्रिस्तरीय वेबसाइटों और सरकारी निकायों के आदेशों का अध्ययन किया गया। इस बात पर सर्वसम्मति से चर्चा की गई कि जेंडर-समावेशी भाषा की बारीकियों को समझकर, व्यक्ति अपने-अपने विभागों के भीतर इसे मुख्यधारा में अपनाने की पहल कर सकते हैं क्योंकि मुख्य उद्देश्य एक ऐसे कार्यस्थल का निर्माण है जो लैंगिक समानता को बढ़ावा देकर, यह सुनिश्चित करता है कि प्रत्येक व्यक्ति, जेंडर की परवाह किए बिना, सम्मानित और सम्मिलित महसूस करे।

29 सितंबर 2023 को पुलिस, वकील, न्यायपालिका और सिविल सेवकों के ड्यूटी कर्मियों के साथ हुई अंतिम मुख्य समूह की बैठक में, यह स्वीकार किया गया कि मार्गदर्शिका को विशेष रूप से विशिष्ट भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को पूरा करने के लिए गहनता से तैयार किया जाना चाहिए और उदाहरणों को और सही अर्थ को सामने लाने के लिए अधिक प्रासंगिक और यथार्थवादी बनाया जाना चाहिए। सदस्यों ने ढेर सारे व्यावहारिक सुझावों और उदाहरणों को प्राथमिकता दी जिसके परिणामस्वरूप इस मार्गदर्शिका का सुगठित स्वरूप तैयार किया गया।

अंतिम रूप

अक्टूबर 2023 में कई समीक्षाओं, सुझावों और पुनरावृत्तियों को शामिल किया गया, जो अब हम वर्तमान मार्गदर्शिका में देखते हैं। मुख्य समूह के सदस्यों के समर्पण ने, उनकी सटीक अंतर्दृष्टि के साथ मिलकर, दस्तावेज की सामग्री और गुणवत्ता को उभारने में अतुलनीय योगदान दिया, जिससे एक समृद्ध दस्तावेज का बनना सुनिश्चित हुआ। इस मार्गदर्शिका का परिणाम समापन नहीं अपितु एक शुरुआत थी, 16 और 17 अक्टूबर, 2023 को इस ड्राफ्ट को सत्यापन कार्यशाला में प्रस्तुत किया गया।

ड्राफ्ट मार्गदर्शिका को अंतिम रूप देने के लिए दो दिवसीय कार्यशाला का आयोजन किया गया था और इसमें सिविल सेवकों, शिक्षाविदों, मीडिया विशेषज्ञों, ट्रांसजेंडर अधिवक्ताओं, ट्रांस-मैन व्यक्तियों और अन्य प्रमुख योगदानकर्ताओं सहित प्रतिष्ठित प्रतिभागियों की सक्रिय प्रतिक्रियाएं मिलीं, ताकि ड्राफ्ट की व्यापक समीक्षा सुनिश्चित की जा सके। मार्गदर्शिका में, विशेषज्ञों को विचारपूर्वक चार अलग-अलग समूहों में बांटा गया था और प्रत्येक समूह ड्राफ्ट की सावधानीपूर्वक जांच और गहन विश्लेषण में कार्यरत था, जिससे ड्राफ्ट में सुधार करने के व्यापक उद्देश्यों के साथ व्यापक चर्चा और रचनात्मक समीक्षा हुई।

एकत्रित हुए विशेषज्ञों द्वारा प्रदर्शित प्रतिबद्धता वास्तव में अनूठी थी। उनके समर्पण ने दस्तावेज को अंतिम रूप देने में अहम भूमिका निभाई, जो एक महत्वपूर्ण उपलब्धि है जिसका नतीजा गहन परीक्षण और सुधार के परिणाम के रूप में सामने आया।

भविष्य की संभावनाएं

जेंडर-समावेशी संचार मार्गदर्शिका सिर्फ एक दस्तावेज नहीं है, बल्कि एक समावेशी समाज की ओर परिवर्तनकारी यात्रा की तरफ एक कदम है जो हमारे संचार, अनुभव और सह-अस्तित्व को आकार देता है। यह भाषा को सकारात्मक सांस्कृतिक परिवर्तन के लिए एक मौलिक शक्ति और उपकरण के रूप में मान्यता देता है। मार्गदर्शिका एक ऐसा वातावरण विकसित करने का प्रयास करती है जहां विविध दृष्टिकोणों को मान्यता एवं महत्व दिया जाए और सशक्त बनाया जाए; इन पक्षपातों को उजागर और स्वीकार करते हुए, मार्गदर्शिका परिवर्तन के लिए उत्प्रेरक के रूप में कार्य करेगी।

मार्गदर्शिका का सफल क्रियान्वयन बहुआयामी दृष्टिकोण पर निर्भर करता है। अगला कदम मार्गदर्शिका के व्यापक प्रसार और जागरूक करने पर केंद्रित है (i) प्रशिक्षण मॉड्यूल का विकास और जेंडर-समावेशी भाषा के महत्व और भूमिका पर विभिन्न प्लेटफार्मों और मंचों के माध्यम से प्रशिक्षण प्रदान करना और (ii) शिक्षा संस्थानों, गैर सरकारी संगठनों और वकालत समूहों के साथ साझेदारी के जरिए मार्गदर्शिका का व्यापक प्रसार और जागरूकता पैदा करना जो संदेश को फैलाने में सुविधा और सहायता कर सकता है। हमें आशा है कि एक पाठक के रूप में, आप न केवल मार्गदर्शिका को उपयोगी और प्रासंगिक पाएंगे, बल्कि परिवर्तन के लिए क्रांति हेतु पुस्तक के रूप में उपयोग करेंगे।

मुख्य समूह के समीक्षक सदस्य -

- सुश्री दिशा पन्नू, कार्यकारी निदेशक, नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी
- सुश्री अंजलि एस. चौहान, मुख्य कार्यक्रम अधिकारी, नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी
- डॉ. अदिति चौधरी, निदेशक (शैक्षणिक) सह अध्यक्ष कार्यवाहक, दिल्ली न्यायिक अकादमी, नई दिल्ली
- सुश्री छाया शर्मा, संयुक्त पुलिस आयुक्त, पूर्वी रेंज, नई दिल्ली
- श्री सुनील रमन, लीड, एक्सटर्नल एडवोकेसी, बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन, नई दिल्ली
- सुश्री ज्योतिका कालरा, अधिवक्ता, मैनेजिंग पार्टनर, रिज़ॉल्व लीगल और पूर्व सदस्य, राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग, नई दिल्ली
- श्री योगेश कुमार, विशेष सचिव, गृह विभाग, उत्तर प्रदेश
- श्री राजेश कपूर, सहायक निदेशक, राजभाषा, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी
- सुश्री कात्यायनी संजय भाटिया, आयकर उपायुक्त, नई दिल्ली
- श्री दयाशंकर, उप-सचिव, महिला एवं बाल विकास मंत्रालय, नई दिल्ली
- सुश्री साची भल्ला, वरिष्ठ कार्यक्रम अधिकारी, बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन, नई दिल्ली
- सुश्री कृति शर्मा, समन्वयक अंतर-सरकारी प्रणाली, यू.एन.-वूमेन, नई दिल्ली

अनुवादक - "Strise Content Services"

Disclaimer

इस दस्तावेज़ में हिंदी भाषा में अनूदित सामग्री शामिल है। कृपया ध्यान दें कि यह अनुवाद मूल अंग्रेज़ी सामग्री का सटीक प्रतिनिधित्व होने का प्रयास है, लेकिन किसी भी भाषा के अनुवाद में कुछ मूल अर्थों में परिवर्तन हो सकता है। इस अनुवाद को मूल सामग्री के सटीक और पूर्ण प्रतिस्थापन के रूप में नहीं माना जाना चाहिए। यदि किसी विशेष जानकारी के संदर्भ में कोई संदेह या प्रश्न है, तो मूल अंग्रेज़ी सामग्री का अवलोकन करने की सलाह दी जाती है।

This document contains content translated into Hindi. Please note that this translation is an attempt to accurately represent the original English content, but some nuances of meaning may change in any language translation. This translation should not be considered an exact and complete replacement of the original material. In case of any doubt or questions regarding specific information, it is advised to consult the original English material.

अनुक्रमणिका

अध्याय 1

जेंडर-समावेशी संचार क्या है? 01

अध्याय 2

जेंडर-समावेशी संचार महत्वपूर्ण क्यों है? 06

अध्याय 3

औपचारिक तथा अनौपचारिक स्थानों पर जेंडर-समावेशी संचार 22

अध्याय 4

शासकीय संचार में जेंडर के आयाम 37

अध्याय 5

जेंडर-समावेशी संचार के लिए उचित पद्धति 40

अध्याय 6

जेंडर-समावेशी शब्दावली 50

शब्दकोश 56

लेख तथा संदर्भ (अध्याय) 63

संदर्भ (शब्दावली) 68

सहयोगियों की सूची 73

अध्याय 1 जेंडर समावेशी संचार क्या है?

मार्गदर्शिका के इस अध्याय में जिन बिंदुओं पर गहराई से प्रकाश डाला गया है वे हैं - जेंडर अवधारणा, जेंडर अवधारणा के बारे में हमारी समझ को आकार देने वाली मुख्य बातें तथा जेंडर को लिंग और यौन अभिमुखीकरण की परिभाषा से अलग करने वाले तत्व। इस अध्याय में जेंडर समावेशी संचार को उसके घटकों में विभाजित करने के साथ ही इससे जुड़े प्रमुख मूल्यों और मूलभूत सिद्धांतों पर भी विस्तारपूर्वक प्रकाश डाला गया है।

भाषा मानव के परस्पर संपर्क का मूलभूत आधार होती है। भाषा हमें दुनिया के विविध और दूरस्थ देशों के लोगों के साथ जानकारी साझा करने और विचारों का आदान-प्रदान करने का माध्यम प्रदान करती है। भाषा में हमारे विचारों और कार्यों को आकार देने की भी अपार शक्ति होती है। हमारी संवेदनाओं को आकार देने और हमारे दृष्टिकोण को प्रभावित करने की क्षमता भी भाषा में निहित है।

भाषा के माध्यम से ही लोग एक-दूसरे के साथ बातचीत करते हैं और रिश्ते बनाते हैं। इस लगातार बदलती दुनिया के साथ लोगों में हो रहे बदलाव में भाषा की मुख्य भूमिका है जिसके द्वारा लोग सामाजिक उन्नति के दो महत्वपूर्ण स्तंभ- प्रगति एवं समावेशिता को अपना पाते हैं। व्यक्ति, समाज और संस्थाओं की साझा प्रतिबद्धता के बावजूद, समतापूर्ण भविष्य के वांछित लक्ष्य की ओर यात्रा अभी भी काल्पनिक बनी हुई है। समतापूर्ण और समावेशी समाज के निर्माण में कई चुनौतियाँ हैं, जिनमें गैर-समावेशी संचार भी सम्मिलित है।

किसी समाज का आंतरिक संचार, अक्सर उस समाज की संस्कृति और मूल्यों से प्रभावित होता है। यह सामाजिक संस्कृति और मूल्य, उस समाज का निर्माण करने वाले व्यक्तियों की सामूहिक मान्यताओं और उनके सामाजिक अनुकूलन की उपज होते हैं। लेकिन यह आवश्यक है कि हम इसी समाज की उन मान्यताओं की आलोचनात्मक समीक्षा करें जो कि अवचेतन रूप से इस समाज में अंतर्निहित हैं और जो हमारी भाषा को प्रभावित करती हैं। यह समीक्षा हमारे उन निर्विवादित पक्षपातों को समाप्त करने में सहायता करेगी जिसमें जेंडर भी शामिल है।

समानता और समान अवसर प्रदान करने के संवैधानिक मूल्यों को पूरी तरह से समाविष्ट करने के लिए सरकार की कार्रवाई में, विशेषकर अधिकारियों सहित सभी के लिए यह अत्यंत आवश्यक है कि वे लैंगिक समानता पर अपने शब्दों द्वारा पड़ने वाले गहरे प्रभाव को पहचानें। इस उद्देश्य की प्राप्ति में सहायता प्रदान करने के लिए बनाई गई मार्गदर्शिका जेंडर-समावेशी संचार के लिए एक महत्पूर्ण साधन के रूप में कार्य करती है।

जेंडर-समावेशी संचार का तात्पर्य, लैंगिक रूढ़िवादिता की बाधाओं को तोड़ने, सम्मान की भावना पैदा करने, विविधता पर गर्व करने, सभी के बीच समानता और निष्पक्षता को बढ़ावा देने से है।

"जेंडर" की परिभाषा

इससे पहले कि हम जेंडर-समावेशी संचार के बारे में जानें, यह आवश्यक है कि हम पहले जेंडर को समझें। जेंडर की सामान्य समझ में इसे अक्सर जैविक लिंग के रूप में मान लिया जाता है जबकि यह इससे पूरी तरह से अलग है। लिंग का अर्थ मानव

शरीर में शारीरिक विभिन्नताओं से हैं, ये विभिन्नताएं दो भागों में विभाजित होती हैं, प्राथमिक यौन विशेषताएं तथा माध्यमिक यौन विशेषताएं। प्राथमिक यौन विशेषताओं में जननांग की विभिन्नता शामिल होती है तथा माध्यमिक यौन विशेषताओं में चेहरे के बाल, जघन बाल, आवाज में बदलाव, मासिक धर्म और यौवनारम्भ होने पर स्तनों का विकास जैसी विभिन्नताएं शामिल होती हैं।

जेंडर का तात्पर्य पुरुष, महिला, दोनों के संयोजन या दोनों में से कोई भी नहीं होने, से जुड़ी सामाजिक और सांस्कृतिक भूमिकाओं, व्यवहारों, अपेक्षाओं और पहचान से है। यह एक जटिल अवधारणा है जो समय के साथ और विभिन्न संस्कृतियों में बदलती रहती है। इसमें केवल "पुरुष" और "महिला" के अतिरिक्त अन्य पहचान जैसे कि ट्रांसजेंडर, द्वि-आधारी और जेंडरक्वीयर का एक स्पेक्ट्रम शामिल होता है।

जेंडर यह सामाजिक रूप से तय की गई भूमिकाओं और रिश्तों, व्यक्तित्व के लक्षणों, दृष्टिकोण, व्यवहार, मूल्यों और सापेक्ष शक्ति और प्रभाव के समूह को संदर्भित करता है जिन्हें समाज द्वारा अलग-अलग आधार पर दो लैंगिक पहचान वाले व्यक्तियों पर थोपा गया है। जेंडर एक अर्जित की गई पहचान है जिसके बारे में सीखा जाता है और जो समय के साथ बदलती रहती है, तथा यह पहचान समाज की संस्कृतियों के भीतर और अलग-अलग संस्कृतियों में व्यापक रूप से भिन्न होती है।[1.3]

किसी व्यक्ति के अनुभवों को आकार देने में जेंडर की अहम भूमिका होती है तथा काफी हद तक किसी व्यक्ति के जेंडर के आधार पर यह भी तय किया जाता है कि समाज में उन्हें किस नज़र से देखा जाए और उनके साथ कैसा व्यवहार किया जाए। किसी भी जेंडर के व्यक्ति से ये अपेक्षाएं की जाती हैं कि, वह कैसे कार्य करता है, कैसे बात करता है, कैसे कपड़े पहनता है और अन्य लोगों के साथ कैसे बातचीत करता है और इन्हीं अपेक्षाओं के अनुरूप लैंगिक रूढ़िवादिता का आधार बनता है जो यह तय करता है कि किसी व्यक्ति को समाज में लैंगिक-उपयुक्त तरीके से किस प्रकार व्यवहार करना चाहिए। ये अपेक्षाएं ऐसे लोगों को प्रतिबंध के रूप में लग सकती हैं जिनकी लैंगिक पहचान जन्म के समय कुछ और होती है पर वर्तमान में वे अपनी लैंगिक पहचान किसी और रूप में देखते हैं, जो जन्म के समय उनकी निर्धारित लैंगिक पहचान के साथ मेल नहीं खाती है।

पितृसत्ता: वह सामाजिक व्यवस्था होती है जिसमें पुरुषों के पास अपने परिवार के साथ-साथ समाज में भी शक्ति, नेतृत्व की भूमिका, विशेषाधिकार, नैतिक अधिकार और संसाधनों और भूमि तक पहुंच सबसे अधिक होती है। अधिकांश आधुनिक समाज पितृसत्तात्मक हैं।[1.5]

लैंगिक पहचान: यह इससे संदर्भित है कि किसी के जेंडर की आंतरिक धारणा क्या है और जेंडर के विकल्पों के आधार पर वे स्वयं को किस रूप में देखते हैं या वे किस लैंगिक पहचान से मेल खाते हैं। सामान्य लैंगिक पहचान के रूप में पुरुष, महिला, जेंडरक्वीर, ट्रांस, इत्यादि शामिल हैं।*[1.4]

इसके अतिरिक्त, जेंडर को कभी-कभी गलती से यौन अभिमुखीकरण भी समझ लिया जाता है। यौन अभिमुखीकरण का अर्थ यह है कि किसी व्यक्ति की रूमानी दिलचस्पी किस जेंडर के व्यक्ति के प्रति है तथा वह किस व्यक्ति के साथ यौन संबंधों को प्राथमिकता देता है। उदाहरण के लिए, कोई व्यक्ति समान जेंडर के व्यक्ति के प्रति यौन रूप से आकर्षित हो सकता है (इसे समलैंगिकता कहते हैं), कोई व्यक्ति दूसरे जेंडर के व्यक्ति के प्रति यौन रूप से आकर्षित हो सकता है (इसे विषमलैंगिकता कहते हैं), कोई व्यक्ति दोनों जेंडर के व्यक्तियों के प्रति यौन रूप से आकर्षित हो सकता है (इसे उभयलैंगिकता कहते हैं) या कोई व्यक्ति शायद किसी भी जेंडर के व्यक्ति के प्रति यौन रूप से आकर्षित नहीं हो सकता है (इसे अलैंगिकता कहते हैं)। हालाँकि, इस बात पर अधिक महत्त्व दिया जाना चाहिए कि मानवीय लैंगिकता अत्यधिक जटिल है और उपरोक्त उदाहरण केवल समझाने के उद्देश्य से दिए गए हैं, ये परिपूर्ण नहीं हैं।

"समावेशिता"का अर्थ

समावेशिता का अर्थ एक ऐसे वातावरण का निर्माण करने से है जहाँ सभी व्यक्तियों को, उनकी पृष्ठभूमि, मान्यताओं और पहचान की परवाह किए बिना विविधता को अपनाया जाए और उसे महत्त्व दिया जाए।

लैंगिक समावेशिता का अर्थ एक ऐसा वातावरण बनाने को प्रोत्साहित करना है जहाँ कोई व्यक्ति लैंगिक स्पेक्ट्रम की विविध प्रकृति को अपनाते हुए लैंगिक-जागरूकता के दृष्टिकोण को स्वीकार करता है, उसका सम्मान करता है, उसे समझता है और उसे बढ़ावा देता है।

“संचार” की व्याख्या

संचार मौखिक और गैर-मौखिक तरीके से विचारों के आदान-प्रदान का एक माध्यम है। जहाँ मौखिक संचार बोलकर या लिखकर हो सकता है वहीं गैर-मौखिक संचार शारीरिक भाषा, स्पर्श, हावभाव, चेहरे की अभिव्यक्ति और देखने के माध्यम से हो सकता है।

संचार को अक्सर लैंगिक आधार के रूप में भी समझा जा सकता है। उदाहरण के लिए, पुरुषों के स्वभाव को अधिक प्रत्यक्ष, सरल और सटीक माना जाता है, जबकि महिलाओं के स्वभाव को अधिक अप्रत्यक्ष, अत्यधिक-जटिल और भावनात्मक माना जाता है।

आधिकारिक संचार में लैंगिक पक्षपातपूर्ण भाषा के इस्तेमाल से ऊपर उठकर संचार का ऐसा तरीका अपनाने की आवश्यकता है जिसमें मानवीय संवेदनाओं की विविधता को पहचाना जाए और उसका सम्मान किया जाए तथा उसके परिणामस्वरूप उत्पन्न होने वाले नज़रिए की व्यापकता की पहचान की जाए।

जेंडर-समावेशी संचार के मुख्य मूल्य

जेंडर-समावेशी संचार के मुख्य मूल्यों का गठन करने वाले बिंदु निम्नलिखित हैं जो यह सुनिश्चित करते हैं कि हम जिस भाषा का इस्तेमाल कर रहे हैं वह प्रत्येक व्यक्ति के लिए अनुकूल हो, चाहे उनका जेंडर या यौन अभिमुखीकरण कुछ भी हो।

स्वीकार्यता

- **स्वीकार्यता** - परिवार, शिक्षक, दोस्त, नियोक्ता और बड़े पैमाने पर किसी समुदाय द्वारा नकारात्मक मान्यताओं और पक्षपातपूर्ण धारणाओं से प्राप्त होने वाली अस्वीकृति, किसी व्यक्ति के समग्र हित और स्वयं की भावना पर स्थायी प्रभाव डाल सकती है। इस प्रकार के भेदभावपूर्ण व्यवहार का सामना करने से संबंधित व्यक्ति के भीतर बहिष्कार के साथ-साथ अकेलापन, सामाजिक अलगाव, अवसाद, असहाय और अयोग्य होने की भावना पैदा हो सकती है। सामाजिक स्तर पर इस तरह के भेदभाव के परिणामस्वरूप असामंजस्य और संघर्ष उत्पन्न होता है। स्वीकार्यता हिंसा, भेदभाव और बहिष्कार तथा अनुचित व्यवहार से उत्पन्न होने वाले अनेक नकारात्मक परिणामों को समझने का केन्द्र बिंदु है। मतभेदों को शांत करने और भाईचारे का माहौल बनाए रखने के लिए स्वीकार्यता का नजरिया रखना अत्यंत आवश्यक है (फ्लोर्स, 2019)।

जेंडर ब्लाइंडनेस: लड़कों/पुरुषों तथा महिलाओं/लड़कियों को उन्हें विशेष सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और राजनीतिक संदर्भों और पृष्ठभूमि के अंतर्गत दी गई भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को पहचानने में नाकाम रहने को ही जेंडर ब्लाइंडनेस के रूप में जाना जाता है। वे परियोजनाएँ, कार्यक्रम, नीतियाँ और दृष्टिकोण जो जेंडर ब्लाइंड होते हैं, उनमें विभिन्न भूमिकाओं और विविध आवश्यकताओं को ध्यान में नहीं रखा जाता है, इससे लैंगिक संबंधों की असमान संरचना को बदलने में मदद नहीं मिलती और यह स्थिति ज्यों की त्यों बनी रहती है।[1.7]

- **समानुभूति–** एक जेंडर-समावेशी समाज के निर्माण में समानुभूति केंद्रीय भूमिका अदा करती है। समानुभूतिपूर्ण नज़रिया हमें किसी व्यक्ति के विशेष सामाजिक-सांस्कृतिक संदर्भ और उनके व्यक्तित्व को आकार देने वाले जीवन के अनुभवों पर विचार करके उन्हें पूरी तरह से जानने में सक्षम बनाता है। किसी व्यक्ति की पृष्ठभूमि के बारे में इतनी गहराई से देखने पर, हमें सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और राजनीतिक प्रभावों की जटिल परस्पर क्रिया के परिणामस्वरूप उनकी एक अलग लैंगिक पहचान को समझने में मदद मिलती है। लैंगिक पहचान की इस जटिल और विविध प्रकृति की ऐसी संवेदनशील समझ ही समावेशिता और समानुभूति की भावना को प्रोत्साहन देती है। इसके परिणामस्वरूप पहले से ही स्वीकृत लैंगिक धारणाओं के प्रति सवाल उठाने के नज़रिए को बढ़ावा देकर समाज में न्याय को बढ़ावा मिलता है।

- **सम्मान–** सम्मान की कमी की भावना कई रूपों में ज़ाहिर हो सकती है और वे रूप हैं - कृपा (“अर्धांगिनी”), महत्त्वहीनता (“लिटिल लेडी”), हाशिए पर रखना (“मैडम सर/महिला अधिकारी”) और अस्तित्वहीनता (“अधिकारी और पुरुष”)। इसके परिणाम से भेदभाव, उत्पीड़न और समान अवसर नहीं मिल पाने जैसी समस्याएँ भी उत्पन्न हो सकती हैं। इस तरह के

अपमानजनक व्यवहार से कोई व्यक्ति स्वयं को दूसरों की तुलना में कमतर आंकने के साथ ही अपने आत्मसम्मान पर भी सवाल उठा सकता है। यह आगे चलकर संचार साइलो का रूप ले लेता है और प्रभावी सहभागिता में बाधाएं उत्पन्न करता है। इसके विपरीत, एक सम्मानजनक वातावरण की विशेषताएँ हैं - विविधता का स्वागत करना, विभिन्न दृष्टिकोणों को समझना और समावेशिता को महत्व देना। किसी को सम्मान देने की शुरुआत उनकी व्यक्तिगत विभिन्नताओं को पहचानकर और उनके विभिन्न दृष्टिकोणों को ध्यान में रखने से होती है।

- **समानता** –लैंगिक समानता का अर्थ है कि सभी जेंडर के व्यक्तियों को समान अधिकार, संसाधन, अवसर और सुरक्षा का लाभ मिले। यह एक मौलिक मानव अधिकार होने के साथ ही सामाजिक सद्भाव को प्राप्त करने के लिए भी अत्यंत आवश्यक है। समानता मानव की क्षमता के अनुकूलन को सुनिश्चित करने के लिए एक पूर्व स्थापित शर्त भी है। हालाँकि, इसके लिए सभी जेंडर के व्यक्तियों का समान होना और उन सभी को एक जैसा समझना आवश्यक नहीं है बल्कि, इसका उद्देश्य प्रत्येक व्यक्ति को प्रामाणिक रूप से आत्म-अभिव्यक्ति के लक्ष्य में आगे बढ़ाने के लिए मौलिक स्वतंत्रता के अवसर प्रदान करना है। (https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/ Genderglossarytermsandconcepts.pdf.)[1.8]

लैंगिक अभिव्यक्ति: किसी व्यक्ति के बाहरी स्वरूप जैसे कि कपड़े, उसका आचरण, सामाजिक व्यवहार और अन्य कारकों के संयोजन के माध्यम से ही उसे पुरुष और स्त्री समझा जाता है। इसे लैंगिक प्रस्तुतिकरण (gender presentation) के रूप में भी जाना जाता है।[1.9]

- **संवेदनशीलता** – लैंगिक संवेदनशीलता एक प्रक्रिया है जिसमें लोगों को इस बात से जागरूक किया जाता है कि जेंडर आधारित व्यवहार विभिन्न लैंगिक पहचान वाले व्यक्तियों पर कैसे और किस हद तक प्रभाव डालता है। लैंगिक संवेदनशील होने के लिए किसी व्यक्ति को विशिष्ट परिस्थितियों, दृष्टिकोणों और अपने सामने आने वाले प्रत्येक व्यक्ति के जीवन के अनुभवों के प्रति सचेत रहने के साथ-साथ हमारी आपस की बातचीत में जेंडर प्रकार की समझ को विकसित करना होगा। संवेदनशील व्यवहार का तात्पर्य यह है कि किसी व्यक्ति के जेंडर के आधार पर उसके साथ भेदभाव न किया जाए और सभी के प्रति एक समान आदरपूर्वक व्यवहार किया जाए।

- **विविधता** –लैंगिक विविधता के अनुसार, द्विआधारी लैंगिक पहचान- पुरुष और महिला के अलावा भी लैंगिक पहचान के कई और प्रकार हैं तथा इस तथ्य को स्वीकार करना और उसका सम्मान करना ही लैंगिक विविधता है। मानक रूप से यह अंतर किसी का ध्यान आकर्षित करने या किसी के साथ विशेष व्यवहार करने के मकसद से नहीं है बल्कि यह किसी व्यक्ति के प्रामाणिक होने से संबंधित है। बहुत सारे पक्षपातों और नफ़रत को झेलने वाले लैंगिक विविधता वाले व्यक्तियों और उनके द्वारा अपने लिए चुने गए विकल्पों के प्रति सभी को सम्मान की भावना विकसित करनी चाहिए। इसके अलावा, हमें उन्हें समाज में उचित स्थान देना चाहिए ताकि उनके विशेष नज़रिए को दर्शाने के लिए उन्हें एक सुरक्षित और समावेशी वातावरण मिल सके। दृष्टिकोणों का ऐसा मेल रचनात्मकता और नवीनता को बढ़ावा दे सकता है, जिससे सामाजिक विकास के लिए नई संभावनाएं खुल सकती हैं।

- **विभिन्नता** - विभिन्नता की अवधारणा का तात्पर्य लैंगिक भूमिकाओं, लैंगिक पहचान और अनुभवों से संबंधित विविधताओं, विशिष्टताओं और असमानताओं की पहचान करने से है। इसमें इस तथ्य को स्वीकार करना शामिल है कि व्यक्ति और समूह अपनी जेंडर-संबंधी विशेषताओं, अनुभवों और चुनौतियों के संदर्भ में एक जैसे नहीं हैं। "विभिन्नता" में स्वीकार किया जाता है कि जेंडर कोई स्थायी या सार्वभौमिक रूप से समान अवधारणा नहीं है जबकि इसमें अन्य कारक जैसे कि नस्ल, वर्ग, लैंगिकता और संस्कृति शामिल है, जो इसे विभिन्न व्यक्तियों और समुदायों के लिए विविध और जटिल बनाते हैं। इन विभिन्नताओं का कैसे निर्माण किया जाता है, कैसे अनुभव किया जाता है और कैसे इन्हें दर्शाया जाता है, इसका परीक्षण करने से जेंडर की पारंपरिक द्विआधारी और रूढ़िबद्ध समझ को चुनौती देने और इसे समाप्त करने में मदद मिल सकती है।

जेंडर-समावेशी भाषा: यह संचार का वह रूप है जिसका उद्देश्य किसी विशेष जेंडर के व्यक्तियों के प्रति पक्षपात से बचना और सभी जेंडर के व्यक्तियों के प्रति समान भाव रखना है। इसमें पुरुष और महिला की पारंपरिक द्विआधारी लैंगिक पहचान के अतिरिक्त लैंगिक पहचान के विविध स्पेक्ट्रम को स्वीकार किया जाता है और इसका सम्मान किया जाता है।[1.10]

जेंडर-समावेशी संचार के बुनियादी सिद्धांत

निम्नलिखित बुनियादी सिद्धांत जेंडर-समावेशी संचार की पहचान के मुख्य मूल्य हैं तथा ये हमें अपनी आधिकारिक और सामाजिक बातचीत में जेंडर-समावेशी दृष्टिकोण को अपनाने में मदद कर सकते हैं:

प्रासंगिक: किसी भी स्थिति की उसके विशेष संदर्भ में एक ठोस और प्रासंगिक समझ जेंडर-समावेशी संचार के लिए केन्द्र बिंदु का काम करती है। विचारों और अवधारणाओं की गहरी समझ, वाक्य की रचना और अर्थों का इस्तेमाल और उसमें निहित अर्थ प्रासंगिक होने चाहिए तथा संदेश पूर्ण रूप से व्यक्त होना चाहिए। अमरीकी दार्शनिक डोनाल्ड डेविडसन ने कहा है कि “किसी वाक्य (और एक शब्द) का अर्थ केवल (संपूर्ण) भाषा के संदर्भ में निहित होता है”।

समायोजन: किसी व्यक्ति के आत्म-सम्मान, आत्मिक-मूल्य, अखंडता और सशक्तिकरण पर विचार करने पर ज़ोर देकर और व्यक्तियों का सीमांतीकरण करने के बजाय सभी जेंडर के व्यक्तियों को शामिल करने के दृष्टिकोण के साथ, यह सिद्धांत समानता को बढ़ावा देता है, सकारात्मक अधिकारों के कार्यान्वयन को सक्षम बनाता है तथा लिंग और जाति, वर्ग, धर्म और क्षेत्र जैसी अन्य वर्णनात्मक पहचान के आधार पर भेदभाव को रोकता है। समायोजन के लिए व्यक्ति की गरिमा और व्यक्तित्व का सम्मान रखा जाना आवश्यक होता है।

व्यापक-आधारित: व्यापक दृष्टिकोण और विस्तृत समझ प्रभावशाली और समानतापूर्ण संचार की कुंजी हैं। जेंडर-समावेशी संचार विस्तृत होना चाहिए और सुनियोजित तरीके से किया जाना चाहिए तथा इसे व्यापक और समावेशी बनाने के लिए प्रमुख मूल्यों में आत्म-सुदृढ़ीकरण किया जाना चाहिए।

स्पष्टता: स्पष्ट संचार हमें किसी भी प्रकार की उलझन और गलतफहमी से बचाने में मदद करता है। मौखिक और गैर-मौखिक संचार दोनों में स्पष्ट, प्रत्यक्ष और सचेत रहने से आपकी बातचीत का इरादा स्पष्ट हो जाता है और समाज में विशेष रूप से ऐसी संस्कृतियों में जहाँ पदानुक्रमित और पितृसत्तात्मक संगठनात्मक संस्कृति का चलन है उनमें रूढ़िवादिता को दूर करने में मदद मिलती है।

विश्वास: विश्वास किसी भी संचार का एक प्रमुख सिद्धांत होता है इस सिद्धांत के अनुसार विश्वास का अर्थ संचार में ईमानदारी और पारदर्शिता लाने के साथ ही आपसी सम्मान और भरोसे का निर्माण करना है। विश्वास सभी प्रकार के रिश्तों के लिए मूलभूत सिद्धांत होता है तथा सभी हितधारकों के बीच सामंजस्यपूर्ण बातचीत को सक्षम बनाता है।

जेंडर-संवेदनशील भाषा: लिखित और मौखिक भाषा में लैंगिक समानता की विशेषता तब प्रकट होती है जब महिला और पुरुष तथा वे लोग जो स्वयं को इस द्विआधारी जेंडर प्रणाली के अंतर्गत नहीं मानते हैं, वे भाषा में समान मूल्य, गरिमा, अखंडता और सम्मान को देखना तथा इन बिंदुओं पर ध्यान देना शुरू कर देते हैं। इससे जेंडर- और लैंगिक भेदभाव से बचा जा सकता है जिसकी शुरुआत भाषा से होती है, क्योंकि जेंडर संबंधी पक्षपातपूर्ण शब्दों का व्यवस्थित तरीके से इस्तेमाल करना किसी व्यक्ति के दृष्टिकोण और अपेक्षाओं को प्रभावित करता है तथा पढ़ने या सुनने वाले व्यक्ति के दिमाग में, महिलाओं को उनकी संबंधित पृष्ठभूमि के आधार पर नीचा दिखाया जा सकता है या ऐसे शब्दों के इस्तेमाल से महिलाओं और पुरुषों की भूमिकाओं के बारे में एक रूढ़िवादी दृष्टिकोण को बनाए रखने में मदद मिल सकती है। ऐसी कई अलग-अलग रणनीतियाँ हैं जिनके इस्तेमाल से संबंधों को सटीकता से प्रस्तुत करने के साथ ही काफ़ी हद तक एक ऐसी भाषा का इस्तेमाल करने से बचा जा सकता है जो स्पष्ट रूप से या परोक्ष रूप से केवल एक जेंडर को संदर्भित करती है, तथा समावेशी विकल्पों के माध्यम से और प्रत्येक भाषा की अलग-अलग विशेषताओं के अनुसार यह सुनिश्चित किया जा सकता है कि भाषा का प्रकार जेंडर-संवेदनशील हो और बातचीत में समावेशी भाषा का इस्तेमाल किया जाए।[1.11]

जिम्मेदारी: जब प्रत्येक व्यक्ति इस बात की जिम्मेदारी लेता है कि वह क्या बातचीत कर रहा है और कैसे बातचीत कर रहा है तब आपसी संचार अधिक सरल और सार्थक हो जाता है। जिम्मेदारी से परिपूर्ण संचार सभी हितधारकों के ऊपर निर्भर होता है। जब इस प्रकार की समझ विकसित हो जाती है कि व्यक्ति आपसी संचार के लिए अपनाए गए तरीके के लिए स्वयं जिम्मेदार और जवाबदेह है, तब संचार के प्रति किसी व्यक्ति के नज़रिए को नया आकार देने के साथ-साथ संचार को गैर-आक्रामक, गैर-अपमानजनक और अधिक जेंडर-समावेशी भी बनाया जा सकता है।

अध्याय 2 जेंडर-समावेशी संचार महत्वपूर्ण क्यों है?

इस अध्याय में हमारे द्वारा दिन-प्रतिदिन इस्तेमाल की जाने वाली भाषा में जेंडर-समावेशी संचार के महत्व पर गहराई से प्रकाश डाला गया है। विभिन्न स्थितियों पर आधारित उदाहरणों के माध्यम से, इस अध्याय में रोजाना इस्तेमाल की जाने वाली भाषा से जुड़ी बहुआयामी बारीकियों पर प्रकाश डालने के साथ ही उन तरीकों के बारे में बताया गया है जिनके द्वारा पक्षपात और रूढ़िवादिता को चुनौती देने के लिए जेंडर-समावेशी भाषा को समृद्ध किया जा सकता है।

क्या आप कभी किसी ऐसे वार्तालाप का हिस्सा रहे हैं जिसमें प्रयुक्त होने वाले शब्दों से आपको असहज और अलगाव की भावना महसूस हुई हो? दिन-प्रतिदिन व्यावसायिक और व्यक्तिगत रूप से बातचीत करते समय हम अक्सर अपने विचारों को व्यक्त करने के लिए अनजाने में भेदभावपूर्ण शब्दों का इस्तेमाल करते हैं। असल में, ऐसा प्रतीत हो सकता है कि इससे कोई नुकसान नहीं है, लेकिन लैंगिक दृष्टि से गैर-समावेशी भाषा के आचरण के कारण से लैंगिक रूप से पक्षपाती संचार का एक ऐसा नज़रिया कायम हो सकता है जिससे बहिष्करण को बढ़ावा मिलता है। इसका प्रभाव शब्दार्थ की सीमा से परे है; इस प्रभाव की शुरुआत इस बात से होती है कि किसी व्यक्ति को दूसरे लोग कैसा समझते हैं और वे स्वयं को कैसा समझते हैं। भाषा कभी-कभी क्षमताओं को सीमित करने के साथ ही आकांक्षाओं को आकार देती है, जिससे अंतर पीढ़ीगत असमानता की परंपरा बनी रहती है। इसके विपरीत, यह एक ऐसे शक्तिशाली उपकरण के रूप में भी कार्य करती है, जिसका सतर्कता से इस्तेमाल किए जाने पर यह जेंडर, जाति, वर्ग और समुदाय के संबंध में स्थापित रूढ़िवादिता को खत्म करने की क्षमता रखती है। इसलिए, ऐसी भाषा को सूझबूझ के साथ अपनाने की आवश्यकता है जो समावेशी, सहभागी और सशक्त हो तथा जो प्राकृतिक लैंगिक विविधता को दर्शाती हो और प्रचलित रूढ़िवादिता को समाप्त करती हो।

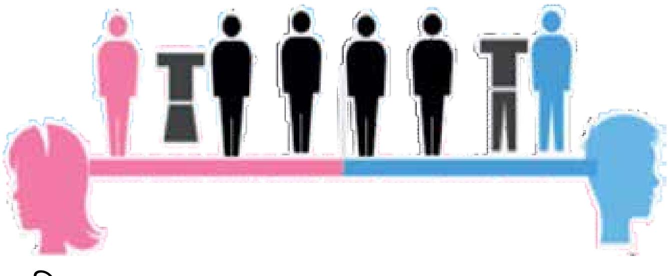
भेदभावपूर्ण भाषा मौखिक या गैर-मौखिक संचार के माध्यम से औपचारिक और अनौपचारिक दोनों तरह की बातचीत में प्रकट हो सकती है, इस प्रकार की भाषा से ऐसे अर्थ और धारणाएं व्यक्त होती हैं जो प्रभावशाली जेंडर के व्यक्तियों को छोड़कर अन्य सभी को अलग-थलग कर सकती हैं। इसलिए, किसी के संचार करने के तरीके के प्रति सचेत रहना और भाषा के इन रूपों को पहचानने, जांचने और उन पर सवाल उठाने का प्रयास करना महत्वपूर्ण है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि हम प्रचलित लैंगिक पक्षपात को खत्म करें, क्योंकि आज के समय में भी हमारी भाषा में ऐतिहासिक पक्षपात की झलक मिलती है। उदाहरण के लिए, "मैनपॉवर" या "चेयरमैन" जैसे सामान्य शब्द, पुरुष जेंडर को छोड़कर सभी के विविध अनुभवों और योगदान को उपेक्षित कर देते हैं। ऐसी भाषा लैंगिक वर्गीकरण की पुष्टि करती है और इसे अधिक मजबूत बनाती है। यह समझना महत्वपूर्ण है कि हमारे द्वारा चुने गए शब्द या तो वर्तमान रूढ़िवादिता को बढ़ावा दे सकते हैं या रूढ़िवादिता को चुनौती दे सकते हैं। इस दिशा में, पहला कदम यह स्वीकार करना है कि जेंडर केवल द्विआधारी नहीं है बल्कि विभिन्न पहचान की एक समृद्ध श्रृंखला को समाहित करने वाला एक स्पेक्ट्रम है। समानता की संस्कृति बनाने के लिए यह आवश्यक मूलभूत सिद्धांत है।

इस संदर्भ में, यह मार्गदर्शिका भाषा के जेंडर-आधारित उपयोग के बारे में बताने और जेंडर-समावेशी संचार के लिए एक प्रारंभिक चरण के रूप में काम करने का प्रयास करती है क्योंकि इसमें पक्षपात के प्रति जागरूक होने तथा न्यायपूर्ण समाज के निर्माण के लिए वांछित सुधारात्मक सामाजिक परिवर्तन लाने के प्रयास की आवश्यकता के बारे में बताया गया है।

भेदभावपूर्ण भाषा का इस्तेमाल लैंगिक वर्गीकरण की पुष्टि करते हुए इस वर्गीकरण को बनाये भी रखती है। अक्सर, भाषाई विकल्प, जो नुकसानदायक नहीं हैं वे भी, रूढ़िवादिता के मूक वास्तुकार के रूप में कार्य करते हैं, वे व्यक्तियों को पूर्व निर्धारित

सामाजिक भूमिकाओं के अंतर्गत सीमित करते हैं और पारंपरिक रूप से चले आ रहे लैंगिक मानदंडों को मजबूत करते हैं।

लिंग स्पेक्ट्रम



संचार का अर्थ केवल अभिव्यक्ति करना नहीं है बल्कि यह एक शक्तिशाली उपकरण है जो वर्तमान लैंगिक मानदंडों को या तो नकार देता है या मजबूत कर देता है। हालाँकि, लैंगिक दृष्टि से गैर-समावेशी दृष्टिकोण को लागू करने से लैंगिक रूप से पक्षपाती संचार का एक ऐसा नज़रिया कायम हो सकता है जिसका परिणाम बहिष्करण के रूप में सामने आता है। इसका प्रभाव शब्दार्थ की सीमा से परे है; इस प्रभाव की शुरुआत इस बात से होती है कि किसी व्यक्ति को दूसरे लोग कैसा समझते हैं और वे स्वयं को कैसा समझते हैं।

"ट्रांसजेंडर व्यक्ति" का अर्थ है "ऐसा व्यक्ति जिसका जेंडर उसके जन्म के समय निर्धारित जेंडर से मेल नहीं खाता है तथा इन व्यक्तियों में- ट्रांस-पुरुष या ट्रांस-महिला (चाहे ऐसे व्यक्ति ने जेंडर एफर्मेटिव सर्जरी या हार्मोन थेरेपी या लेजर थेरेपी या ऐसी कोई अन्य चिकित्सा प्रक्रिया कराई हो या नहीं), इंटरसेक्स विभिन्नता वाले व्यक्ति, जेंडरक्वीर और किन्नर, हिजड़ा, अरावनी और जोगता जैसी सामाजिक-सांस्कृतिक पहचान वाले व्यक्ति" शामिल होते हैं। (जैसा कि ट्रांसजेंडर व्यक्ति (अधिकारों का संरक्षण) अधिनियम, 2019.22 की धारा 2(k) में परिभाषित किया गया है।

भाषा कभी-कभी क्षमताओं को सीमित करने के साथ ही आकांक्षाओं को आकार देती है, जिससे अंतर-पीढ़ीगत असमानता की परंपरा बनी रहती है। इसके विपरीत, यह एक ऐसे शक्तिशाली उपकरण के रूप में भी कार्य करती है, जिसका सतर्कता से इस्तेमाल किए जाने पर यह जेंडर, जाति, वर्ग और समुदाय के संबंध में स्थापित रूढ़िवादिता को खत्म करने की क्षमता रखती है। यह स्वीकार करना कि जेंडर द्विआधारी नहीं होता है बल्कि विभिन्न पहचान की एक समृद्ध श्रृंखला को समाहित करने वाला एक स्पेक्ट्रम होता है, समानता की संस्कृति बनाने के लिए यह आवश्यक मूलभूत सिद्धांत है।

हालाँकि, यह बताया गया है कि यह मार्गदर्शिका मुख्य रूप से महिलाओं के अनुभवों को शामिल करने के लिए बनाई गई है; फिर भी जहाँ कहीं पर भी संभव हुआ है अन्य जेंडर के व्यक्तियों की समस्या को भी दूर करने का प्रयास किया गया है।

यह मार्गदर्शिका पाठकों को जेंडर-समावेशी संचार अपनाने में मदद करने के लिए निम्नलिखित बहु-आयामी मार्ग को अपनाती है:

- ऐसे मौखिक और गैर-मौखिक संचार की पहचान करना जिससे लैंगिक रूढ़िवादिता स्थिर बनी रहती है तथा उसके विकल्प प्रदान करना
- सचित्र रूप से दर्शाते हुए भाषा में समाहित पक्षपात और रूढ़िवादिता की पहचान करना तथा विभिन्न स्थितियों के अनुकूल बनने के सुझाव देना
- आधिकारिक संचार में इस्तेमाल की जाने वाली भाषा का परीक्षण करना और इसे जेंडर-समावेशी बनाने की आवश्यकता पर ज़ोर देना
- समावेशी और सम्मानजनक संचार का इस्तेमाल करके लैंगिक रूप से विविध व्यक्तियों के साथ जुड़ने के व्यावहारिक तरीकों के बारे में सुझाव देना

यह मार्गदर्शिका व्यक्तियों को उदाहरण के द्वारा आगे बढ़ाने की दिशा में एक छोटा-सा कदम है तथा इसमें एक ऐसी स्थिति के निर्माण में योगदान करने के लिए प्रोत्साहित किया गया है जहाँ किसी के जेंडर की परवाह किए बिना प्रत्येक व्यक्ति की बात को सुना जाता है और उसे महत्व दिया जाता है। यह हमें याद दिलाती है कि जब भाषा का इस्तेमाल सतर्कता और विचार के साथ किया जाए, तो भाषा में एकजुट करने, प्रेरित करने और सांस्कृतिक धारणाओं को फिर से परिभाषित करने की परिवर्तनकारी शक्ति होती है।

मुख्य उद्देश्य

इस मार्गदर्शिका का प्राथमिक उद्देश्य जागरूकता पैदा करना तथा पाठकों को जेंडर-समावेशी संचार अपनाने के लिए व्यावहारिक मार्गदर्शन प्रदान करना है। इसका उद्देश्य लैंगिक समानता, समावेशिता और सम्मान की विशेषता वाले व्यावसायिक और सामाजिक वातावरण को आकार देना है। इन लक्ष्यों को प्राप्त करने के प्रयास करते हुए, मार्गदर्शिका में निम्नलिखित प्रमुख उद्देश्य निर्धारित किए गए हैं:

- **संवैधानिक दृष्टिकोण का समर्थन करना -** भारतीय संविधान का अनुच्छेद 14 सभी व्यक्तियों के लिए 'कानून के समक्ष समानता' और 'कानून के समान संरक्षण' का आदेश देता है। लैंगिक समानता और भेदभाव रहित वर्तमान कानूनी संरचना के साथ तालमेल बिठाकर, इस मार्गदर्शिका का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि प्रशासनिक कार्यवाहियों में भारतीय संविधान के दृष्टिकोण का अनुपालन किया गया है या नहीं। इस उद्देश्य से सभी व्यक्तियों के अधिकारों और उनकी गरिमा को बनाए रखने की संवैधानिक प्रतिबद्धता को मजबूती मिलती है।
- **संचार में लैंगिक पक्षपात को समाप्त करना और समावेशिता को बढ़ावा देना** - इस मार्गदर्शिका का एक प्राथमिक उद्देश्य यह भी है कि सार्वजनिक क्षेत्र और अन्य कार्यस्थलों में आंतरिक आधिकारिक संचार, नीतियों और कार्यवाहियों से लैंगिक पक्षपात को समाप्त किया जाए। जेंडर-समावेशी और लैंगिक रूप से तटस्थ भाषा को बढ़ावा देकर, इस मार्गदर्शिका का उद्देश्य एक ऐसे वातावरण को बढ़ावा देना है जहाँ सभी जेंडर के व्यक्ति स्वीकार्य, सम्मानित और सम्मिलित महसूस करें।
- **व्यावसायिक कार्य-प्रणालियों में सुधार करना** - इस मार्गदर्शिका का उद्देश्य अधिकारियों को ऐसे संचार को अपनाने के लिए प्रोत्साहित करना है जिसके इस्तेमाल से जेंडर-समावेशी वातावरण को बढ़ावा मिलता है, जैसे कि संबोधन के ऐसे रूपों का इस्तेमाल करना जिनमें विविध लैंगिक पहचान वाले व्यक्ति सम्मानित महसूस करें। जेंडर-समावेशी सर्वनामों का इस्तेमाल करना और रूढ़िवादिता को समाप्त करने वाली भाषा का इस्तेमाल करना। इन प्रथाओं के माध्यम से, हम सभी के लिए न्यायसंगत और स्वागत योग्य स्थितियां बना सकते हैं।
- **सांस्कृतिक संवेदनशीलता को बढ़ावा देना** - सामाजिक-सांस्कृतिक अनुकूलन (Socio-cultural conditioning) से लैंगिक धारणाओं को सही आकार देने में महत्वपूर्ण सहायता मिलती है। इस मार्गदर्शिका में सामाजिक-सांस्कृतिक संवेदनशीलता को बढ़ावा देने के लिए ऐसे दिशानिर्देश प्रदान किए गए हैं जो किसी व्यक्ति के जेंडर के प्रति विविध सांस्कृतिक दृष्टिकोणों को स्वीकार करते हैं और उनका सम्मान करते हैं।
- **जेंडर-आधारित हिंसा और भेदभाव को कम करना** - भाषा के माध्यम से स्थापित लैंगिक रूढ़िवादिता से जेंडर-आधारित हिंसा को बढ़ावा मिलता है। यह मार्गदर्शिका भाषा में लैंगिक रूढ़िवादिता पर सवाल उठाती है और उसे चुनौती देती है, जिससे सभी के लिए सुरक्षित वातावरण का मार्ग प्रशस्त हो सके।
- **प्रशिक्षण सामग्री का निर्माण-** यह मार्गदर्शिका सभी क्षेत्रों में जेंडर संबंधी जागरूकता के विषय से संबंधित जानकारी प्रदान करने के लिए प्रशिक्षण के पाठ्यक्रम में जेंडर-समावेशी संचार को शामिल करने में सहायक के रूप में कार्य करती है।
- **आँकड़ों के संग्रह और विश्लेषण को सुविधाजनक बनाना** - यह मार्गदर्शिका आँकड़ों के संग्रह तथा रिपोर्टिंग के लिए जेंडर-समावेशी शब्दावली का मानकीकरण करने की दृष्टि से महत्वपूर्ण है। यह उद्देश्य सुनिश्चित करता है कि सभी क्षेत्र जेंडर-संबंधी सटीक और व्यापक आँकड़े एकत्र कर सकें, जिससे साक्ष्य-आधारित निर्णय-लेने और नीतिगत मूल्यांकन करने में सुविधा हो सके।

विभिन्न स्थितिगत उदाहरणों के माध्यम से जेंडर-समावेशी संचार को समझना

भाषा हमारे आस-पास के लोगों के साथ दैनिक बातचीत के आधार के रूप में काम करती है। यदि गहनता से देखा जाए, तो हमारी रोज़मर्रा की बातचीत में पक्षपात और पूर्वाग्रह की भावना काफी मात्रा में मौजूद होती है, जिससे लैंगिक रूढ़िवादिता और पितृसत्तात्मक धारणाओं को मजबूती मिलती है। इस मार्गदर्शिका में, जेंडर-समावेशी संचार की बहुस्तरीय बारीकियों को सामने लाने के लिए विभिन्न स्थितिगत सामान्य उदाहरणों पर प्रकाश डाला गया है तथा हमारी रोज़मर्रा की भाषा में जेंडर-समावेशी संचार की

महत्ता के बारे में बताया गया है।

परिदृश्य: पारिवारिक

अर्जुन, आतिश और शरीफा, जिनकी आयु 12 वर्ष है वे एक ही कक्षा के विद्यार्थी हैं और पड़ोसी भी हैं। स्कूल की छुट्टी के दिन, अर्जुन और आतिश, शरीफा को खेलने के लिए बुलाने उसके घर गए। शरीफा के चाचा उस दिन उसके घर आए हुए थे, उन्होंने घर का दरवाजा खोला और आश्चर्य से कहा, “हैलो! तुम दोनों लड़के होकर भी शरीफा के साथ खेलने आए हो? क्या तुम लड़कों के साथ नहीं खेलते?” जब बच्चे हैरान होकर उनकी ओर देखने लगे तो शरीफा की माँ बीच में बोलीं, "चाचा, ये दोनों बचपन से ही शरीफा के दोस्त हैं। आप इन्हें क्यों रोक रहे हैं?” इस पर चाचा ने कहा, “मैं तो बस यह कह रहा था कि यह कोई सामान्य बात नहीं है। या तो शरीफा के साथ कुछ गड़बड़ है या इन लड़कों के साथ,” यह कहकर लड़के के समलैंगिक होने की और इशारा किया गया, शरीफा की माँ ने उन पर नाराजगी जताते हुए कहा, “जो आप कह रहे हैं मैं ये सब नहीं मानती हूँ। कोई शिक्षित व्यक्ति बच्चों के बारे में इस तरह की बातें कैसे कर सकता है? मैं इस तरह की रूढ़िवादी धारणाओं से बिलकुल भी सहमत नहीं हूँ और मैं अपनी बेटी को इन दकियानूसी विचारों के साथ बड़ा नहीं होने दूंगी।” इस तरह की बातचीत सुनकर, शरीफा के दादा आ गए और शरीफा और उसके दोस्तों से कहा, “हमेशा वही करो जो तुम्हें सहज लगे। दोस्त बनाने या यह तय करने के लिए कि आप क्या बनना चाहते हैं, इसके कोई नियम नहीं होते हैं। समाज के बारे में ऐसी कोई भी पूर्वधारणा न रखें जो तुम्हें अपना जीवन अपनी तरह से जीने से रोके।” यह सुनकर तीनों बच्चे तेज़ आवाज़ में चिल्लाते हुए बाहर भाग गए। घर के सदस्यों ने बच्चों के शोर के कारण अपने कान बंद कर लिए और हँसने लगे।

यहाँ तक कि घर में की गई सामान्य टिप्पणियाँ भी छोटे बच्चों की अपरिपक्व बुद्धि पर स्थायी प्रभाव डाल सकती हैं, ये टिप्पणियाँ लैंगिक पक्षपात को दोहराती हैं और उन्हें ज्यों का त्यों बनाए रखती हैं।

परिदृश्य: स्कूल

अदिति, सोनू, दानिश और संध्या इन सभी बच्चों की आयु पाँच साल है ये अपने स्कूल के खेल के मैदान में जंगल जिम में खेल रहे थे, तभी अचानक सोनू जमीन पर गिर पड़ा और उसका सिर झूले के खंभे से जा लगा। वह तुरंत चिल्लाने लगा और ज़ोर-ज़ोर से रोने लगा, उसकी साँसे तेज़ चल रही थीं और हाथ ज़ोर-ज़ोर से फड़फड़ा रहे थे और वह मदद की गुहार लगा रहा था। यह शोर सुनकर किंडरगार्टन की शिक्षिका नंदिनी उसकी मदद के लिए दौड़ीं। उन्होंने उसे उठाया और उसके कपड़े झाड़े और बड़ी चिंता के साथ उसे सांत्वना देते हुए कहा, “सोनू, क्या तुम बड़े नहीं हो गए हो? तुम्हें इस तरह नहीं रोना चाहिए। लड़के रोते नहीं हैं। तुम एक बहादुर लड़के हो।” इस समय तक, संगीत शिक्षक कार्तिक घटनास्थल पर पहुंचे और नंदिनी की बात सुनकर उन्होंने कहा, “नंदिनी, मुझे लगता है कि अगर लड़के को दर्द महसूस हो रहा है तो हमें उसे रोने देना चाहिए। रोने से वह कम बहादुर या किसी लड़के से कम नहीं नहीं हो जाएगा। ये प्राकृतिक भावनाएँ हैं और असल में, इन भावनाओं को दबाना स्वाभाविक नहीं है।”

“लड़के रोते नहीं हैं” इस प्रकार के कथन पितृसत्ता की विशेष मर्दानगी जैसी गलत धारणाओं को मजबूत करते हैं जो पुरुषों को उदास होने जैसी प्राकृतिक भावनाओं को व्यक्त करने से रोकती हैं और केवल क्रोध जैसी नकारात्मक भावनाओं को व्यक्त करने को वैध बनाती हैं, जिससे जेंडर-आधारित हिंसा को बढ़ावा मिलता है।

परिदृश्य: कार्यस्थल

एक सॉफ्टवेयर कंपनी का कर्मचारी सचिन सुबह अपनी पत्नी मेघा, जो एक गृहिणी है, के साथ अपने बगीचे में टहल रहा था। तभी उनकी बेटी सुमेधा दौड़ती हुई उनके पास आई और उत्साह भरी आवाज़ में बोली, “पापा, क्या आप मुझे पार्क में ले जा सकते हैं?” सचिन ने सख्ती से जवाब दिया, “सुमेधा, तुम अपनी माँ से क्यों नहीं पूछती। उसे अभी कोई काम नहीं है और वह तुम्हें पार्क में ले जा सकती है। मुझे ऑफिस जाने के लिए तैयार होना है।” मेघा ने उसकी बात पर उसे डांटते हुए कहा, “सचिन, यह बहुत ही लैंगिकवादी बात है!” सचिन ने इस पर कोई जवाब नहीं दिया और चुपचाप चला गया, जिससे स्पष्ट हो गया कि यह बात उसे पसंद नहीं आई।

जब वह ऑफिस पहुंचा तो उसे पता चला कि कंपनी दो दिनों के लिए पुणे में एक प्रशिक्षण कार्यशाला आयोजित करने की योजना बना रही है। इस पर, एक वरिष्ठ सहकर्मी ने टिप्पणी की, "यह बहुत अच्छा है, पूरे दो दिनों के लिए बीवी-बच्चों से कुछ राहत मिलेगी!" इसके जवाब में, ऑफिस में मौजूद अधिकांश पुरुष हँसने लगे। कंपनी की अकाउंटेंट श्रुति ने तुरंत खड़े होकर कहा, "सर यह वाकई अच्छी बात नहीं है। कृपया महिलाओं के बारे में ऐसी टिप्पणी न करें।" फिर वरिष्ठ कर्मचारी बचाव की मुद्रा में आ गए और चुटकी लेते हुए बोले, अरे! मैंने क्या कहा? आप लोग हर छोटी-छोटी बात पर भड़क क्यों जाते हैं! सचिन ने उत्साहपूर्वक कहा, "मैं पूरी तरह सहमत हूँ। नारीवाद के नाम पर महिलाएं किसी भी चीज पर टिप्पणी करना शुरू कर देती हैं। कमरे में मौजूद एक अन्य सहकर्मी फौजिया ने स्पष्ट रूप से कहा "आदरणीय सर, श्रुति भड़क नहीं रही है। हमने लैंगिक रूढ़िवादिता को इस हद तक सामान्य कर दिया है कि हमें इसमें कुछ भी गलत नहीं दिखता। आपको कैसा लगेगा अगर आपकी पत्नी आपके बारे में इस तरह से बात करे? अब यह आपको मजाक नहीं लग रहा होगा, है ना?"

यहाँ तक कि कार्यालय में कहे गए मूर्खतापूर्ण चुटकुले और अभद्र टिप्पणियाँ भी किसी सहकर्मी को अपमानित महसूस करा सकती हैं और नीचा दिखा सकती हैं। सभी कर्मचारियों के लिए एक सौहार्दपूर्ण वातावरण सुनिश्चित करने के लिए, उनके जेंडर या यौन अभिमुखीकरण की परवाह किए बिना, कार्यस्थल में हमें अपनी बातों के प्रति आत्म-चिंतनशील और सतर्क रहने की आवश्यकता है।

परिदृश्य: आधिकारिक दस्तावेज़

सुधा, जिसका नाम पहले संदीप था, एक बाईस वर्षीय इंजीनियर है जिसकी आकांक्षा एक स्टार्ट-अप स्थापित करने की है। वह सरकारी अनुदान पाने के लिए आईटी विभाग के कार्यालय गई। रिसेप्शन डेस्क पर बैठा क्लर्क वित्तीय सहायता के लिए आवश्यक आवेदन पत्र देता है। बड़े उत्साह के साथ, इसे भरने के लिए एक मेज पर बैठते हुए, सुधा का ध्यान प्रारूप के पहले बिंदु पर गया, जिसमें आवेदक को दिए गए बॉक्स - श्री/सुश्री/श्रीमती में से किसी एक को चिह्नित करना था। सुधा एक ट्रांस महिला है और जेंडर-एफर्मिंग सर्जरी कराने के बारे में भी सोच रही है। उसने सोचा कि यदि सर्जरी से पहले फंडिंग को मंजूरी दे दी गई तो क्या "सुश्री" बॉक्स को चिह्नित करना तथ्यों को गलत बताना माना जाएगा। उसे आशंका थी कि इसे गलत दर्शाने पर महिलाओं को दी जाने वाली ब्याज दर पर छूट पाने के प्रयास के लिए गलत रूप में देखा जा सकता है। वह यह सोचकर चिंतित हो गई कि सरकार झूठे दावों पर धोखाधड़ी से सरकारी धन प्राप्त करने के लिए उस पर मुकदमा भी चला सकती है। यह सोचकर, उसने खाली प्रारूप को मेज पर छोड़ दिया और बिना देखे चुपचाप कार्यालय से बाहर चली गई।

आधिकारिक दस्तावेज़ों को समानता और समान अवसर देने के संवैधानिक आदेशों के साथ-साथ सभी जेंडर के व्यक्तियों के सम्मान और समावेश के व्यापक-आधारित मूल्यों के अनुरूप तैयार किया जाना चाहिए।

परिदृश्य: मीडिया

जाने-माने जिला पंचायत सदस्य बाबूराम गायकवाड़ सुबह-सुबह अपने बरामदे में आराम कर रहे थे, वे बड़ी उत्सुकता से स्थानीय अखबार में यह देखने की कोशिश कर रहे थे कि क्या कल उनकी पार्टी की ब्लॉक-स्तरीय बैठक की कोई रिपोर्ट अखबार में है। कार्यक्रम के दौरान अपने भाषण का उल्लेख करते हुए पृष्ठ चार पर एक लंबा लेख देखकर वे प्रसन्न हुए और गर्व से अपनी आठ वर्षीय बेटी आकृति के सामने उस लेख को पढ़ना शुरू कर दिया। वह छोटी बच्ची अपने पिता की उपलब्धियों पर बहुत गर्व महसूस कर रही थी। बाबूराम ने ज़ोर से पढ़ा, "ब्लॉक सचिव श्री बाबूराम गायकवाड़ ने धरती के सच्चे सपूत की तरह बोलते हुए स्थानीय युवाओं के लिए रोजगार के मुद्दे पर ज़ोरदार तरीके से अपनी बात रखी।" आकृति ने असमंजस में अपनी भौंहें सिकोड़ लीं और मासूमियत से अपने पिता से पूछा, "बाबा, यदि आप धरती के सपूत हैं, तो मैं क्या हूँ?" बाबूराम को अचानक एहसास हुआ कि उन्होंने गलती कैसे कर दी। उन्होंने मुस्कुराते हुए जवाब दिया, "आकृति, हम सभी इस धरती की संतान हैं।"

आधिकारिक दस्तावेज़ों को समानता और समान अवसर देने के संवैधानिक आदेशों के साथ-साथ सभी जेंडर के व्यक्तियों के सम्मान और समावेश के व्यापक-आधारित मूल्यों के अनुरूप तैयार किया जाना चाहिए।

सचित्र उदाहरण

हम मानते हैं कि लैंगिक रूढ़िवादिता बचपन से लेकर बड़े होने तक हमारे बातचीत के तरीके और व्यवहार को आकार देने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। सामाजिक दृष्टिकोण और धारणाओं में निहित ये रूढ़िवादिता इस बात को प्रभावित करती है कि कैसे व्यक्तियों को अलग-अलग लैंगिक संस्कृतियों में समाजीकृत किया जाता है। ये सैद्धांतिक नहीं हैं बल्कि इनके वास्तविक जीवन पर परिणाम होते हैं। इससे इस बात पर भी प्रभाव पड़ता है कि कोई व्यक्ति व्यक्तिगत संबंधों, कार्यस्थलों और बड़े पैमाने पर समाज सहित विभिन्न संदर्भों में दूसरों के साथ कैसे बातचीत करता है। जेंडर आधारित संचार जीविका के अवसरों, रिश्तों और समग्र हितों को प्रभावित कर सकता है।

नीचे दिए गए उदाहरण हमारे दैनिक संचार में अंतर्दृष्टि प्रदान करते हैं और समावेशिता को बढ़ावा देने, प्रत्येक व्यक्ति को समाज में सक्रिय रूप से भाग लेने और देश के विकास में योगदान करने में सक्षम बनाने के लिए ऐसे संचार को पहचानने के महत्व पर ज़ोर देते हैं। जबकि कुछ लोग इन परिदृश्यों को उनकी पृष्ठभूमि के आधार पर तटस्थ रूप में देख सकते हैं तथा दूसरों के लिए, ये उन पर प्रतिकूल प्रभाव डाल सकते हैं और उन्हें असहज स्थिति में डाल सकते हैं।

ये परिदृश्य विशेषज्ञ समूह के वास्तविक जीवन के अनुभवों और टिप्पणियों के आधार पर बनाए गए हैं, जिसका लक्ष्य स्थिति-आधारित उदाहरण प्रस्तुत करना है जो उदाहरणों को उजागर करने के साथ ही जेंडर-समावेशी संचार के लिए विकल्पों का सुझाव देते हैं। हालाँकि यह सूची अंतिम नहीं है, ये उदाहरण अंतर्निहित कारणों को समझने के लिए एक साधन के रूप में कार्य करते हैं और इन मुद्दों का समाधान करते समय हमें सावधानी बरतने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

इन प्रभावों को पहचानने और समझने से, व्यक्ति और समाज अधिक समावेशी और न्यायसंगत संचार की दिशा में काम कर सकते हैं तथा विभिन्न जेंडर के व्यक्तियों के बीच बेहतर समझ और सहयोग को बढ़ावा दे सकते हैं।

हमारे आस-पास मौजूद कठोर पक्षपात और रूढ़िवादिता को सामने लाने के लिए, निम्नलिखित परिदृश्य विकसित किए गए हैं। ये स्थितियाँ चार दोस्तों, ध्रुव, आयशा, अर्जुन और दृष्टि के जीवन के बारे में बताती हैं कि कैसे वे अपने जीवन के विभिन्न चरणों के दौरान लैंगिक रूढ़िवादिता और पक्षपात से गुजरते हैं। ये उदाहरण दर्शाते हैं कि कैसे कमियों को प्रभावी ढंग से पहचाना जा सकता है, समावेशी माहौल बनाया जा सकता है, रूढ़िवादिता को तोड़ा जा सकता है और अपनी विशिष्ट पहचान को सामने लाने के लिए सहायक प्रणालियों का निर्माण किया जा सकता है।

स्थिति – 1

समावेशी समाज

किसी घर में बच्चे का जन्म आमतौर पर खुशी का क्षण होता है, लेकिन कभी-कभी यह क्षण जेंडर आधारित रूढ़िवादिता को सामने लाता है।.... यह केस स्टडी उच्च-मध्यम वर्ग से संबंधित दो परिवारों - शर्मा और मेहरा पर केंद्रित है।

ये दोनों परिवार दिल्ली में एक सफल व्यवसाय चलाते हैं, वे पड़ोसी हैं, करीबी दोस्त हैं और उनके पोते-पोतियां भी घर में जन्म लेने वाले हैं! शर्मा परिवार में पहले से ही एक 3 साल की पोती, राशी है, जबकि मेहरा परिवार को अपने पहले जुड़वां पोते-पोतियों की उम्मीद है। दीवाली आने वाली है, जिससे उत्साह और बढ़ गया है। हालाँकि, जब शर्मा परिवार अपनी दूसरी पोती, दृष्टि का स्वागत करता है, तो श्रीमती शर्मा अपने बेटे को पारंपरिक और जेंडर-पक्षपाती सलाह देती हैं, जिसमें सुझाव दिया जाता है कि उन्हें अगली बार परिवार में लड़के के जन्म को सुनिश्चित करने के लिए एक विशेष पूजा करनी चाहिए और यह इस ओर संकेत करता है कि तीसरा बच्चा पैदा करना अब एक ज़रूरत हो गई है। नवजात लड़की, दृष्टि की माँ इस लैंगिक रूढ़िवादिता को चुनौती देते हुए इस बात पर ज़ोर देती है कि लड़के और लड़कियों के बीच कोई अंतर नहीं होना चाहिए और इसके बजाय परिवार को दोनों पोते-पोतियों के अच्छे स्वास्थ्य के लिए प्रार्थना करनी चाहिए, यह कहकर वह विनम्रतापूर्वक तीसरे बच्चे को जन्म न देने का फैसला करती है।

दूसरी ओर, जब मेहरा परिवार को जुड़वां पोतियों - पल्लवी और आयशा के जन्म के बारे में पता चला तो वे बहुत खुश हुए। यह खुशी उनके पड़ोसियों को आश्चर्यचकित करती है, जिस पर मेहरा परिवार के सबसे बुजुर्ग सदस्य कहते हैं, "जो आवश्यक है वह यह है कि बच्चे स्वस्थ रहें और बच्चों को उनके जेंडर के बजाय अच्छे मूल्यों के साथ बड़ा करने पर ध्यान केंद्रित किया जाना चाहिए"।

यह स्थिति 'लैंगिक रूढ़िवादिता पर विरोधाभासी विचारों और बच्चे के जेंडर के संबंध में पारंपरिक अपेक्षाओं को चुनौती देने के महत्व' पर प्रकाश डालती है। इस स्थिति में अधिक समानतापूर्ण और समावेशी समाज को बढ़ावा देने के महत्व पर ज़ोर दिया गया है जहाँ बच्चों को उनके जेंडर के बजाय उनकी क्षमता और चरित्र पर महत्व दिया जाता है।

स्थिति – 2

सामाजिक लैंगिक मानदंड

मेहरा परिवार में जन्मी जुड़वां लड़कियों में से एक, आयशा जिसकी आयु अब लगभग 12 साल है वह शर्ट और पैंट पहनना पसंद करती है, अपने बाल छोटे रखती है और वह लड़कियों के लिए निर्धारित पारंपरिक कपड़ों को पहनना पसंद नहीं करती। हालाँकि, इसके कारण उसके साथ पढ़ने वाले विद्यार्थी उसे चिढ़ाते हैं और उसका मज़ाक उड़ाने के लिए "टॉम-बॉय" और "लड़का" जैसे अपमानजनक शब्दों का इस्तेमाल करते हैं। वह काफी तनाव महसूस करती है क्योंकि वह अपने जेंडर के प्रति निर्धारित पारंपरिक अपेक्षाओं के अनुरूप सहज महसूस नहीं करती।

एक लड़की के शरीर में खुद को फंसा हुआ महसूस करते हुए, वह अपनी बहन से अपनी बेचैनी और एक लड़के के रूप में जन्म लेने की इच्छा के बारे में बात करती है। उसकी बहन सहायक और सशक्त भूमिका निभाती है, जो उसे अपने दिल की बात सुनने के लिए कहती है और दूसरों की बातों को नजरअंदाज करने के लिए प्रोत्साहित करती है।

यह परिदृश्य उन चुनौतियों और भावनात्मक उथल-पुथल को उजागर करता है जिनका सामना उन व्यक्तियों को करना पड़ सकता है जो सामाजिक रूप से स्थापित लैंगिक मानदंडों के अनुरूप नहीं हैं, विशेष रूप से किशोरावस्था के दौरान, जब साथ रहने वाले दोस्तों का दबाव और उनके द्वारा चिढ़ाया जाना अत्यधिक नुकसानदायक हो सकता है। यह परिदृश्य व्यक्तियों को अपने मूल व्यक्तित्व को उभारने और आत्मविश्वास और लचीलेपन के साथ अपनी लैंगिक पहचान को बताने के लिए प्रियजनों से समझ, स्वीकृति और समर्थन के महत्व पर भी ज़ोर देता है।

स्थिति – 3

सामाजिक अपेक्षाएँ

वे दोस्त अब कक्षा 9 में हैं और कक्षा के दौरान उनसे अपने-अपने भविष्य के लक्ष्यों को साझा करने के लिए कहा जाता है। आयशा, मैकेनिकल इंजीनियर बनने की अपनी आकांक्षा व्यक्त करती है। इस बीच, एक अन्य विद्यार्थी ने फायटर पायलट बनने के अपने सपने को साझा किया, और इस चुनौतीपूर्ण सपने को हासिल करने की आकांक्षा के लिए उसे शिक्षक से प्रशंसा मिली। लेकिन, जब अर्जुन ने शास्त्रीय नर्तक बनने की अपनी आकांक्षा साझा की, तो कक्षा में सभी हँस पड़े और उस छात्र को आहत करने वाली टिप्पणी के साथ कहा, "यह लड़कियों का काम है, तुम क्या लड़की हो जो शास्त्रीय नृत्य करोगे?"

ध्रुव, जो अर्जुन का दोस्त है, उसने अर्जुन का उत्साहवर्धन किया। उसने अर्जुन को सलाह दी कि वह आहत करने वाली टिप्पणियों पर ध्यान न दे और शास्त्रीय नर्तक बनने के अपने सपने को पूरा करने पर ध्यान केंद्रित रखे। ध्रुव उसे खुश करने की कोशिश करता है और हल्के-फुल्के अंदाज में कहता है कि जब एक दिन अर्जुन संगीत नाटक अकादमी पुरस्कार जीतेगा, तो वह उन लोगों को नहीं बुलाएगा जिन्होंने उसका मजाक उड़ाया था।

यह स्थिति उन चुनौतियों और रूढ़िवादिता को उजागर करती है जिनका सामना व्यक्तियों को गैर-पारंपरिक करियर का चयन करते समय करना पड़ सकता है। जब कोई अपने भविष्य का निर्माण उस दिशा में करना चाहता है जिसे समाज द्वारा जेंडर आधारित बना दिया गया है तब यह स्थिति वाकई एक सच्चाई बनकर उभरती है। यह स्थिति सामाजिक अपेक्षाओं और पक्षपात के बावजूद, अपने सपनों और महत्वाकांक्षाओं की ओर अग्रसर करने में एक-दूसरे का समर्थन करने के महत्व को भी दर्शाती है।

स्थिति – 4

लैंगिक अभिव्यक्ति

15 वर्षीय ध्रुव, अपनी व्यक्तिगत दिलचस्पी और अपनी पहचान के बारे में जानने की कोशिश करने के दौरान लिपस्टिक और परफ्यूम से मोहित हो जाता है और एक दिन जब वह घर में अकेला होता है, तो वह लाल लिपस्टिक लगाता है। और खुद को आईने में देखकर अपनी प्रशंसा कर रहा होता है तभी उसका दोस्त अर्जुन दरवाजा खटखटाता है और उसे क्रिकेट खेलने के लिए बुलाता है।

निर्धारित सामाजिक अपेक्षाओं के अनुरूप, ध्रुव जल्दी से लिपस्टिक पोंछता है और खेलने चला जाता है। दुर्भाग्य से, उसे उसके साथियों द्वारा चिढ़ाया जाता और उसे उपहास का सामना करना पड़ता है, उसके साथी शी-मैन, नचनिया जैसी अपमानजनक टिप्पणियां करते हैं, जिससे पता चलता है कि वह पारंपरिक रूप से निर्धारित लैंगिक मानदंडों के अनुरूप नहीं है। इस सब से परेशान होकर ध्रुव रोने लगता है और वापस अपने कमरे में भाग जाता है।

अर्जुन, जो उसका साथ देने वाला दोस्त है, ध्रुव के पीछे कमरे में जाता है और पूछता है कि क्या हुआ। अर्जुन कुछ देर उसे समझाता है तब जाकर, ध्रुव, अर्जुन से बात करता है;

ध्रुव कहता है - "क्या मैं तुम्हें कुछ बता सकता हूँ?"

अर्जुन: "हाँ, तुम मुझे कुछ भी बता सकते हो"

ध्रुव: "मैं तुम्हारे जैसा नहीं हूं। दरअसल, मैं दूसरे लड़कों की तरह नहीं हूँ।"

अर्जुन: "तो? इसमें क्याबड़ी बात है? चिंता की कोई बात नहीं है। तुम मेरे दोस्त हो, बस यही मायने रखता है।"

ध्रुव: "किसी को मत बताना, प्लीज़। अगर मेरे पिता को पता चला, तो वे मुझे मार डालेंगे।"

अर्जुन: "चिंता मत करो, यह बात मैं किसी को नहीं बताऊंगा। बस यह जान लो कि जब तुम किसी को बताने का फैसला करोगे, तो मैं तुम्हारा साथ दूंगा। तुम्हें खुद के बारे में बताने से डरना नहीं चाहिए, हम जो हैं उसे बताने में शर्मिंदा होने की कोई बात नहीं है।"

यह परिदृश्य उन चुनौतियों पर प्रकाश डालता है जिनका तब सामना करना पड़ सकता है जब व्यक्ति निर्धारित पारंपरिक लैंगिक मानदंडों के अनुरूप नहीं होते हैं। यह अर्जुन जैसे समझदार और साथ देने वाले दोस्तों के महत्व के बारे में भी बताता है। यह स्वयं के प्रति ईमानदार रहने और अपनी वास्तविक पहचान और पसंद को बताने में शर्मिंदा न होने के महत्व पर भी ज़ोर देता है। अर्जुन की प्रतिक्रिया इन स्थितियों में स्वीकृति और दोस्ती के महत्व का एक महत्वपूर्ण उदाहरण है।

स्थिति – 5

लैंगिक असमानता

जैसे-जैसे समय बीतता है, आयशा इंजीनियरिंग में स्नातक करने लगती है। कॉलेज में, आयशा महिला क्रिकेट टीम में शामिल होती है और टीम की एक खास सदस्य बन जाती है, जो अपनी प्रशंसनीय बल्लेबाजी और अच्छी फील्डिंग के लिए जानी जाती है। एक इंटर-कॉलेज मैच की तैयारी करते समय, टीम की कप्तान कॉलेज के खेल शिक्षक के पास जाती है और पुराने दस्ताने फट जाने की वज़ह से नए दस्ताने की मांग करती है। उसकी शिकायत सुनने के बाद, शिक्षक झिझकते हुए सुझाव देता है कि उन्हें नई किट की माँग करने के बजाय फटे हुए दस्तानों की सिलाई करानी चाहिए, जबकि कॉलेज की पुरुष टीम के साथ ऐसा व्यवहार नहीं किया जाता।

आयशा, जो कप्तान के साथ गई थी, इस स्पष्ट पक्षपात का कारण पूछती है, जिस पर शिक्षक जवाब देता है कि 'खेल विभाग पुरुष क्रिकेट टीम की तुलना में महिला क्रिकेट टीम के लिए कम राशि आवंटित करता है क्योंकि उन्हें ऐसा लगता है कि महिलाओं के क्रिकेट को ज्यादा लोकप्रियता नहीं मिलती और कॉलेज की प्रतिष्ठा बढ़ाने में भी कोई योगदान नहीं मिलता। कप्तान और आयशा दोनों निराश महसूस करते हैं और शिक्षक को याद दिलाते हैं कि महिला क्रिकेट टीम ने पिछले दो वर्षों में पुरुष टीम की तुलना में अधिक टूर्नामेंट जीते हैं

और कॉलेज में संसाधनों के आवंटन में इस तरह का पक्षपात उन्हें स्वीकार नहीं है। शिक्षक स्वयं को शर्मिंदा महसूस करता है और उन्हें आश्वासन देता है कि वह विभाग से और अधिक धनराशि की मांग करेगा।

यह मामला संसाधनों के पक्षपातपूर्ण आवंटन पर प्रकाश डालता है जो कई अन्य क्षेत्रों में भी देखने को मिलता है। इसलिए, सभी व्यक्तियों की भलाई के लिए संसाधनों के निष्पक्ष और उचित वितरण को महत्त्व देना, जेंडर-आधारित पक्षपात के बिना सोचना और यह सुनिश्चित करना अनिवार्य हो जाता है कि जेंडर के बजाय योग्यता को संसाधन आवंटन के लिए मार्गदर्शक सिद्धांत के रूप में महत्त्व दिया जाना चाहिए।

स्थिति – 6

रूढ़िवादिता को समाप्त करना

ध्रुव भी एक प्रतिष्ठित विश्वविद्यालय से स्नातक कर रहा है। वह प्रतिदिन बस से अपने कॉलेज जाता है। एक दिन, बस में यात्रा करते समय उसने देखा कि सभी यात्रियों की निगाहें कंडक्टर की ओर हैं, और धीमी आवाज़ में लोग एक-दूसरे से बातें कर रहे हैं। जिज्ञासा बढ़ने पर, ध्रुव ने कंडक्टर की ओर ध्यान से देखा और उसकी दिलचस्पी एक महिला कंडक्टर को देखकर बढ़ गई जो पूरे आत्मविश्वास से अपने कर्तव्यों का पालन कर रही थी। समाज में हो रही प्रभावशाली प्रगति का एक प्रमाण देखकर उसे खुशी और गर्व की भावना का अहसास हुआ। जब टिकट लेने की बारी आई, तो बगल में बैठा एक बूढ़ा व्यक्ति बोल पड़ा, 'क्या आपका परिवार आपके कंडक्टर बनने और हर दिन इस तरह यात्रा करने में सहज महसूस करता है?! कंडक्टर जवाब देती है कि उसके परिवार को कोई समस्या क्यों होगी। और कंडक्टर की नौकरी करने से उसके परिवार का सहज महसूस करना किस प्रकार से जुड़ा हुआ है। वह उसे याद दिलाती है कि इस मामले में उसकी सहजता अधिक प्रासंगिक है और वह बहुत सहज महसूस करती है। फिर वह बूढ़ा व्यक्ति उसके आत्मविश्वास को देखकर मुस्कुराने लगता है।

ध्रुव इस वार्तालाप से प्रेरित होता है, उसे जीवन में अपने लिए चुने गए विकल्पों के बारे में सहज और आश्वस्त रहने के महत्व का एहसास होता है।

यह परिदृश्य उन सामाजिक दबावों पर प्रकाश डालता है जो गहरी जड़ें जमा चुकी रूढ़िवादिता और पक्षपात से उत्पन्न होते हैं, जिनका प्रभाव हममें से प्रत्येक के जीवन में विभिन्न बिंदुओं पर होता है। यह उस भूमिका के बारे में भी बताता है जिसे हम रूढ़िवादिता और लैंगिक पक्षपात को समाप्त करते समय परिवर्तन लाने में समर्थक बनकर निभा सकते हैं। सार्थक परिवर्तन लाने के लिए प्रारंभिक कदम इस रूढ़िवादिता की पहचान करना और इसके बाद उन्हें बढ़ावा देने वाले मिथकों को दूर करने के लिए ठोस प्रयास करना है। इसके अतिरिक्त, प्रगति के इस मील के पत्थर को लांघने का जश्न मनाना और उन व्यक्तियों की सराहना करना महत्वपूर्ण है जो यथास्थिति को चुनौती देने और विपरीत परिस्थितियों में अपने लिए एक अलग जगह बनाने में पहला साहसी कदम उठाते हैं।

स्थिति – 7

जेंडर-आधारित पक्षपात

दृष्टि ने उस विश्वविद्यालय में राजनीति विज्ञान में दाखिला लिया जिसमें अर्जुन पहले से ही पढ़ रहा है। वह छोटी बेटी है और परिवार में पहली स्नातक होगी।

कॉलेज दो दिनों के लिए पास की ग्राम पंचायत में एक शैक्षिक यात्रा का आयोजन कर रहा है। अन्य छात्रों की तरह दृष्टि भी अपने दोस्तों के साथ इस यात्रा पर जाने के लिए उत्साहित है। चूँकि माता-पिता की लिखित अनुमति आवश्यक होगी, इसलिए दृष्टि अपने माता-पिता से इसके लिए पूछती है, जिस पर उसके माता-पिता जवाब देते हैं कि उसे उन यात्राओं पर जाने की अनुमति नहीं है जहाँ उसे अपने घर से बाहर रहना पड़े। दृष्टि ने उदास होकर उनसे पूछा कि क्यों, अन्य सभी छात्र तो जा रहे हैं और बताया विषयों को बेहतर ढंग से समझने के लिए ऐसी यात्राएं उसके लिए महत्वपूर्ण हैं। इस पर उसके माता-पिता पारंपरिक तरीके से जवाब देते हैं कि लड़कियों को घर से बाहर जाने की अनुमति इसलिए नहीं है क्योंकि इससे उनकी सुरक्षा को खतरा रहता है। दृष्टि उदास है और अपने माता-पिता को समझाने की कोशिश करती है। वह कहती है, अगर ऐसा है तो उसे कॉलेज जाने की भी अनुमति नहीं दी जानी चाहिए क्योंकि अकेले कॉलेज जाना भी असुरक्षित हो सकता है और अगर माता-पिता लड़कियों के बाहर आने-जाने पर प्रतिबंध लगाना शुरू कर देंगे, तो यह लड़कियों और उनके सपनों के साथ अन्याय होगा। फिर वह प्यार से उनसे सहयोग करने का अनुरोध करती है और कहती है कि उन्हें उसके प्रति निश्चिंत रहना चाहिए। वह आगे कहती है, “महिलाओं को नहीं बल्कि समाज को बदलने की ज़रूरत है।”

यह स्थिति दर्शाती है कि कैसे अभी भी ऐसी सदियों पुरानी मानसिकता और प्रथाएं कायम हैं, जो अक्सर चिंता के कारण, महिलाओं को निर्णय लेने की स्वतंत्रता और खुशियों को अनुभव करने से रोकती हैं। समाज द्वारा अपनी मानसिकता बदलने के बजाय, महिलाओं और लड़कियों को नुकसान से बचाने के लिए उन पर गैर-जरूरी प्रतिबंध लगाए जाते हैं। सामूहिक जिम्मेदारी एक सुरक्षित और समावेशी वातावरण बनाने की होनी चाहिए जहाँ महिलाएं अपने अनुभवों को सीमित करने वाले प्रतिबंध सहने के बजाय बिना किसी डर के स्वतंत्र रूप से घूम सकें।

स्थिति – 8

समावेशी वातावरण

कैंपस प्लेसमेंट के समय छात्र नौकरी के लिए आवेदन करते हैं। ध्रुव कुछ समय तक अपने फॉर्म को देखता रहता है। अर्जुन भी इस पर गौर करता है। फिर वह ध्रुव से पूछता है कि उसे क्या परेशानी हो रही है, तो ध्रुव जवाब देता है, ‘मैं अपने जेंडर का चयन करने को लेकर उलझन में हूँ। क्या मुझे पुरुष दर्शाना चाहिए या कुछ और?

अर्जुन, ध्रुव से पूछता है, ‘तुम्हें अपनी सही पहचान चुनने से कौन रोक रहा है?’ इस पर ध्रुव ने अपनी पहली नौकरी में उपहास और मज़ाक उड़ाए जाने को लेकर अपनी चिंता व्यक्त की।

अर्जुन, ध्रुव के कंधे पर हाथ रखता है और कहता है, 'यह वह ध्रुव नहीं है जिसे मैं जानता हूँ। तुम दूसरों के लिए नहीं जी सकते या दूसरों के फैसले से डर नहीं सकते हो; तुम जो हो वह बने रहो और इसे दुनिया के सामने जाहिर करो।' अर्जुन के प्रोत्साहन और उनकी दोस्ती की सुरक्षा से सशक्त ध्रुव ने साहसपूर्वक फॉर्म पर अपने जेंडर के रूप में 'अन्य' को चिह्नित कर दिया। यह सामान्य-सा प्रतीत होने वाला कार्य एक स्थायी मित्रता का बीज बोता है, जहाँ ध्रुव की भावना को गहराई से महसूस किया जाता है, उस पर ध्यान दिया जाता है और उसकी बात को सुना जाता है।

यह स्थिति व्यापक अर्थ में एक सहयोगी होने की आवश्यकता और महत्व पर प्रकाश डालती है, जिसमें आसपास के सभी लोगों के लिए एक समावेशी माहौल का समर्थन करना और निर्माण करना शामिल है ताकि वे निर्णय या पक्षपात के डर के बिना खुले तौर पर अपने विचार व्यक्त कर सकें। अर्जुन का बिना शर्तिया समर्थन ध्रुव को अपनी सही पहचान घोषित करने के लिए एक महत्वपूर्ण कदम उठाने को प्रोत्साहित करता है, जो प्रामाणिकता को अपनाने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है।

स्थिति – 9

लैंगिक भूमिकाएं

दृष्टि के कॉलेज का अंतिम सेमेस्टर चल रहा है और उसने अपनी बड़ी शादीशुदा बहन, राशी से मिलने का फैसला किया। एक-दूसरे से अपने मन की बात कहने के लिए वह राशी के घर जाती है। जहाँ राशी एक बच्चे को गोद लेने के बारे में बात करना चाहती थी, वहीं दृष्टि परास्नातक और बाद में राजनीति विज्ञान में पीएचडी करने के बारे में बात करना चाहती थी।

उनकी बातचीत के दौरान दृष्टि, राशी की सास की आहतपूर्ण बातें सुनती है, जो शादी के तीन साल बाद भी गर्भधारण न कर पाने के लिए राशी की बुराई कर रही होती है। उसकी सास कहती है, "एकदम अपशगुन है, जबसे घर में आई है, कुछ काम ही नहीं बन रहे हमारे। ऊपर से हमें अभी तक हमारा वंश आगे बढ़ाने के लिए बेटा भी नहीं दिया है।"

राशी डॉक्टर की रिपोर्ट दृष्टि को दिखाती है और बताती है कि डॉक्टर ने उसके पति के लिए मेडिकल जाँच का सुझाव दिया है और कहा है कि उसे उपचार की आवश्यकता नहीं है बल्कि उसके पति को हो सकती है। वह बताती है कि उसके पति को विश्वास नहीं है कि उन्हें किसी भी उपचार की आवश्यकता हो सकती है और उन्होंने जाँच कराने से मना कर दिया है। इसलिए, उसने एक बच्चा गोद लेने पर विचार किया है, जबकि उसकी सास ने पोते की उम्मीद में उसके पति को एक और शादी करने के लिए मनाना शुरू कर दिया है।

लेकिन अपनी परेशानियों के बावजूद, राशी, दृष्टि को अपने सपने पूरे करने और अपने सपने पर ध्यान केंद्रित करने की सलाह देती है। वह सामाजिक अपेक्षाओं के लिए शादी करने में जल्दबाजी करने के बजाय एक ऐसा जीवनसाथी ढूंढने के महत्व पर ज़ोर देती है जो उसका सम्मान करता हो और उसे अहमियत देता हो। दृष्टि दुखी मन से इस दृढ़ निश्चय के साथ वहां से चली जाती है कि उसे अपना करियर बनाना है और एक ऐसे जीवनसाथी की तलाश करनी है जो उसे अपने बराबर का सम्मान दे और लैंगिक समानता में विश्वास रखे।

यह परिदृश्य व्यक्तिगत आकांक्षाओं और व्यक्तिगत विकल्पों के महत्व के साथ-साथ परिवार में महिलाओं की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के बारे में रूढ़िवादिता और पक्षपात को चुनौती देने की आवश्यकता को दर्शाता है। यह पारंपरिक भूमिकाओं में महिलाओं पर थोपी जाने वाली अनुचित अपेक्षाओं और दबावों पर भी ज़ोर देता है। यह बांझपन के बारे में गलत रूढ़िवादिता और बेबुनियाद धारणाओं और परिवार को आगे बढ़ाने वाली प्रक्रिया पर पड़ने वाले प्रभाव को चुनौती देने की आवश्यकता पर प्रकाश डालता है। यह अपने जीवन के चुनाव में वैयक्तिकता, स्वतंत्रता और आत्म-सम्मान के महत्व पर भी प्रकाश डालता है, विशेष रूप से विवाह और रिश्तों के संबंध में। दृष्टि का अपनी भलाई को प्राथमिकता देने और एक ऐसे साथी की तलाश करने का निर्णय जो उसका सम्मान करता हो, पारंपरिक जेंडर संबंधी भूमिकाओं और अपेक्षाओं से मुक्त होने की दिशा में एक निर्णायक कदम है।

स्थिति – 10

व्यावसायिक स्थानों में आने वाली चुनौतियाँ

आयशा एक इंजीनियर बनने के अपने सपने को पूरा करने की कोशिश करती है और स्नातक होने के तुरंत बाद, वह एक फैक्ट्री में फ्लोर मैनेजर के रूप में काम करना शुरू करती है।

शुरुआती महीनों के दौरान, जब आयशा निरीक्षण करने के लिए फैक्ट्री में घूमती थी, तो वह अक्सर अपने पीछे कर्मचारियों को यह फुसफुसाते हुए सुनती थी कि 'यह महिला इस नौकरी को एक महीने से ज्यादा नहीं कर पाएगी' या 'हम एक महिला प्रबंधक के निर्देशों का पालन नहीं करेंगे!' इन सभी स्थितियों का सामना करने के कारण उसके लिए अपना काम प्रभावी ढंग से करना मुश्किल हो गया था।

जब उसने देखा कि इससे उसके काम में बाधा आ रही है, तो उसने इन समस्याओं को अपने प्रबंधक के समक्ष उठाया, लेकिन उसे अप्रत्यक्ष रूप से जवाब मिला कि उसे 'माहौल' के साथ तालमेल बिठाना होगा और इन सब की आदत डालनी होगी। इससे आयशा को परेशानी हुई लेकिन उसने ठान लिया कि वह हार नहीं मानेगी और खुद को साबित करेगी। उसने अपने प्रबंधक से कहा कि वह अपने पद के प्रति श्रमिकों का सम्मान अर्जित करेगी, चाहे उसका जेंडर कुछ भी हो। तब से, उसने एक-एक कदम उठाकर स्थितियों को बदलना शुरू कर दिया।

इस परिदृश्य में दर्शाया गया है कि कैसे विभिन्न व्यावसायिक संगठनों में काम करने वाली अनगिनत महिलाओं को हमेशा एक चुनौती का सामना करना पड़ता है। इस परिदृश्य में एक मजबूत सहायता प्रणाली की आवश्यकता पर भी ज़ोर डाला गया है जो न केवल घर पर बल्कि व्यावसायिक स्थानों पर भी अनिवार्य होनी चाहिए। इस सहायता प्रणाली में समर्थन और प्रोत्साहन की वह भावना होनी चाहिए जो लोगों को बेहतर बनाने तथा कार्यस्थल और वातावरण को अधिक समावेशी बनाने के लिए एक मार्गदर्शक और परामर्शदाता के रूप में कार्य करे।

स्थिति – 11

लैंगिक पक्षपात

दृष्टि परास्नातक के बाद डॉक्टरेट करना चाहती है। जब उसने अपने माता-पिता से इस बारे में बात की, तो उसके पिता को आश्चर्य हुआ और उन्होंने कहा कि अगर वह इसी तरह पढ़ती रही, तो कोई भी उससे शादी नहीं करेगा और उसकी शादी की उम्र भी निकल जाएगी। यह सुनकर दृष्टि को गुस्सा आया और वह चिंतित हो गई। वह उस रास्ते पर नहीं जाना चाहती थी जो उसकी बहन राशी ने चुना था। उसने प्यार से अपने माता-पिता से कहा कि वह इस बात की चिंता करने के बजाय कि उससे शादी कौन करेगा, वह अपनी पढ़ाई पर ध्यान देगी और अपना करियर बनाएगी। उसने उनसे कहा कि वह ऐसे जीवनसाथी की तलाश करेगी जो महिला की शिक्षा को महत्व देता हो और शादी को किसी विशिष्ट निर्धारित आयु मानदंडों तक सीमित न रखता हो।

पिता ने उसकी बात काटते हुए कहा, “तुमने पहले ही परास्नातक की पढ़ाई पूरी कर ली है और अब शादी करने का समय आ गया है। हम दोनों तुम्हारे भविष्य को लेकर चिंतित हैं।” दृष्टि, अटूट दृढ़ संकल्प के साथ, अपने पिता को आश्वस्त करती है, “पिताजी, अगर आप वाकई मेरे भविष्य के बारे में चिंतित हैं, तो मेरी शादी किसी ऐसे व्यक्ति से न करें जो मुझे समझता न हो और मेरे सपनों को पूरा करने में मेरा साथ न देता हो।”

यह मार्मिक परिदृश्य हमारे समाज में मौजूद काफी गहराई तक व्याप्त पक्षपात को उजागर करता है, जिसमें महिलाओं और लड़कियों को शादी के संबंध में पारंपरिक अपेक्षाओं के अनुरूप होने के लिए अक्सर सामाजिक दबाव से जूझना पड़ता है। यह इस बात पर भी प्रकाश डालता है कि कैसे कभी-कभी माता-पिता भी जानबूझकर या अनजाने में इन प्रचलित मानदंडों को कायम रखने में भूमिका निभाते हैं। हममें से प्रत्येक के लिए अपने समाज के भीतर इस पक्षपात की पहचान करना और बिना किसी हिचकिचाहट या फैसले के डर के अपनी राय व्यक्त करना अत्यंत महत्वपूर्ण है। इस पक्षपात को चुनौती देने में दृष्टि का उल्लेखनीय साहस बदलाव की आवाज़ के रूप में महत्वपूर्ण है।

स्थिति – 12

सामाजिक प्रथाएँ

रविवार के दिन एक सुबह चाय पीते हुए अर्जुन और उसके पिता के बीच उसके चचेरे भाई की शादी के बारे में बातचीत हुई। उसके पिता ने कहा, "लड़की वालों ने कृष्णा (दूल्हे) को एक कार दहेज के रूप में दी, लेकिन शादी के दौरान कुछ तनाव हो गया जिससे लड़के वाले खुश नहीं थे उन्होंने एक XUV 700 माँगी थी, लेकिन लड़की वालों ने कम कीमत वाली कार दहेज में दी।"

उसके पिता एक पल के लिए चुप हो गए और फिर उन्होंने कहा कि उन्हें दूल्हे के परिवार की पसंद का सम्मान करना चाहिए था और उन्हें उनकी पसंद की कार देनी चाहिए थी। दुल्हन के परिवार ने बेवजह ऐसी स्थिति पैदा कर दी जिससे उन्हें अपमानित होना पड़ा और उन्हें दूल्हे के पिता से माफी मांगनी पड़ी। सभी का कहना था कि उन्हें वही कार देनी चाहिए थी जो माँगी गई थी।

जब उसके पिता ने बताया कि लड़के के परिवार ने अपनी इच्छा जताई थी, तो अर्जुन ने तुरंत जवाब दिया, "अगर कोई कुछ माँगता है, तो इसे उपहार नहीं माना जा सकता है; इसे दहेज माना जाता है और यह कानूनी तौर पर दंडनीय है। यह सामान्य नहीं है, और यह प्रथा बंद होनी चाहिए। हमें यह स्वीकार करना चाहिए कि अगर यह वाकई एक उपहार है, तो जो मिल रहा है वही रख लेना चाहिए। कोई अन्य सुझाव देकर, आप इस गलत व्यवहार को सामान्य बना रहे हैं और स्पष्ट रूप से स्वीकार कर रहे हैं कि यह दहेज नहीं था।"

जैसे ही उसके पिता को इस बात का अहसास हुआ तो उन्होंने धीरे से अपना सिर हिलाकर अपनी सहमति जताई।

यह परिदृश्य इस बात को स्पष्ट रूप से याद दिलाता है कि महिलाओं के खिलाफ अपराधों को अक्सर परंपराओं और सामान्य रूप से स्वीकृत प्रथाओं के रूप में छिपा दिया जाता है। असल में, ये प्रथाएँ महिलाओं के प्रति गंभीर सामाजिक अन्याय और भेदभाव का कारण बनती हैं। यह सभी व्यक्तियों की सामूहिक जिम्मेदारी है कि वे ऐसी प्रथाओं को पूरी तरह से अस्वीकार करें और अपनी गहरी जड़ें जमा चुकी इन सामाजिक बुराइयों को समाप्त करें।

स्थिति – 13

लैंगिक रूढ़िवादिता

अपनी पढ़ाई के बाद, अर्जुन, शास्त्रीय नृत्य के प्रति अपनी गहरी रुचि को जारी रखने और मंच पर प्रदर्शन करने के अलावा, एक लॉजिस्टिक कंपनी में एचआर मैनेजर बन गया और कंपनी में भर्ती प्रक्रिया का नेतृत्व कर रहा है। प्रबंधन के अनुसार, कंपनी में विविधता और समावेशन को बढ़ावा देने के लिए महिला कर्मचारियों को काम पर रखने का एक लक्ष्य निर्धारित है। हालाँकि, साक्षात्कार के बीच में, एक कनिष्ठ सहकर्मी, समीर, अर्जुन के पास आता है और पूछता है, 'सर, महिला कर्मचारी इस काम के लिए उपयुक्त नहीं हो सकती हैं क्योंकि वे भारी सामान नहीं उठा पाएंगी और इससे कंपनी की उत्पादकता पर असर पड़ेगा!

अर्जुन जवाब देता है, 'क्या आपने उत्पादकता के आँकड़ों की जांच की है? क्या आपने सामान के वजन से संबंधित महिला कर्मचारियों की कोई समस्या सुनी है? समीर जवाब देते हुए कहता है कि उन्होंने जाँच नहीं की है और न ही उन्होंने ऐसी कोई समस्याएं सुनी हैं।

इसके बाद अर्जुन अपने लैपटॉप की स्क्रीन को उसकी ओर घुमाता है और दिखाता है कि कैसे पिछले 90 दिनों के आँकड़ों के आधार पर महिलाओं की उत्पादकता अन्य जेंडर के व्यक्तियों की तुलना में अधिक बढ़ रही है। वह बताता है, “यही समस्या है, है ना? हर किसी के फैसले इस धारणा पर आधारित होते हैं कि महिलाएं क्या कर सकती हैं और क्या नहीं। कम से कम उन्हें उचित मौका दिया जाना चाहिए।” वह समीर को सुझाव देता है कि संगठन को एक न्यायसंगत और समावेशी स्थान बनाने के लिए इस प्रकार के पक्षपात को दूर करके साक्षात्कार को फिर से शुरू करे।

यह स्थिति इस बात पर प्रकाश डालती है कि कैसे महिलाओं को हमेशा ‘कमज़ोर’ माना जाता है, और ये धारणाएं आज भी व्याप्त हैं कि वे विभिन्न भूमिकाएँ निभाने में सक्षम होंगी या नहीं। कई प्रेरणास्रोत महिलाओं ने इस गलत धारणा को तोड़कर यह साबित किया है कि महिलाएं हर क्षेत्र में अद्भुत उपलब्धियां हासिल कर सकती हैं। एक समाज के रूप में, हमारा ध्यान इन रूढ़िवादिताओं को समाप्त करने और एक ऐसे समाज के निर्माण के लिए प्रयास करने पर होना चाहिए जो निष्पक्षता, समता और समावेशन को बढ़ावा देता हो।

अध्याय 3
औपचारिक तथा अनौपचारिक स्थानों पर जेंडर-समावेशी संचार

इस अध्याय में औपचारिक और अनौपचारिक स्थानों जैसे कि घर, समाज में लैंगिक रूप से पक्षपाती भाषा के इस्तेमाल को दर्शाते हुए मौखिक और गैर-मौखिक संचार पर जेंडर की विभिन्न भेदभावपूर्ण धारणाओं से पड़ने वाले प्रभाव पर प्रकाश डाला गया है।

जेंडर किसी व्यक्ति के अस्तित्व के प्रत्येक पहलू को प्रभावित करता है - चाहे वह परिवार का आंतरिक मामला हो, समाज में हो या कार्यस्थल पर हो। इसलिए, लैंगिक रूप से न्यायसंगत समाज के निर्माण के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए हमारे रोजमर्रा के जीवन के प्रत्येक पहलू में लैंगिक समानता को प्राथमिकता देना अनिवार्य है।

एजेंडर: वह व्यक्ति जो पारंपरिक जेंडर प्रणाली से बिलकुल संबंधित नहीं होता है (या बहुत कम संबंधित होता है), जो पुरुष या महिला की अवधारणाओं के साथ कोई मेल नहीं खाता है और/या वह व्यक्ति जो स्वयं को किसी भी जेंडर के अनुरूप नहीं देखता है। कभी-कभी ऐसे व्यक्तियों को जेंडर न्यूट्रोइस, जेंडर न्यूट्रल या जेंडरलेस भी कहा जाता है।[3.1]

मौखिक/शाब्दिक संचार

कार्यस्थल में सामाजिक व्यवहार किस तरह से किया जाना चाहिए इसमें मौखिक संचार महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। यह तय करता है कि बातचीत करने का लहजा कैसा होना चाहिए और जेंडर-समावेशिता को कैसे निर्धारित किया जाए। उदाहरण के लिए, समानता और गैर-भेदभावपूर्ण संस्कृति को बढ़ावा देने के लिए, किसी व्यक्ति की शारीरिक विशेषताओं या पोशाक के बारे में टिप्पणी करने से बचना चाहिए।

मौखिक संचार: यह किसी अन्य व्यक्ति के साथ सूचना, विचार और भावनाओं के आदान-प्रदान के लिए इस्तेमाल किए गए शब्दों को संदर्भित करता है।[3.2]

हमारी दिन-प्रतिदिन की बातचीत में, हमें इस बात से सचेत रहना चाहिए कि अनौपचारिक सामाजिक स्थानों पर पक्षपात और लैंगिक रूढ़िवादिता को बढ़ावा न दिया जाए। आइए देखें कि हम विभिन्न स्थानों पर जेंडर-समावेशी संचार का किस प्रकार से अवलोकन कर सकते हैं।

- **घर:** कोई भी व्यक्ति सबसे पहले अपने घर से सीखना शुरू करता है और यही सीख उसकी मानसिकता के विकास की पहली सीढ़ी होती है। इसीलिए सकारात्मक रूप से समाज में परिवर्तन लाना शुरू करने के लिए घर में जेंडर-समावेशी भाषा और व्यवहार का इस्तेमाल किया जाना महत्वपूर्ण होता है।

- **समुदाय:** सामाजिक इंसान होने के रूप में, हमारी पहचान और निर्णय लेने की प्रक्रिया जिस समाज और समुदाय में हम रहते हैं उससे महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित होती है। इस संदर्भ के अंतर्गत "समुदाय" शब्द में हमारे चारों ओर मौजूद विभिन्न सामाजिक स्थान और संस्थान सम्मिलित होते हैं।

- **कार्यस्थल:** इसमें कार्यस्थल की व्यापक परिभाषा को शामिल किया गया है, इस परिभाषा को "कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन उत्पीड़न के तहत विस्तारित कार्यस्थल की अवधारणा" (रोकथाम, निषेध और निवारण) अधिनियम, 2013 के रूप में परिभाषित किया गया है।

- **अवस्था:** यह सार्वजनिक क्षेत्र से संबंधित है, जिसमें सार्वजनिक निकाय और संस्थान, नीति तथा शासन के विभिन्न स्तरों पर संचालित कार्यक्रम की रूपरेखाएं शामिल हैं।

घर

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
लड़कियों की तरह रोओ मत। *बेटी घर का काम सीखलो नहीं तो ससुराल में क्या करोगी।* **टिप्पणी:** काम करने के प्रति पितृसत्तात्मक लैंगिक भूमिका का भेदभाव, जो इस धारणा को बढ़ावा देता है कि घरेलू काम केवल महिलाओं के लिए हैं। *तुम्हारी माँ ने कुछ सिखाकर नहीं भेजा।* **टिप्पणी:** इस कथन से यह अर्थ निकलता है कि अपने बच्चों को सिखाना केवल माँ की ज़िम्मेदारी होती है और इस कथन से परिवार में लैंगिक भूमिका के भेदभाव को भी बढ़ावा मिलता है। *पैसा कम हैं, तो बेटी को सरकारी स्कूल में भेज देंगे और बेटे को प्राइवेट स्कूल में। खर्चा कम होगा।* **टिप्पणी:** इस कथन में पितृसत्तात्मक धारणा दर्शायी गई है कि बेटियाँ पैतृक परिवार का हिस्सा नहीं होती हैं और बेटे घर का खर्चा चलाने के लिए कमाने वाले सदस्य होते हैं, जिससे संपत्ति में बढ़ोत्तरी होती है। *मर्द को दर्द नहीं होता।* **टिप्पणी:** इस कथन में लैंगिक विशेषताओं के बारे में पितृसत्तात्मक धारणा दर्शायी गई है जो पुरुषों को अपनी भावनाओं को व्यक्त करने से हतोत्साहित करती है। *कुल का दीपक तो लड़का ही होता है।* **टिप्पणी:** यह कथन पितृसत्तात्मक धारणा को दर्शाता है कि केवल लड़का ही कुल का दीपक होता है।	लड़कों के लिए रोना और अपनी भावनाओं को व्यक्त करना ठीक होता है। *लड़का, लड़की दोनों को घर का काम सीखना चाहिए।* मेरे लिए मेरे दोनों बच्चे एक समान हैं। जितना मैंने एक की पढ़ाई पर खर्चा किया है, उतना ही दूसरे पर करुँगी। मुझे यह स्वीकार करने में कोई शर्म नहीं है कि मेरी पत्नी परिवार में एकमात्र कमाने वाली सदस्य है। *लडकियाँ कुछ भी कर सकती हैं।* *लड़का और लड़की में कोई फर्क नहीं होता। माता-पिता के लिए दोनों बराबर हैं।*

जेंडर गैर-समावेशी

सारा टाइम पढ़ाई ही करती रहती हो! घर का काम भी किया करो नहीं तो ससुराल में बहुत परेशानी आएगी!
लड़कियाँ ऐसे नहीं हँसतीं...मुंह खोल कर! धीरे हँसना...
खेलने कूदने से कुछ नहीं मिलेगा, लड़कियाँ पराए घर जाती हैं! इसलिए घर का काम सीखो!
नीले शॉर्ट्स... न कि स्कर्ट!
लेकिन तुम लड़की हो

जेंडर समावेशी

पापा, तुम क्या कर रहे हो?
बेटा आज मैं खाना बनाऊंगा।
क्या आपको खाना बनाना आता है?
ज्यादा तो नहीं, लेकिन बनाते-बनाते ही सीखेंगे! रोज़ माँ ही खाना क्यों बनाए। तुम भी सीखो मेरे साथ
हर इंसान खास है। कोई किसी से कम नहीं है!

समुदाय

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
(क) ये एक चरण है, निकल जाएगा – LGBTQIA+ के बारे में बात करते हुए। **टिप्पणी:** यह दर्शाता है कि LGBTQIA+ व्यक्ति होना एक समस्या है।	(क) लड़कियों को घर में रोकने के बजाए, लड़कों को लड़कियों का सम्मान करना सिखाओ।
(ख) इलाज करवाओ, एक ट्रांसजेंडर व्यक्ति होना, मानसिक बीमारी है। **टिप्पणी:** यह दर्शाता है कि द्विआधारी लैंगिक पहचान के अनुरूप नहीं होना, अर्थात एक पुरुष या महिला नहीं होना एक समस्या है।	(ख) अपनी लैंगिक पहचान के बारे में बताने से डरना नहीं चाहिए।
(ग) छोटे कपड़े पहन कर बाहर जाओगी तो लड़के तो फिसलेंगे ही न – लड़कियों को कहते हुए। **टिप्पणी:** यह टिप्पणी रूढ़िवादी मानसिकता को दर्शाती है: कि कोई कैसे व्यवहार करेगा इसे नियंत्रित करने की जिम्मेदारी केवल महिलाओं के पहनावे पर होती है।	(ग) इसमें शर्मिंदा होने जैसी कोई बात नहीं है; अपने यौन अभिमुखीकरण (sexual orientation) के बारे में खुलकर बात करना ठीक है।
(घ) देर तक मत घूमा करो – लड़कियों से कहते हुए। **टिप्पणी:** यह महिलाओं के बाहर आने-जाने पर रोक लगाने जैसे पितृसत्तात्मक और संरक्षणवादी रवैये को दर्शाता है।	(घ) लड़की लड़का दोनों समान हैं। लड़कियाँ किसी से कम नहीं हैं।
(ङ) महिलाओं से अपेक्षा की जाती है कि वे मल्टीटास्किंग करने के लिए होती हैं। **टिप्पणी:** इस धारणा से महिलाओं पर कई बोझ डाले जाते हैं, जैसे कार्यरत होने के साथ ही उनसे घर के सारे काम करने की अपेक्षा की जाती है।	
(च) महिलाओं को जल्द से जल्द शादी कर लेनी चाहिए। **टिप्पणी:** यह इस पितृसत्तात्मक मानदंड को पुनः बढ़ावा देता है कि शादी महिलाओं का एकमात्र लक्ष्य होना चाहिए और उन्हें जल्द से जल्द शादी कर लेनी चाहिए।	(ङ) कोई भी स्थान किसी विशेष लिंग से संबंधित नहीं होता है, चाहे वह खेल, राजनीति या विज्ञान हो।।

क्या दिक्कत है इस तरह के कपड़े पहनने में,
अपना दृष्टिकोण बदलो।
कपड़े नहीं, सोच बदलना ज़रूरी है!
यह व्यक्त करने से न डरें कि आप कौन हैं
SOME PEOPLE ARE GAY GET OVER IT!

कार्यस्थल: अनौपचारिक संचार

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
(क) वित्तीय गणना करना तुम्हारे बस की बात नहीं है – महिला कर्मचारी से कहते हुए। **टिप्पणी:** यह जेंडर के आधार पर कौशल और क्षमताओं को रूढ़िबद्ध (stereotype) करने की पितृसत्तात्मक संस्कृति है जिसके अनुसार पुरुषों में गणितीय क्षमताएँ महिलाओं से बेहतर होती हैं।	(क) ऑफिस में सभी जेंडर के व्यक्तियों के लिए साफ़-सुथरे शौचालय भी होने चाहिए। **टिप्पणी:** ऐसी टिप्पणियाँ सभी जेंडर के व्यक्तियों के प्रति संवेदनशील होने का संकेत देती हैं और एक समावेशी वातावरण का निर्माण करने में मदद करती हैं।
(ख) सज धज के आ जाती है; काम कुछ आता नहीं है - महिला कर्मचारियों के लिए कहते हुए। **टिप्पणी:** एक महिला को उसकी शक्ल-सूरत तक सीमित कर दिया जाता है और उसके करियर में उसकी सफलता के लिए उसकी पोशाक को जिम्मेदार ठहराया जाता है।	(ख) नौकरी के लिए आवेदन प्रारूप में, गैर-द्विआधारी जेंडर (non-binary) के विकल्प भी होने चाहिए। **टिप्पणी:** इससे एक ऐसे समावेशी समाज का निर्माण करने में मदद मिलती है जिसमें सभी जेंडर के व्यक्तियों को कार्यस्थल में काम करने के समान अवसर दिए जाते हैं।
(ग) छक्का को छक्का नहीं कहेंगे तो क्या कहेंगे? - LGBTQIA+ के लिए कहते हुए। **टिप्पणी:** छक्का अपमानजनक शब्द है, जिसका इस्तेमाल आमतौर पर ट्रांसजेंडर और क्वीर व्यक्तियों के खिलाफ अपशब्दों के रूप में किया जाता है।	(ग) इस वर्ष हम समाज में कम प्रतिनिधित्व वाले वर्गों से आने वाले 30% लोगों को नियुक्त करेंगे **टिप्पणी:** इस तरह के कार्य करने से कार्यस्थलों पर विविधता और समावेशिता की भावना सुनिश्चित करते हुए और अधिक निष्पक्ष समाज को बढ़ावा दिया जा सकता है।
(घ) तुम लड़का होकर नर्स बनोगे? इससे अच्छा होगा दुकान संभालो। - लड़कों के लिए कहते हुए। **टिप्पणी:** यह कथन कुछ व्यवसायों के प्रति लैंगिक रूढ़िवादिता को अपमानजनक तरीके से दर्शाता है।	(घ) इस कार्यस्थल पर LGBTQIA+ समुदायों के ख़िलाफ़ उत्पीड़न को बर्दाश्त नहीं किया जाता है। **टिप्पणी:** ऐसी नीतियां और सिद्धांत बनाने से सभी जेंडर के व्यक्तियों के लिए उनके यौन अभिमुखीकरण और लैंगिक पहचान की परवाह किए बिना एक सुरक्षित और सम्मानजनक कार्यस्थल का निर्माण करने की दिशा में काम किया जा सकता है।
(ङ) उसे कोई महत्वपूर्ण कार्य न सौंपे, वह अपने घर के कामों की वज़ह से समय नहीं निकाल पाएगी। -महिला कर्मचारियों के लिए कहते हुए। टिप्पणी: इस पितृसत्तात्मक धारणा और लैंगिक भूमिका संबंधित भेदभाव को बढ़ावा देना कि महिलाएं अपने पेशेवर काम से ज्यादा घरेलू कामों को प्राथमिकता देती हैं। (च) उसने शादी नहीं की, ज़रूर उसके साथ कुछ समस्या होगी। - युवा लड़कियों/महिलाओं से कहते हुए। **टिप्पणी:** यह मान लिया गया है कि महिलाओं के लिए शादी ही सब कुछ है और यह महिलाओं को अपनी शर्तों पर जीवन जीने के लिए प्रतिबंधित करता है।	(ङ) यह कहना ग़लत है कि लड़कियों को केवल इसलिए पढ़ाया जाता है कि उनको अच्छा वर मिल सके तथा लड़कों को अच्छा करियर बनाने के लिए पढ़ाया जाता है - लड़कियों के लिए शादी ही सब कुछ नहीं है। **टिप्पणी:** इस तरह के कथन महिला शिक्षा पर प्रगतिशील नज़रिए का समर्थन करते हैं तथा लैंगिक रूप से आधारित अपेक्षाओं को समाप्त करने में मदद करते हैं।

कार्यस्थल: औपचारिक संचार

गैर-द्विआधारी (non-binary): इसका इस्तेमाल एक व्यापक शब्द के रूप में किया जाता है जिसमें द्विआधारी लैंगिक पहचान (पुरुष या महिला) को छोड़कर कई अन्य लैंगिक पहचान समाहित होती हैं।[3.4]

सभी कार्यस्थलों को मौखिक और गैर-मौखिक संचार में स्वीकृत आचार संहिता का पालन करना चाहिए। इसमें यह बताया गया है कि कैसे हम नियमित रूप से इस्तेमाल किए जाने वाले पक्षपातपूर्ण संचार और व्यवहारों की पहचान कर सकते हैं। हालाँकि इस तरह के संचार और व्यवहार अवचेतन रूप से हमारी मानसिकता में अंतर्निहित हो सकते हैं, इसलिए ऐसे संचार को संज्ञान में लेकर औपचारिक स्थानों को सभी जेंडर के व्यक्तियों के लिए समावेशी और स्वीकार्य बनाने की आवश्यकता है।

उदाहरण के लिए, यदि हम चेन्नई में एक चिप-डिज़ाइनिंग कंपनी में काम करने वाले एक ट्रांस-मैन श्याम बालासुब्रमण्यम के वास्तविक मामले पर गौर करें, तो हम उन कष्टकारी चुनौतियों को देख सकते हैं जिनका सामना किसी कामकाजी माहौल में काम करने वाले व्यक्ति द्वारा किया जाता है।

नौ साल से काम कर रहे बालासुब्रमण्यम कहते हैं, "मुझे स्कूल, कॉलेज के समय से मेरे पेशेवर जीवन के अधिकांश समय में मुझे चिढ़ाया और परेशान किया जाता रहा है।" "इस सब से परेशान होने की वज़ह से मुझे अपने दोस्तों के साथ बात करना बहुत कष्टकारी हो गया था। या यूँ कहें तो नई चीज़ें सीखने जैसा सामान्य काम कठिन हो गया था क्योंकि लोग मुझसे बात करने और जानकारी साझा करने से इनकार करते थे।"

लैंगिक प्रतिकूलता (gender non-conforming): इसका अर्थ है " लैंगिक पहचान का वह लेबल जो ऐसे व्यक्तियों को दर्शाता है जो द्विआधारी लैंगिक पहचान से संबंधित नहीं होते हैं।" इसके अतिरिक्त, यह "एक किसी की लैंगिक पहचान को दर्शाने वाला शब्द है जो एक गैर-पारंपरिक लैंगिक अभिव्यक्ति या पहचान (उदाहरण के लिए, "मर्दाना स्त्री") को इंगित करता है।

***स्रोत:** (रमेश और सभरवाल, 2018)*[3.5]

यह भेदभावपूर्ण अनुभव उनके द्वारा देखे गए कई अनुभवों में से एक है - प्रगतिशील माने जाने वाले वातावरण में काम करने के बावजूद, जब बात लैंगिक रूप से संवेदनशील व्यवहार और संचार की आती है तो ये काफी पीछे रह जाते हैं।

नीचे दी गई तालिका में कुछ ऐसी स्थितियों पर चर्चा की गई है जहाँ इस्तेमाल की गई भाषा जेंडर आधारित है और जेंडर के आधार पर समान अवलोकन को दो अलग-अलग तरीकों से व्यक्त किया गया है। यह इंगित करता है कि कैसे, जेंडर आधारित भाषा के उपयोग से, एक ही स्थिति में अलग-अलग तरीकों से संचार किया जाता है और यह किस प्रकार एक जेंडर के व्यक्तियों को पूरी तरह से सम्मिलित होने से रोकती है।

नीचे कुछ उदाहरण दिए गए हैं जिनमें बताया गया है कि समान व्यवहार करने पर पुरुषों और महिलाओं को अलग-अलग प्रतिक्रियाएं दिया जाना कोई असामान्य बात नहीं है

स्थिति	महिला कर्मचारी के लिए प्रतिक्रिया	पुरुष कर्मचारी के लिए प्रतिक्रिया	अवलोकन/टिप्पणी
सख्त अधिकारी	मैडम ज्यादा स्मार्ट बनती हैं इसलिए फाइल पर क्वेरी लगाती हैं	सर बहुत सतर्क और सख्त रहते हैं	जिस व्यवहार के लिए पुरुष को महत्व दिया जाता है उसी व्यवहार के लिए महिला को तुच्छ समझा जाता है और उसे नकारात्मक रूप से आंका जाता है।

स्थिति	महिला कर्मचारी के लिए प्रतिक्रिया	पुरुष कर्मचारी के लिए प्रतिक्रिया	अवलोकन/टिप्पणी
ज्यादा निगरानी रखने वाला अधिकारी	मैडम बहुत चिक चिक करती है.... परेशान बहुत करती है	सर बहुत ध्यान से पढ़ते हैं	जब पुरुषों की बात आती है तो सावधानी बरतने को अच्छा कहा जाता है जबकि महिलाओं में उसी बात को नकारात्मक रूप से आंका जाता है।
अच्छे पहनावे वाला अधिकारी	मैडम ने जितना समय तैयार होने में लगाया उतना समय काम कर लेती तो अच्छा होता	सर बहुत स्मार्ट लगते हैं	कपड़े पहनने के तरीकों को गलत समझा जाता है, इससे यह पता चलता है कि अच्छे कपड़े पहनने वाली महिलाएं काम में गंभीरता नहीं दिखाती हैं।
अभिवादन	1. मैडम, सर 2. मैडम कप्तान सर	1. सर 2. कप्तान सर	नेतृत्व करने की भूमिकाएँ अक्सर पुरुषों से इतनी ज्यादा संबंधित होती हैं कि महिलाएं यदि समान पद पर हों फिर भी अभिवादन करते समय 'सर' जोड़ने की आवश्यकता महसूस की जाती है।
कार्य निष्पादन	इतनी देर तक ऑफिस में रहती है, ज़रूर कुछ गड़बड़ होगा बॉस को इंप्रेस करने के लिए ज्यादा देर तक काम कर रही है	सर अपने काम के लिए कितने समर्पित हैं	पुरुष ज्यादा देर तक काम करते हैं तो उसे कठिन परिश्रम के रूप में देखा जाता है; लेकिन महिलाओं के संबंध में उन्हें गलत और महत्वाकांक्षी होने के रूप में देखा जाता है।
महत्त्वाकांक्षाएं और लेबल	यहाँ इतना काम कर रही है, परिवार का क्या ही ध्यान रखती होगी कामकाजी महिला के बच्चे हमेशा बिगड़ जाते हैं	सर अपने परिवार के लिए कितना त्याग करते हैं	ज्यादा मेहनत करने के लिए पुरुषों और महिलाओं के लिए अलग-अलग सीमाएं तय की जाती हैं।
कार्यस्थल पर दृढ़ स्वाभाव रखना	मैडम छोटी-छोटी बात पर भड़क जाती है हर वक्त चिल्लाती हैं घर का गुस्सा ऑफिस में निकालती हैं	सर अनुशासन प्रिय हैं क्योंकि अपने काम को लेकर बहुत समर्पित व गंभीर हैं	समान व्यवहार को अलग-अलग तरीके से देखा गया है – महिलाओं के लिए गुस्सैल तथा पुरुषों के लिए दृढ़ (वांछनीय)।

रेडी होने का बहुत टाइम है इनके पास
सर बहुत अच्छे से तैयार होकर आते हैं
इतना देर तक काम कर रही है, सिर्फ दिखाने के लिए
सर बहुत ध्यान से पढ़ते हैं.....
मैडम छोटी-छोटी गलतियाँ निकालती हैं.... तिल का पहाड़ बनाती है....

स्थिति	LGBTQIA+ व्यक्तियों' के लिए प्रतिक्रिया	अन्य व्यक्तियों' के लिए प्रतिक्रिया	अवलोकन/टिप्पणी
LGBTQIA के लिए	ये लोग ऑफिस का माहौल खराब करते हैं	ऐसी कोई टिप्पणी नहीं होती है	यह समलैंगिकों के प्रति अनुचित रवैया दर्शाता है
	"तुम्हारी शादी कहाँ हो रही है" "क्या तुम्हारा कोई प्रेमी/प्रेमिका है" (उन्हें विषमलैंगिक समझा जाता है)	ऐसी टिप्पणियों को सामान्य माना जाता है	यह LGBTQIA+ व्यक्तियों की पसंद के संबंध में असंवेदनशीलता को दर्शाता है।

LGBTQIA+: यह "उन सभी लोगों के लिए संक्षिप्त या छोटा शब्द होता है जिनका जेंडर या जिनकी लैंगिकता मापदंडों के अनुरूप नहीं है (या क्वीयर है), ऐसे कई अलग-अलग प्रारंभिक शब्द हैं जिन्हें लोग अपने नाम के साथ लगाना पसंद करते हैं। LGBTQ लेस्बियन, गे, बाई सेक्सुअल, ट्रांसजेंडर और क्वीर और/या क्वेश्चनिंग (कभी-कभी लोग अधिक समावेशी होने के उद्देश्य से नाम के अंत में a + लगाते हैं)।"[3.7]

अवस्था

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
"SHE" को समाहित करने के लिए "HE" शब्द का इस्तेमाल आवेदन पत्र में केवल 2 जेंडर का होना (कोई अन्य वर्ग नहीं)	हमेशा लैंगिक रूप से निष्पक्ष भाषा (देखभालकर्ता/संरक्षक एवं अन्य) के इस्तेमाल को महत्त्व दें। संचार में ऐसे जेंडर के व्यक्तियों को भी शामिल करें जो द्विआधारी नहीं हैं। जेंडर या जेंडर से संबंधित आँकड़े प्राप्त करने के पीछे के तर्क पर विचार करें। सम्मानसूचक शब्दों और/या सम्मानसूचक शब्दों में शामिल विभिन्नताओं (जैसे डॉक्टर, एमएक्स, एवं अन्य) का अनिवार्य रूप से इस्तेमाल करने से बचें। महिलाओं की वैवाहिक स्थिति को दर्शाने वाले सम्मानजनक शब्दों का इस्तेमाल करने से बचें। लोगों को उनके पसंदीदा सर्वनाम व्यक्त करने में सहज महसूस कराएं।
किसी महिला के संरक्षक के रूप में पिता/पति का नाम उपयोग करने की आवश्यकता जैसे उक्त की बेटी/पत्नी (परिवार के पुरुष सदस्यों से पहचान)	लैंगिक दृष्टि से समावेशी भाषा का इस्तेमाल करें जैसे कि अभिभावक/संरक्षक आदि।
कानून और नीतियाँ – HE/SHE, manpower का इस्तेमाल करना।	नीतियाँ हमेशा लैंगिक रूप से समावेशी होनी चाहिए; लैंगिक दृष्टि से समावेशी भाषा का इस्तेमाल करें जैसे कि मानव संसाधन।

सभी जेंडर के व्यक्तियों पर समरूप/एकसमान नीतियाँ लागू करें LGBTQIA+ के लिए प्रत्येक क्षेत्र में अवसर प्रदान किए जाने की आवश्यकता नहीं है।	लैंगिक रूप से समावेशी सार्वजनिक स्थान सरकार के लिए प्रमुख केन्द्र बन रहे हैं। महिलाओं, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों के लिए विशेष प्रावधान किए जाएँगे। LGBTQIA+ समुदायों को देश में बेहतर वित्तीय पहुँच प्रदान की जानी चाहिए
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय पहले से ही है; अतः महिलाओं के लिए सभी विभागों में अतिरिक्त बजट की आवश्यकता नहीं है।	इस वर्ष से हमारे विभाग में जेंडर बजट पेश किया जाएगा।

जेंडर डिस्फोरिया: किसी व्यक्ति के जन्म के समय निर्धारित जेंडर और उसकी लैंगिक पहचान तथा वर्तमान में उसकी शारीरिक विशेषताएँ और उसकी लैंगिक पहचान के बीच अंतर को पता करने के लिए एक निदान (diagnosis) किया जाता है जिसे जेंडर डिस्फोरिया कहते हैं।[3.8]

गैर-मौखिक संचार

गैर-मौखिक संचार का इस्तेमाल शब्दों के अलावा अन्य माध्यमों, जैसे भाव, हावभाव, मुद्रा और शारीरिक भाषा के माध्यम से जानकारी देने के लिए किया जाता है। गैर-मौखिक संचार में सामाजिक संकेत, काइनेसिक्स, स्थानिक जागरूकता, मौखिक बारीकियां और स्पर्श शामिल होते हैं। बोली जाने वाली भाषा की तरह, हमारी गैर-मौखिक बातचीत में भी लैंगिक पक्षपात होते हैं।

गैर-मौखिक संचार: इसका अभिप्राय किसी क्रिया/व्यक्ति की प्रतिक्रिया के रूप में शारीरिक भाषा जैसे आँखों के संपर्क, चेहरे के भाव, हावभाव, मुद्रा और वस्तुओं के उपयोग से है, चाहे वह सचेत रूप से या अवचेतन रूप से हो।[3.9]

एक स्थिति पर विचार करते हैं जिसमें घर पर एक मेहमान आता है, जहाँ माता-पिता और बेटी के बीच होने वाली विवेकपूर्ण गैर-मौखिक बातचीत से पता चलता है कि उससे नाश्ता लाने के लिए कहा जाता है। यह अनकहा संकेत पितृसत्तात्मक लैंगिक भूमिका के भेदभाव को दर्शाता है, जिससे यह पता चलता है कि मेहमानों के सत्कार की जिम्मेदारी केवल घर की महिलाओं की होती है। इसी तरह, हमारे कार्यस्थलों में, अनुचित गैर-मौखिक संकेत, जैसे अभिव्यक्ति और निगाह, कुछ कर्मचारियों के लिए वहाँ के वातावरण पर नकारात्मक प्रभाव डाल सकते हैं और लैंगिक सामाजिक भूमिकाओं को मजबूती प्रदान कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, आमतौर पर कार्यालय में समारोहों के दौरान ज्यादातर महिला कर्मचारी ही होती हैं जिनसे गुलदस्ते के साथ मेहमानों का स्वागत करने या भोजन परोसने के लिए परिचायक या प्रवेशक के रूप में काम कराया जाता है। संगठनों में ऐसे कार्य नियमित रूप से महिला कर्मचारियों को ही दिए जाते हैं कभी भी किसी पुरुष सहकर्मियों को ऐसे काम करने के लिए नहीं कहा जाता है इस प्रकार महिला कर्मचारियों को कम आँका जाता है, उन्हें हाशिए पर रखा जाता है और उन्हें किसी वस्तु की तरह समझा जाता है।

सूक्ष्म आक्रामकताएं (micro-aggressions): सूक्ष्म और अक्सर अनजाने में की गई भेदभावपूर्ण टिप्पणियाँ या व्यवहार व्यक्तियों को उनकी LGBTQ+ पहचान के आधार पर हाशिए पर रखती हैं और उन्हें कमज़ोर होने का एहसास कराती हैं।[3.10]

निम्नलिखित परिदृश्य उन विशिष्ट तरीकों को उजागर करते हैं जिनसे महिलाओं और LGBTQIA+ कर्मचारियों को कार्यस्थल में दरकिनार और अपमानित किया जाता है:

- जब कोई महिला या लैंगिक रूप से गैर-अनुरूप (non-conforming) सहकर्मी अपनी बात सामने रखते हैं तब इधर-उधर देखना। यह छोटा-सा गैर-मौखिक संकेत कार्यस्थल में सहकर्मी को सभी के समान स्वीकार करने की कमी का संकेत दे सकता है।

- किसी महिला सहकर्मी से बात करते समय उससे नजरें मिलाने के बजाय उसकी छाती पर ध्यान केंद्रित करना कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न माना जाता है। इससे महिला कर्मचारी को आपत्तिजनक और अपमानित महसूस हो सकता है, जिससे कार्यस्थल पर प्रभावी ढंग से काम करने की उनकी क्षमता पर भी असर पड़ सकता है।

- महिला और LGBTQIA+ कर्मचारियों को शामिल न करके कार्यालय में पुरुष सहकर्मियों की अनौपचारिक महफिल (gathering) उन्हें हाशिए पर रखती है और उपेक्षित महसूस कराती है।

लैंगिक रूढ़िवादिता पर मीडिया के प्रभाव को समझना

सार्वजनिक विज्ञापनों की प्रभावशीलता उनकी संक्षिप्तता, पुनरावृत्ति और दर्शकों पर सुदृढ़ दर्शनीय प्रभाव में निहित होती है। लगातार पुनरावृत्ति से वह उत्पाद या संदेश जिसका विज्ञापन किया गया है वह इतना गहरा हो जाता है कि वह मन में समा जाता है। इस स्थापित पैटर्न से किसी भी परिवर्तन को प्रतिरोध का सामना करना पड़ता है। विज्ञापनों और वास्तविकता में चित्रण के बीच संभावित असमानता के बावजूद, दृश्यों और ग्लैमर का प्रेरक तरीके से उपयोग करने से उनके गहरे प्रभाव को बढ़ावा मिलता है। इस प्रकार विज्ञापन न केवल रूढ़िवादिता का निर्माण करते हैं बल्कि उसे बढ़ावा भी देते हैं। उदाहरण के लिए, कुछ घरेलू उपयोगिता-संबंधी विज्ञापन महिलाओं पर लक्षित होते हैं। इसके विपरीत, खेल, कार, मशीनरी और रोमांच से संबंधित विज्ञापन पुरुषों के लिए बनाए जाते हैं, जो रूढ़िवादिता को बढ़ावा देते हैं।

लैंगिक रूढ़िवादिता: इसका अर्थ है "व्यक्तियों का उनके जेंडर के आधार पर कुछ गुणों, विशेषताओं और उनकी भूमिकाओं का वर्णन करना। लैंगिक रूढ़िवादिता निम्न प्रकार की हो सकती है - नकारात्मक (जैसे, महिलाएं खराब ड्राइवर होती हैं, पुरुष डायपर नहीं बदल सकते) तथा सौम्य (जैसे, महिलाएं बेहतर देखभाल करने वाली होती हैं, पुरुष अधिक मजबूत होते हैं)। लैंगिक रूढ़िवादिता तब नुकसानदायक हो जाती है जब यह किसी व्यक्ति के जीवन जीने के विकल्पों, जैसे प्रशिक्षण और व्यवसाय और जीवन की योजनाओं के उनके चुनाव को सीमित कर देती है। मिश्रित लैंगिक रूढ़िवादिता तब पैदा होती है जब व्यक्ति की अन्य विशेषताओं, जैसे विकलांगता, जातीयता या सामाजिक स्थिति के बारे में रूढ़िवादिता की परत चढ़ जाती है।[3.11]

जेंडर-आधारित विज्ञापन [3.12]

स्थिति 1 महिलाओं का वस्तुकरण

विज्ञापन में पुरुषों के लिए एक डिओडरेंट पेश किया गया है, जिसमें इसकी मनमोहक खुशबू पर ज़ोर दिया गया है। हालाँकि, यह दर्शाने के बजाय कि इसे लगाने वाले को इसकी खुशबू आकर्षित करती है, इसे विशेष रूप से महिलाओं को आकर्षित करने के रूप में चित्रित किया गया है। यह चित्रण इस तरह से किया गया है कि जैसे ही डिओडरेंट लगाया जाता है, महिलाएं तुरंत पुरुषों के प्रति आकर्षित होने लगती हैं। इससे न केवल महिलाओं के कामुक होने की भावना को दिखाया जाता है बल्कि उन्हें एक वस्तु के रूप में भी पेश किया जाता है। जैसा कि ऊपर दिखाया गया है, एक अन्य विज्ञापन में एक पुरुष एक महिला को घर ले जाता है (एक वस्तु की तरह चित्रित) और इसमें टैग होता है 'टेक योर वर्क होम'। यह भी मीडिया में महिलाओं की कामुकता और उनका वस्तुकरण करने का एक उदाहरण है।

Source : (Sharma, 2022) [3.13]

Source : (Jack and Jones India apologises for sexist ad featuring Ranveer Singh. Will he apologise?, 2016) [3.14]

स्थिति 2 लैंगिक भूमिकाओं को दोहराना

Source : (Sharma, 2022) [3.16]

इस अखबार के विज्ञापन में, स्कूल जाने के लिए तैयार एक युवती को दिखाया गया है। हैरानी इस बात की है कि लिखी गई बात का उसकी शिक्षा से कोई लेना-देना नहीं है लेकिन पाठकों से आग्रह किया गया है कि "उसकी शादी के लिए अभी से बचत करना शुरू करें!" यह विज्ञापन एक वित्तीय संस्थान का है जो अपनी सेवाओं का प्रचार करते हुए माता-पिता को अपनी बेटी के भविष्य के लिए धन जमा करने के लिए प्रोत्साहित करता है। जबकि माता-पिता को

Source : (Somebody Please Marry Me, 2013) [3.15]

पुरानी रीति-रिवाज के अनुसार पहले से ही पता होता है कि अपनी बेटी की शादी के लिए उन्हें बचत करने की आवश्यकता है, यह इस धारणा को पुष्ट करता है कि लड़कियों का जन्म केवल शादी के लिए ही हुआ है, उन्हें करियर बनाने और अपने रास्ते खुद चुनने जैसी बातों को नजरअंदाज करना चाहिए। शादी या करियर को चुनने के बजाय विज्ञापन में उसके भविष्य की योजनाओं में निवेश करने को प्रोत्साहित करने जैसा अधिक समावेशी दृष्टिकोण शामिल किया जा सकता है।

Source : *(India First Life Insurance Co, have launched their ATL campaign titled #Ye Toh Certain Hai.)*[57]

स्थिति 3 जेंडर संबंधी भूमिकाओं पर बल देना

Source : *Nutan, M. (2023, January 7). Spread of railways, WWII demands*[58]

यह विशेष समाचार पत्र विज्ञापन प्रत्यक्ष लैंगिक रूढ़िवादिता और लैंगिक भूमिकाओं के अनुसार प्रदान किए गए कार्यभार का एक स्पष्ट उदाहरण है। हालाँकि, वर्तमान समय में भी, चाय, कॉफी या बॉडी लोशन जैसे सामान्य उत्पादों के विज्ञापन अक्सर महिलाओं का चित्रण लैंगिक रूढ़िवादिता की दृष्टि से करते हैं और महिलाओं को मुख्य रूप से घरेलू जिम्मेदारियों से जोड़कर प्रस्तुत किया जाता है। इसके विपरीत, पुरुषों पर केंद्रित विज्ञापनों में अक्सर उन्हें घरेलू जिम्मेदारियां निभाते हुए दिखाने की बजाय बाहरी काम करते हुए प्रस्तुत किया जाता है। यह प्रचलित रवैया विज्ञापनों में जेंडर के आधार पर विशिष्ट अपेक्षाओं और भूमिकाओं को कायम रखने वाले पारंपरिक रूप से निर्धारित लैंगिक मानदंडों की दृढ़ता को रेखांकित करता है।

अध्याय 4
शासकीय संचार में जेंडर के आयाम

यह अध्याय जेंडर के नजरिए से आधिकारिक दस्तावेजों में प्रयोग होने वाली भाषा की जांच करके प्रशासन और नीति-निर्माण में जेंडर के आयामों पर प्रकाश डालता है। यह सभी नागरिकों, खास तौर पर हाशिए पर रहने वाले वर्गों के लिए समान अवसरों और संसाधनों तक समान पहुंच सुनिश्चित करने के लिए निष्पक्ष और न्यायसम्मत समाज की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम के रूप में जेंडर-समावेशी संचार को अपनाने के महत्व को रेखांकित करता है।

समानता और समान अवसर के लिए संवैधानिक आदेश के अनुसार, सरकारी नीतियों और आधिकारिक दस्तावेजों में संदर्भ के मुताबिक, जेंडर-समावेशी भाषा या जेंडर-न्यूट्रल भाषा का प्रयोग होना चाहिए। चाहे जानबूझकर हो या अनजाने में, जेंडर ब्लाइंड होना या इससे भी बदतर, जेंडर के प्रति भेदभावपूर्ण होना अस्वीकार्य और अक्षम्य है। इसलिए हर नीति और दस्तावेज की जांच जेंडर के नजरिए से होनी चाहिए ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि किसी भी जेंडर या यौन अभिमुखीकरण को गलत तरीके से नुकसान न पहुंचाया जाए या अनुचित रूप से उसका पक्ष न लिया जाए।

अगले भाग में कुछ नीतियों/कानून के उदाहरणों पर चर्चा की गई है और इस बात पर प्रकाश डाला गया है कि कैसे भाषा अनजाने में जेंडर-समावेशिता का आभास दे सकती है:

जेंडर-न्यूट्रल भाषा: जेंडर-न्यूट्रल भाषा ऐसी सामान्य शब्दावली है, जिसमें गैर-लैंगिक भाषा समावेशी भाषा या जेंडर-निष्पक्ष भाषा शामिल होती है। जेंडर-न्यूट्रल भाषा का उद्देश्य ऐसे शब्द के चुनाव से बचना होता है जिनकी व्याख्या पक्षपातपूर्ण, भेदभावपूर्ण या यह कहकर की जा सकती है कि एक जेंडर या सामाजिक जेंडर ही मानदंड है। जेंडर-निष्पक्ष और समावेशी भाषा के इस्तेमाल से जेंडर रूढ़िवादिता को कम करने में मदद मिलती है, सामाजिक परिवर्तन को बढ़ावा मिलता है और जेंडर समानता लाने में भी सहायता मिलती है।[4.1]

नीति निर्माण में सामान्य गैर-समावेशी भाषा के उदाहरण

ऊपर इस्तेमाल की गई भाषा से प्रत्याशित महिला या जेंडर की पुष्टि नहीं करने वाले आवेदक यह गलत निष्कर्ष निकाल सकते हैं कि लाभ की गारंटी केवल पुरुष आवेदकों के लिए है। यह उस वांछित मतलब के अनुरूप नहीं होगा क्योंकि अधिनियम सभी जेंडर के व्यक्तियों को रोजगार के लाभ की गारंटी देता है।

- **महात्मा गांधी राष्ट्रीय ग्रामीण रोजगार गारंटी अधिनियम 2005 (मनरेगा अधिनियम 2005) का अंश**

अधिनियम केवल (He)/(His) को डिफॉल्ट शब्द के रूप में उपयोग करता है। निम्नलिखित अधिनियम का एक अंश है:

"यदि योजना के तहत रोजगार के लिए किसी आवेदक को उसके द्वारा रोजगार के आवेदन की प्राप्ति के पंद्रह दिनों के भीतर या तो अग्रिम आवेदन के मामले में रोजगार मांगे जाने की तारीख से या जो भी बाद में हो, वह इस धारा के अनुसार दैनिक बेरोजगारी भत्ते का हकदार होगा।" [4.2]

लिखित संचार: लिखित संचार का अभिप्राय लिखित भाषा के जरिए सूचनाओं, संदेशों में विचारों का आदान-प्रदान करना होता है। यह पत्र, ईमेल, रिपोर्ट प्रस्ताव, किताबों, लेखों आदि के रूप में हो सकता है। [4.3]

- **भारतीय प्रतिभूति और विनिमय बोर्ड (म्यूचुअल फंड) विनियम, 1996**

ये नियम सभी हितधारकों को "He/Him" के रूप में संदर्भित करते हैं।

इन विनियमों में प्रयुक्त भाषा से यह गलत निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि सभी निवेशकों/हितधारकों की पहचान पुरुष के रूप में है, जो इस रूढ़ि को कायम रखता है कि वित्तीय निर्णय लेने का काम उन व्यक्तियों द्वारा किया जाता है जिनकी पहचान पुरुष के रूप में है। यह एक अवांछनीय व्याख्या है क्योंकि सभी जेंडर समान रूप से सक्षम हैं और वित्तीय निर्णय लेने में सक्षम हैं और पारंपरिक रूढ़िवादिता को चुनौती दी जानी चाहिए।[4.4]

जेंडर को मुख्यधारा में लाना: महिलाओं और पुरुषों के लिए सभी क्षेत्रों और सभी स्तरों पर कानून, नीतियों या कार्यक्रमों सहित किसी भी योजनाबद्ध काम के प्रभाव का आकलन करने की प्रक्रिया है। यह महिलाओं के साथ-साथ पुरुषों के मुद्दों और अनुभवों को सभी राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक क्षेत्रों में नीतियों और कार्यक्रमों के डिजाइन, कार्यान्वयन, निगरानी और मूल्यांकन का एक प्रमुख आयाम बनाने की एक रणनीति है ताकि महिलाओं और पुरुषों को समान रूप से लाभ हो और असमानता न रहे। अंतिम लक्ष्य लैंगिक समानता हासिल करना है।"[4.5]

- **मातृत्व लाभ अधिनियम, 1961 (46)**

यह अधिनियम महिलाओं पर केंद्रित है, लेकिन निरीक्षक को "he/his" से संबोधित किया जाता है। निम्नलिखित अधिनियम का एक अंश है:

"इस धारा के तहत नोटिस देने में विफल होने पर किसी महिला को मातृत्व लाभ या इस अधिनियम के तहत किसी अन्य राशि से वंचित नहीं किया जाएगा, अगर वह इस तरह के लाभ या राशि की हकदार है और ऐसे किसी भी मामले में निरीक्षक अपने खुद के प्रस्ताव से या महिला द्वारा उसे दिए गए आवेदन पर, आदेश में ऐसी अवधि के भीतर उस लाभ की राशि का भुगतान करने का आदेश दे सकता है।"[4.7]

इस अधिनियम में इस्तेमाल की गई भाषा फिर से इस रूढ़ि को कायम रखती है कि निरीक्षक जैसे आधिकारिक पद पर, खास तौर पर पुरुष ही नियुक्त किए जाते हैं। यह इस मानसिकता को भी कायम रखता है कि पुरुष किसी कानून को लागू करने वाले होते हैं और अन्य जेंडर लाभार्थी (यहां, महिलाएं) होते हैं। यह भी उल्लेखनीय है कि इस अधिनियम से ट्रांसविमेन को बाहर रखा गया है।

- **पंचायतों के लिए मसौदा मॉडल नियम (अनुसूचित क्षेत्र का विस्तार) अधिनियम, 1996**

ये मसौदा नियम महिलाओं को केवल 'आप' के उदाहरणों में संदर्भित करते हैं जो नीचे दिए गए हैं, लेकिन अन्यथा उपयोग किया जाने वाला डिफॉल्ट सर्वनाम 'वह' ('He') है। नियमों के दो अंश नीचे पुनः नीचे दिए गए हैं:

"ग्राम सभा का सदस्य स्थायी समिति की किसी भी बैठक में भाग ले सकता है। वह अध्यक्ष की अनुमति से चर्चा के विषय पर कोई भी प्रश्न पूछ सकता है। लेकिन अंतिम निर्णय के समय उस पुरुष या महिला को वोट देने का अधिकार नहीं होगा।"[4.8]

"ग्राम सभा सचिव के अलावा अपने सदस्यों में से एक सहायक-सचिव नियुक्त कर सकती है। लेकिन सहायक सचिव किसी वेतन, मानदेय आदि का हकदार नहीं होगा। वह अपने कर्तव्यों का पालन मानद रूप से करेगा।"[4.10]

लैंगिक भेदभाव: जेंडर के आधार पर किया गया कोई भी अंतर, बहिष्कार या प्रतिबंध जिसका प्रभावी उद्देश्य महिलाओं की मान्यता, खुशी या पहचान को, उनकी वैवाहिक स्थिति की परवाह किए बिना, पुरुषों और महिलाओं की समानता के आधार पर, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक या किसी अन्य क्षेत्र में उनके मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रता कम करना या समाप्त करना है।[4.9]

लैंगिक-भेदभाव: ऐसे काम या दृष्टिकोण जो लोगों के साथ केवल उनके जेंडर के आधार पर भेदभाव करते हैं। लैंगिक भेदभाव शक्ति से जुड़ा हुआ है। अर्थात जिनके पास शक्ति होती है आमतौर पर उनका पक्ष लिया जाता है और जिनके पास शक्ति नहीं होती उनके साथ आमतौर पर भेदभाव किया जाता है। लैंगिक-भेदभाव रूढ़िवादिता से भी संबंधित है क्योंकि भेदभावपूर्ण काम या दृष्टिकोण अक्सर जेंडर के बारे में गलत धारणाओं या मान्यताओं पर आधारित होते हैं और जहां ऐसा नहीं है वहां जेंडर को प्रासंगिक मानने पर आधारित होते हैं।"[4.11]

इन नियमों में प्रयोग की जाने वाली भाषा से यह गलत निष्कर्ष निकाला जा सकता है कि ग्राम सभा का सदस्य आवश्यक रूप से एक ऐसा व्यक्ति होता है जो पुरुष हो। इसके अलावा, पुरुष या महिला (हालांकि पूरी तरह से जेंडर-समावेशी नहीं) का उपयोग यह भ्रम पैदा कर सकता है कि क्या ग्राम सभा का सहायक सचिव पुरुष या महिला हो सकता है। इसका अनपेक्षित परिणाम यह हो सकता है कि अन्य जेंडर के लोग महसूस कर सकते हैं कि वे ग्राम सभा के सदस्य के रूप में शामिल नहीं हो सकते।

- **सूचना का अधिकार अधिनियम, 2005.**[4.12]

यह अधिनियम केवल 'आप' के उदाहरणों में महिलाओं को संदर्भित करता है, लेकिन अन्यथा, उपयोग किया जाने वाला डिफॉल्ट सर्वनाम "वह" ("he") है। अधिनियम का एक अंश नीचे पुन: दिया गया है:

विषमलैंगिकता: यह व्यक्तियों और/या संस्थानों में इस धारणा को संदर्भित करता है कि प्रत्येक व्यक्ति विषमलैंगिक है और विषमलैंगिकता अन्य सभी लैंगिकताओं से बेहतर है।[4.14]

"कार्यालय की अवधि और सेवा की शर्तें: - (1) मुख्य सूचना आयुक्त पद धारण करेगा' [केन्द्र सरकार द्वारा निर्धारित कार्यकाल के अनुसार] और पुनर्नियुक्ति के लिए पात्र नहीं होगा: बशर्ते कि कोई भी मुख्य सूचना आयुक्त पैंसठ वर्ष की आयु पूरी करने के बाद इस पद पर नहीं बना रहेगा।[4.13]

इस अधिनियम में इस्तेमाल की गई भाषा का अर्थ यह है कि हालांकि यह स्वाभाविक है कि केवल एक पुरुष ही मुख्य सूचना आयुक्त का पद संभाल सकता है। इसका स्वाभाविक परिणाम यह हो सकता है कि अन्य जेंडर के लोग महसूस कर सकते हैं कि वे चयन प्रक्रिया में शामिल नहीं हो सकते।

ट्रांसजेंडर व्यक्ति अधिनियम, 2019 के अंतर्गत आने वाले व्यक्तियों में ट्रांस-पुरुष, ट्रांस-महिला और इंटरसेक्स लोग भी शामिल हैं। आमतौर पर, ट्रांसजेंडर व्यक्तियों को ट्रांसजेंडर-पुरुष माना जाता है जिसमें उपरोक्त को भी शामिल करने के लिए इसे स्पष्ट करने की ज़रूरत है।

पारस्परिक वर्गीकरण: पारस्परिक वर्गीकरण का अर्थ सामाजिक पहचान और उत्पीड़न, वर्चस्व और/या भेदभाव की संबंधित प्रणालियों का मिश्रण है। इसका अभिप्राय यह है कि अनेक पहचान एक-दूसरे से जुड़कर एक समग्र पहचान बनाती हैं जो आंशिक पहचान से अलग होती हैं। यह सिद्धांत पहली बार 1989 में अमेरिकी नागरिक अधिकार अधिवक्ता किम्बरेल क्रेंशॉ द्वारा प्रस्तुत किया गया था।[4.15]

अध्याय 5
जेंडर-समावेशी संचार के लिए उचित पद्धति

यह अध्याय जेंडर-समावेशी संचार को अपनाने की उचित पद्धतियों को दर्शाता है। इस अध्याय में आलेखन पद्धतियों का भी अवलोकन किया गया है जिससे हमारे आधिकारिक संचार को अधिक जेंडर समावेशी बनाया जा सके और साथ ही लैंगिक दृष्टि से न्यायसंगत (gender-equitable) भाषा के बारे में आपकी जानकारी का परीक्षण करने के लिए एक अभ्यास सूची भी दी गई है। इसके अलावा संस्थानों के लिए एक परीक्षण सूची (checklist) दी गई है जिससे वह सुनिश्चित किया जा सके कि उनके कार्यस्थल पर प्रत्येक व्यक्ति को उसके जेंडर या यौन अभिमुखीकरण (sexual orientation) पर ध्यान दिए बिना उसे सम्मिलित किया जा सके।

भारत के माननीय सर्वोच्च न्यायालय द्वारा,16 अगस्त 2023 को 'लैंगिक रूढ़िवादिता से मुक्ति (5.1)' [Handbook on Combating Gender Stereotypes] विषय पर प्रकाशित की गई पुस्तिका, अदालती फैसलों में रूढ़िवादिता को खत्म करने और लैंगिक-न्यायसंगत निर्णयों को बढ़ावा देने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है। यह पुस्तिका आपराधिक न्याय प्रणाली में स्त्री-द्वेषी भाषा के लगातार इस्तेमाल और उसके कारण महिलाओं और गैर-द्विआधारी (non-binary) जेंडर को मिलने वाले निष्पक्ष न्याय पर पड़ रहे गलत प्रभाव को भी रेखांकित करती है। आधिकारिक दस्तावेज भी उसी तरह के लैंगिक पक्षपात से प्रभावित हैं, जो पितृसत्तात्मक (patriarchal) मानसिकता की उपज है।

संयुक्त राष्ट्र द्वारा जेंडर-समावेशी भाषा पर दिए गए दिशानिर्देशों में लैंगिक दृष्टि से भेदभावपूर्ण शब्दावली से बचने के लिए कुछ लाभदायक सुझाव दिए गए हैं:

भेदभाव रहित भाषा का प्रयोग: किसी व्यक्ति की तरफ़ संकेत या उसे संबोधित करते समय, उन संबोधन और सर्वनाम का प्रयोग करें जो उस व्यक्ति के जेंडर की पहचान से मेल खाता हो। साथ ही सभी जेंडर के संबोधन में भी समानता होनी चाहिए: यदि उनमें से एक को उनके नाम, अंतिम नाम, शिष्टाचार उपनाम या पदनाम से संबोधित किया जा रहा है तो दूसरे को भी इसी तरह संबोधित किया जाना चाहिए।

संचार के लिए उपयुक्त होने पर जेंडर को व्यक्त करना: "युग्मन" (Pairing) का अर्थ है स्त्रीलिंग और पुल्लिंग दोनों प्रकार का (he/she), (her/his) एक साथ उपयोग करना। यह एक ऐसा उपाय है जिसका उपयोग तब किया जा सकता है जब लेखक/ वक्ता महिलाओं और पुरुषों दोनों को स्पष्ट रूप से दर्शाना चाहते हैं। उदाहरण: "Each student needs to write his or her name on the answer sheet."

संचार के लिए उपयुक्त न हो तो जेंडर को व्यक्त न करें: ईमेल जैसे अनौपचारिक लेखन में लैंगिक-समावेशिता को सरल तरीक़े सुनिश्चित करने के लिए बहुवचन सर्वनामों का उपयोग किया जा सकता है। औपचारिक लेखन में ऐसे शब्दों के उपयोग की सलाह नहीं दी जाती।

संबंधवाचक सर्वनाम "One" का प्रयोग

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
"A staff member in Patna earns less than he would in New Delhi."	"A staff member in Patna earns less than one in New Delhi"

संबंधवाचक सर्वनाम "Who" का प्रयोग

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
"If a complainant is not satisfied with the board's decision, he can ask for a rehearing."	"If a complainant who is not satisfied with the board's decision can ask for a rehearing."

जेंडर संबंधी शब्द को हटाना

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
"Requests the protocol officer to continue his/her efforts to strengthen the coordination of humanitarian assistance."	"Requests the protocol officer to continue efforts to strengthen the coordination of humanitarian assistance."
"A person must reside continuously in the Territory for 20 Years before he may apply for permanent residence."	"A person must reside continuously in the Territory for 20 Years before applying for permanent residence."

कर्मवाच्य (Passive Voice) का प्रयोग

कर्मवाच्य अंग्रेजी के सभी वाक्यों के लिए एक उचित विकल्प नहीं है, क्योंकि कर्मवाच्य का प्रयोग अक्सर वाक्यों के महत्व को बदल देता है। हालांकि, यह जेंडर संबंधित वाक्यों के प्रयोग से बचने का विकल्प देता है।

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
"The author of a communication must have direct and reliable evidence of the situation he is describing."	'The author of a communication must have direct and reliable evidence of the situation being described."

जेंडर-समावेशी संचार सुनिश्चित करने का एक मजबूत तरीका हमारे चारों ओर मौजूद संचार के गैर-समावेशी पहलुओं की पहचान करना है।

5.1 दृश्य संचार के माध्यम से प्रचार

जेंडर-समावेशी संचार और व्यवहार को बढ़ावा देने के तरीकों में से एक अहम तरीका विजुअल्स है, जिसमें जेंडर-समावेशी संचार को दृष्टिगत रूप से बढ़ावा देना बेहद जरूरी होता है ताकि औपचारिक और अनौपचारिक स्थानों में होने वाले अनुचित व्यवहार के मुद्दों प्रकाश डाला जा सके। यह याद रखना चाहिए कि सूचना के प्रचार और प्रसार में फेसबुक, इंस्टाग्राम, एक्स (ट्विटर), वॉट्सऐप आदि जैसे सोशल मीडिया प्लेटफॉर्म कितनी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

मीडिया के जरिए लैंगिक रूढ़िवादिता को तोड़ना

अक्सर कहा जाता है कि सिनेमा समाज का दर्पण होता है। काफी हद तक समाज में मौजूद लैंगिक पक्षपातों और लैंगिक रूढ़िवादिता के प्रसार की तरह, फिल्मों और विज्ञापनों में भी कहानियों और पात्रों को पितृसत्तात्मक ढांचे में चित्रित किया जाता है। हालांकि यह प्रवृत्ति अभी भी जारी है, लेकिन पिछले कुछ वर्षों में भारत में जिस तरह की फिल्में बनाई जा रही हैं उनमें बड़े पैमाने पर बदलाव देखा गया है। कहानी कहने का अंदाज स्पष्ट रूप से अधिक जेंडर-समावेशी होने की ओर बढ़ रहा है, जहां फिल्म इंडस्ट्री मौजूदा लैंगिक रूढ़िवादिता और पितृसत्तात्मक मानदंडों को चुनौती देने वाली कहानियों को तरजीह दे रही है।

क्षेत्रीय सिनेमा इसमें अग्रणी भूमिका निभाता है और लैंगिक प्रतिनिधित्व को चित्रित करता है जो पितृसत्ता और लैंगिक रूढ़िवादिता की धारणाओं को चुनौती देता है। बड़ी और छोटी स्क्रीनों पर प्रस्तुत की जाने वाली कहानियों को उन कथानकों पर ध्यान केंद्रित करके अधिक जेंडर-समावेशी बनाया जा सकता है जहां महिला नायिका अपने ऊपर हो रहे शारीरिक और मानसिक उत्पीड़न के खिलाफ आवाज उठा रही हैं। 2000 के दशक के बाद, भारत में ऐसी फिल्में बनाई जा रही हैं जहां महिलाओं और LGBTQIA+ समुदाय के वंचित सदस्यों को इस प्रकार दर्शाया गया है जहां वे अन्याय के विरुद्ध आवाज उठाने, अपना निर्णय लेने, अपनी कामुकता पर बातचीत करने और अपने आस-पास के लोगों को प्रभावित करने में सक्षम हैं।

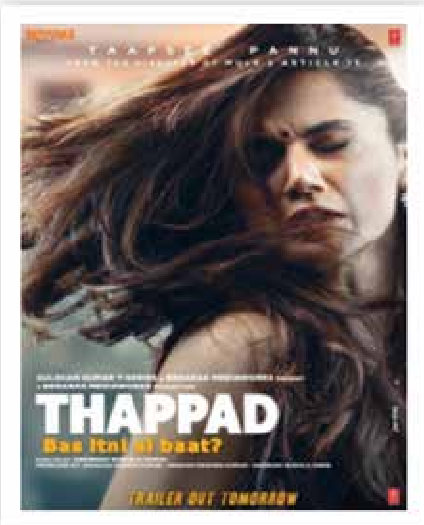
कुछ उदाहरण नीचे दिए गए हैं:

इंग्लिश विंग्लिश (2012) 5.2

यह फिल्म एक भारतीय गृहिणी पर केंद्रित है जो दर्शाती है कि कैसे अंग्रेजी न बोल पाने के कारण उसके पति और बच्चे उसे रोजाना परेशान करते हैं। एक प्रतिबद्ध पत्नी और मां के रूप में, वह इसे नजरअंदाज करती है और ऐसे पूर्वाग्रहों के साथ जी रही है, हालांकि वह कभी-कभी आहत और निराश महसूस करती है। इससे भी महत्वपूर्ण बात यह है कि फिल्म परिवार द्वारा उस पर थोपी गई शर्म और हीनता से उबरने की उसकी इच्छा को दर्शाती है, जो उसे बिना किसी को बताए अंग्रेजी भाषा के कोर्स में दाखिला लेने के लिए प्रेरित करती है। कहानी का अंत नायिका के एक आत्मविश्वासी व्यक्ति के रूप में विकसित होने के साथ होता है जो अपने आप में खुश है और खुद को वैसे ही स्वीकार करती है जैसे वह है।

द ग्रेट इंडियन किचन (2021) [5.3]:

यह फिल्म पितृसत्तात्मक परिवार में एक गृहिणी के सामने आने वाली चुनौतियों और कठिनाइयों को दर्शाती है। यह फिल्म घरेलू स्तर पर महिलाओं की भूमिकाओं के निर्धारण पर सवाल उठाती है और दैनिक जीवन के कामों में महिलाओं की मानसिक उथल-पुथल को उजागर करती है। महिला यौन प्राथमिकताओं के दमन से लेकर मासिक धर्म के दौरान छोटी-सी जगह में कैद रहने की वर्जना तक, घरेलू समाज की सभी चुनौतियों को स्क्रीन पर दिखाया गया है। फिल्म एक प्रेरणादायक संदेश देती है कि महिला की गरिमा को मिटाकर समाज आगे नहीं बढ़ सकता और महिलाओं को पितृसत्ता की जंजीरों को तोड़ने के लिए आगे आना होगा।



थप्पड़ (2020) [5.4] - फिल्म यह संदेश देती है कि एक थप्पड़ भी घरेलू हिंसा का कारण बनता है और नायिका की पितृसत्तात्मक मानसिकता और घरेलू हिंसा की लैंगिक रूढ़िवादिता से लड़ने की यात्रा को दिखाती है। यह फिल्म विशेष रूप से महिलाओं के लिए सहायता प्रणाली के महत्व को भी रेखांकित करती है।

निल बटे सन्नाटा [5.5] - एक मां-बेटी के रिश्ते पर केंद्रित फिल्म है जिसमें मां अपनी 15 वर्षीय बेटी के लिए बेहतर भविष्य बनाना चाहती है, जो केवल शिक्षा के जरिए संभव है। फिल्म दिखाती है कि कैसे मां-बेटी एक स्वस्थ प्रतिस्पर्धा में शामिल हो जाती हैं जो मां के पक्ष में जाती है क्योंकि यह उसकी बेटी के व्यवहार को सकारात्मक रूप से मजबूत बनाने और उसे बेहतर भविष्य के लिए सही निर्णय लेने के लिए प्रेरित करती है।

यह फिल्म किसी भी वर्ग की महिला को रूढ़िबद्ध विचारों को नकारने और अपने परिवार के बेहतर भविष्य के लिए सोचने और बड़े सपने देखने के लिए प्रेरित करती है।

नजन मैरीकुट्टी (2018) [5.6] एक मलयालम फिल्म है जो मैरीकुट्टी नाम की एक ट्रांसजेंडर महिला के जीवन और उसके जेंडर में बदलाव की प्रक्रिया में उसके सामने आने वाली चुनौती पर आधारित है, इस फिल्म को LGBTQIA+ समुदाय ने बेहद पसंद किया।

द मिरर 5.7- "द मिरर" नामक यह लघु फिल्म विज्ञापन में एक युवा लड़के को एक महिला के स्कार्फ में खुद को सजाते हुए और दर्पण में अपना प्रतिबिंब देखकर खुशी का अनुभव करते हुए दिखाया गया है। एक अहम पल में, लड़के को उसकी मां और दादी ने उसकी चुनी हुई पोशाक में नाचते हुए देख लिया। संगीत रुकता है और जब महिलाएं लड़के की ओर देखती हैं तो आशंका पैदा हो जाती है। जल्द ही, तनाव दूर हो जाता है और महिलाएं भी उसके साथ नृत्य में शामिल हो जाती हैं। यह क्लिप पारंपरिक चित्रणों के विपरीत है, यह फिल्म एक ऐसा संदेश देती है जो न केवल जेंडर-समावेशी है बल्कि शैक्षिक भी है। रूढ़िवादिता और पूर्वाग्रहों का समर्थन न करके, फिल्म ने पुराने स्थापित मूल्यों और पुरानी विचार प्रक्रियाओं को चुनौती दी है। यह लैंगिक समावेशिता और सामाजिक मानदंडों को नया आकार देने पर चर्चा को बढ़ावा देने का एक शक्तिशाली माध्यम है।

Source : Screenshot from the Short advertisement "The Mirror".

5.2 औपचारिक स्थानों में जेंडर-समावेशी संचार को बढ़ावा देना

सकारात्मक कार्य वातावरण तैयार करने के लिए समावेशी संचार को बढ़ावा देना

एक सामंजस्यपूर्ण कार्यस्थल को बढ़ावा देने के लिए ऐसी महत्वपूर्ण भाषा का उपयोग करना जो व्यक्तियों के अनुभवों और योगदानों को महत्व देती है और स्वीकार करती है। इसका अर्थ है उनके दृष्टिकोणों, उपलब्धियों और चुनौतियों को कमतर आंके बिना या उनकी उपेक्षा किए बिना उन्हें पहचानना। उदाहरण के लिए, किसी टीम को "लड़कों" के रूप में संदर्भित करने के बजाय, जो कि महिला सहकर्मी के योगदान को अलग कर सकता है या कम कर सकता है, इसलिए "टीम" या "सहकर्मी" जैसे अधिक समावेशी शब्द का उपयोग करें ताकि यह सुनिश्चित हो कि सभी को समान रूप से मान्यता महसूस हो। (ऑक्सफोर्ड विश्वविद्यालय, n.d.)।[5.8]

उन ट्रांसजेंडर लोगों के लिए जो एक नए द्विआधारी जेंडर में परिवर्तित हो रहे हैं, कभी-कभी सही व्यक्तिगत सर्वनाम (यानी पुरुष या महिला) का उपयोग करना महत्वपूर्ण है। हम सभी इंसान हैं और कभी-कभी अनजाने में गलतियां होना संभव है। जानबूझकर, या लगातार गलत व्यक्तिगत सर्वनाम के उपयोग को उत्पीड़न के एक रूप की तरह समझा जा सकता है।

यौन अभिमुखीकरण (sex Orientation): व्यक्ति में कुछ अन्य लोगों के लिए जिस प्रकार का यौन, रोमांटिक, भावनात्मक/रुहानी आकर्षण महसूस करने की क्षमता होती है, उसे आम तौर पर उस व्यक्ति और जिन लोगों के प्रति वे आकर्षित होते हैं, उनके बीच लैंगिक संबंध के आधार पर वर्गीकृत किया जाता है। अक्सर यौन प्राथमिकता को लेकर भ्रम पैदा होता है।[5.9]

कोई व्यक्ति किसी विशेष सर्वनाम का उपयोग करना पसंद कर सकता है: यह 'पुरुष', 'महिला' या 'वे' हो सकता है (किसी एक व्यक्ति को संदर्भित करने के लिए उपयोग किया जाता है)

उदाहरण के लिए, यूसुफ गैर-द्विआधारी (non-binary) हैं, उन्होंने कॉलेज में अपने प्रोफेसरों से 'वे' और 'उन्हें' का उपयोग करने के लिए कहा है। सबसे पहले, यह मुश्किल है, लेकिन जब लोग यह समझाते हैं कि गलत जेंडर के रूप में पहचाना जाना कितना कष्टदायक लगता है, तो वे यूसुफ के पसंदीदा सर्वनामों का उपयोग करने का प्रयास करते हैं।

महिलाओं के अनुभवों और कार्य को कमतर न आंकना

महिलाओं के अनुभवों और व्यावसायिक योगदानों पर चर्चा करते समय, ऐसी भाषा से बचना महत्वपूर्ण है जो उनकी क्षमताओं को कमज़ोर आंकती हो या उन्हें बेचारा साबित करने की कोशिश करती है। उनकी उपलब्धियों का सम्मान करना और उनकी विशेषज्ञता को पहचानना आवश्यक है। उदाहरण के लिए, किसी वरिष्ठ अधिकारी का यह पूछने के बजाय कि "मैं आज शामिल हुई नई लड़कियों से कब मिल रहा हूं", यह पूछना अधिक समावेशी और सम्मानजनक दृष्टिकोण होगा कि, "मैं उन नई प्रशिक्षुओं से कब मिल रहा हूं जो आज शामिल हुई हैं?" ' यह बदलाव संभावित रूप से अपमानजनक भाषा को समाप्त करता है और यह सुनिश्चित करता है कि जेंडर के बजाय उनकी व्यावसायिक भूमिकाओं पर ध्यान केंद्रित किया जाए।

संचार में अनुमानों से बचना

प्रभावी संचार को लैंगिक भूमिकाओं के बारे में पूर्वकल्पित विचारों के बजाय सटीक जानकारी पर आधारित होना चाहिए। जेंडर की परवाह किए बिना व्यक्तियों के न्यायोचित और निष्पक्ष प्रतिनिधित्व की गारंटी के लिए रूढ़िवादिता को चुनौती देना और तथ्यों पर निर्भर रहना महत्वपूर्ण है। उदाहरण के लिए, आधिकारिक पत्र व्यवहार में, किसी फाइल को फॉरवर्ड करते समय या फोन कॉल करते समय, लोगों को सामने वाले के जेंडर का उल्लेख करने से बचना चाहिए। उदाहरण के लिए, "प्रिय महोदय" जैसे अभिवादन के साथ किसी ईमेल को संबोधित करने से पहले, सटीकता सुनिश्चित करने के लिए प्राप्तकर्ता का नाम या उपनाम जांचना उचित

होता है। वैकल्पिक रूप से जानकारी के अभाव में, अभिवादन में कम से कम दोनों जेंडर शामिल हो सकते हैं। यह जेंडर के आधार पर अनुमानों से बचाता है और अधिक सम्मानजनक और समावेशी संचार शैली को बढ़ावा देता है।

कार्यस्थल में तटस्थ उपाधियों और ओहदों का उपयोग करना

एंड्रोजीनस: यह "एक जेंडर अभिव्यक्ति को दर्शाता है जिसमें पुरुषत्व और स्त्रीत्व दोनों के तत्व होते हैं।"[5.10]

लैंगिक रूढ़िवादिता को बढ़ावा देने से बचने के लिए उपाधियों और व्यावसायिक विवरणों का सोच-समझकर चयन करना महत्वपूर्ण है। व्यक्तियों को सौंपी गई उपाधियों और भूमिकाओं के संबंध में उनसे इनपुट और अनुमति लेना आवश्यक है। तटस्थ और समावेशी भाषा का प्रयोग अनुमानों से रहित वातावरण बनाने में योगदान देता है, जो व्यक्तियों के विविध अनुभवों और पहचान का सम्मान करता है। उदाहरण के लिए, "सेल्समैन" या "सेल्सवूमेन" जैसे जेंडर-विशिष्ट उपाधियों के डिफॉल्ट उपयोग के बजाय "सेल्स प्रतिनिधि" या "सेल्स एसोसिएट" जैसे जेंडर-तटस्थ शब्दों का चयन करें। यह छोटा-सा भाषा परिवर्तन समावेशिता को बढ़ावा देता है और यह सुनिश्चित करता है कि नौकरी की उपाधियां जेंडर के आधार पर पक्षपात से अंतर्निहित न हों। उदाहरण के लिए कृपया परिशिष्ट देखें।

5.3 जेंडर-समावेशी संचार के लिए तकनीकों का मसौदा तैयार करना

डिजाइन किए गए अभियानों, क्रियान्वित नीतियों और आधिकारिक सरकारी संचार में जेंडर-समावेशी भाषा की आवश्यकता होती है, काफी हद तक, सभी जेंडर को दर्शाने के लिए "वह/उसका", यानी पुल्लिंग सर्वनाम, डिफॉल्ट सर्वनाम के रूप में उपयोग किया जाता है। हालांकि, यह अन्य जेंडर संबंधी पहचान को फीका करने जैसा है। जेंडर-समावेशी संचार/प्रारूपण के लिए शब्दों, मुहावरों और वाक्यांशों, विशेषणों, व्यक्तिगत उपाधियों और संबोधन के रूपों, सर्वनामों और भाषा-शैली की संस्तुत शब्दावली के लिए अध्याय 6 देखें।

कुछ सुझाव नीचे दिये गये हैं:

- **विभिन्न सर्वनाम:** संदर्भ के अनुसार "पुरुष" (he), "स्त्री" (she) और "वे" (they) सर्वनामों का उपयोग। यह प्रथा लैंगिक रूढ़िवादिता से बचते हुए सभी जेंडर पहचान के व्यक्तियों के कार्य और योगदान को स्वीकार और इसकी पुष्टि करती है। अनिश्चित सर्वनाम और एकवचन संज्ञा का संदर्भ देते समय एकवचन में "वे" ("उन्हें, "स्वयं" और "उनके") और उससे संबंधित रूपों को अपनाएं। यह न केवल भाषा को सरल बनाता है बल्कि जेंडर-विशिष्ट सर्वनामों के बजाय समावेशिता भी सुनिश्चित करता है।
- **बहुवचन रूप का उपयोग:** सामान्य श्रोताओं को संबोधित करते समय बहुवचन रूप का चयन करें। "वे" या "सभी" का उपयोग करके हम एक समावेशी वातावरण बनाते हैं जो जेंडर के भेदभाव से परे है और व्यापक दर्शकों के साथ जुड़ता है।
- **तटस्थ वाक्यांश:** "इंसान", "लोग" और "व्यक्ति" जैसे तटस्थ शब्दों या वाक्यांशों को लागू करें। यह विकल्प जेंडर-विशिष्ट अर्थों को समाप्त करता है और सुनिश्चित करता है कि भाषा समावेशी और सम्मानजनक बनी रहे।
- **संबोधित किए जाने वाले व्यक्ति के नाम का उपयोग:** सर्वनाम की आवश्यकता से पूरी तरह बचने के लिए वाक्य में संबोधित किए जा रहे व्यक्ति का नाम दोहराएं। हालांकि इसके परिणामस्वरूप वाक्य थोड़े लंबे हो सकते हैं, लेकिन यह स्पष्टता की गारंटी देता है और जेंडर-विशिष्ट अनुमानों के लिए कोई जगह नहीं छोड़ता है।
- लाभार्थी/ग्राहक शब्द का उपयोग आधिकारिक संचार/दस्तावेजों में भी किया जा सकता है।

इन सुझावों को लागू करना न केवल समानता और सम्मान के सिद्धांतों के अनुरूप है, बल्कि व्यक्तियों को उनकी जेंडर पहचान

की परवाह किए बिना स्वीकार करने और महत्व देने की प्रतिबद्धता को भी दर्शाता है। इसलिए, जेंडर-समावेशी भाषा को अपनाना रूढ़िवादिता को खत्म करने और एक ऐसा वातावरण बनाने की दिशा में एक ठोस कदम है जहां हर कोई अपने प्रति ध्यान, तवज्जो और सम्मान महसूस करता है और स्वयं को सम्मिलित महसूस करता है। यह केवल भाषाई बारीकियों के बारे में नहीं है; बल्कि यह समावेशिता की संस्कृति को विकसित करने के बारे में है जो शब्दों से परे कार्यों और दृष्टिकोणों तक विस्तृत है।

निम्नलिखित खंड हमारे लेखन में सर्वनामों को प्रभावी ढंग से अपनाने के लिए उनके व्यावहारिक उपयोग पर ज़ोर देता है, जो जेंडर असंतुलन की समस्या खत्म करने में काफी मदद करेगा:

'वे' का प्रयोग एकवचन शब्द के रूप में किया जा रहा है क्योंकि 'पुरुष' (he) या 'स्त्री' (she) शब्द का प्रयोग पुल्लिंग और स्त्रीलिंग को दर्शाने के लिए किया जाता है। हालांकि, जब कोई व्यक्ति कहता है कि उसे 'वे (they)' शब्द पसंद है, तो वह व्यक्ति स्वयं के लिए जेंडर-तटस्थ सर्वनाम का उपयोग करना चाहता है।

उदाहरण के लिए, जब हम कहते हैं कि कोई गैर-द्विआधारी (non-binary) व्यक्ति है, तो व्यक्ति की पहचान लैंगिक द्विआधारी (पुरुष और महिला द्विआधारी) के बाहर हो रही है और 'वे' सर्वनाम को प्राथमिकता दे सकता है। 'वे' (they) शब्द का उपयोग अंग्रेजी में एकवचन संज्ञा के रूप में तेजी से बढ़ रहा है और यह मेरियम वेबस्टर डिक्शनरी द्वारा 2019 में साल का सर्वश्रेष्ठ शब्द था। हालांकि यह शब्द, जब एकवचन में उपयोग किया जाता है, तो समझना मुश्किल हो सकता है, यह समावेशिता की ओर एक कदम है और साथ ही संचार को अधिक जेंडर समावेशी बनाने की दिशा में एक कदम है।

विषय	कर्म	संबंधवाचक (possessive) निर्धारक	संबंधवाचक सर्वनाम	निजवाचक (Reflexive)
उन्होंने ब्रीफिंग तैयार की	मैं उनका आभार व्यक्त करता हूं।	उनकी ब्रीफिंग प्रबंधन के लिए सहायक थी	वह ब्रीफिंग उनकी है	उन्होंने स्वयं ब्रीफिंग लिखी।[5.11]

अभ्यास I: स्वयं का परीक्षण करें: मसौदा लेखन अभ्यास

कथन/स्थिति	सही है (हां/नहीं)	गलती (हां/नहीं)
• अर्जुन और स्तुति ने पारंपरिक भारतीय पोशाक किराए पर लेने का फैसला किया, क्योंकि हर कोई दिवाली उत्सव पर सर्वश्रेष्ठ दिखना चाहता था।		
• इंजीनियरिंग परीक्षा में शामिल होने वाले प्रथम वर्ष के प्रत्येक छात्र को विज्ञान में अपने ऐच्छिक विषय का चयन करने से पहले गणित योग्यता परीक्षा देनी होगी।		
• एक खाद्य वितरण सेवा प्रदाता स्टोर के 10 किलोमीटर के दायरे में मुफ्त डिलीवरी करता है। हमारे मिलनसार, व्यावसायिक डिलीवरी मैन आपके दरवाजे तक आपका भोजन ताजा और गर्म पहुंचाएंगे।		
• श्री सिन्हा एक सज्जन व्यक्ति हैं; उन्होंने अपनी पत्नी को काम करने की अनुमति दे दी।		
• मैं शाम को डॉक्टर के पास जाऊंगा। वह मेरे स्वास्थ्य सुधार के लिए कुछ दे पाएंगे।		
• श्री पटेल संस्थान के दूरदर्शी अध्यक्ष हैं।		

https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/en/writing-tips-plus/writing-to-or-about-non-binary-individual#courtesy-titles

अभ्यास II: आपकी संस्था कितनी जेंडर-समावेशी है?

नीति और प्रतिबद्धता	लैंगिक समावेशिता के प्रति स्पष्ट प्रतिबद्धता।
प्रशिक्षण और जागरूकता	कर्मचारियों और नेतृत्व को लैंगिक संवेदनशीलता, समावेशी भाषा के लिए जागरूकता अभियान में प्रशिक्षित किया गया है। सभी जेंडर के लोगों को प्रशिक्षण के अवसर प्रदान किए जाने चाहिए।
भाषा संबंधी दिशानिर्देश	जेंडर-समावेशी भाषा के लिए दिशानिर्देश।
दस्तावेज तैयार करना	समावेशी भाषा वाले अद्यतन दस्तावेज। फॉर्म में जेंडर-समावेशी विकल्प।
विपणन और जुड़ाव	लिखित सामग्री में विविध लैंगिक प्रतिनिधित्व। चित्रों और भाषा में रूढ़िवादिता से बचना।
वेबसाइट और ऑनलाइन उपस्थिति	समावेशी भाषा के लिए वेबसाइट ऑडिट। लैंगिक विविधता की दृष्टि से पहल संबंधी जानकारी।
सुविधाएं और स्थान	बच्चों की देखभाल के लिए कमरे। निर्धारित समावेशी स्थान।
आयोजन और कार्यक्रम	समावेशी आयोजन और भाषा। पदोन्नति में विविध प्रतिनिधित्व।
समावेशी नीतियां	विविध जेंडर को सम्मिलित करने वाली समावेशी नीतियां, स्पष्ट भेदभाव विरोधी नीतियां।
फीडबैक तंत्र	स्थापित फीडबैक चैनल। नियमित समीक्षा और फीडबैक पर प्रतिक्रिया।
प्रतिनिधित्व	नेतृत्व में विविध लैंगिक प्रतिनिधित्व, संचार में विविध विचार।
मानव संसाधन नीतियां	एक विविध, समावेशी संस्कृति को बढ़ावा।
नियमित मूल्यांकन	समावेशिता के लिए संचार का नियमित मूल्यांकन। फीडबैक और सर्वोत्तम पद्धतियों पर आधारित अनुकूलन (adaptation)

अभ्यास III: जेंडर स्थितिजन्य विश्लेषण टूलकिट के माध्यम से कार्यस्थल का आकलन?

नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी ने 2022 में यह आकलन करने के लिए कि कोई संगठन/संस्थान कितना समावेशी है, जेंडर स्थितिजन्य विश्लेषण (GSA) टूल विकसित किया।

सर्वेक्षण लैंगिक समानता को संस्थागत बनाने और संगठन की नीतियों, कार्यक्रमों, सुविधाओं और बजट में इसे शामिल किए जाने की पड़ताल करता है।

यह इस बात का विस्तृत दृष्टिकोण प्राप्त करने में मदद करता है कि पर्यावरण कितना जेंडर-समावेशी है।

यह जेंडर स्थितिजन्य विश्लेषण उपकरण निम्नलिखित लिंक पर उपलब्ध है और अवसर वाले क्षेत्रों के आसपास अधिक विस्तृत कार्य योजना के लिए और संगठन को जेंडर-समावेशी बनाने के लिए एक ठोस उपाय के रूप में इस्तेमाल किया जा सकता है।

सर्वे लिंक सर्वे मंकी में एक्टिवेट है।

अध्याय 6 जेंडर-समावेशी शब्दावली

मार्गदर्शिका के इस अध्याय में जेंडर की दृष्टि से समावेशी शब्दों, विशेषणों, सर्वनामों, सम्मानसूचक शब्दों, मुहावरों और वाक्यांशों की एक शब्दावली दी गई है जिसमें वे शब्द जो लैंगिक रूढ़िवादिता को बढ़ाते हैं, उन्हें एक नए रूप में दर्शाया गया है ताकि इनके इस्तेमाल से लैंगिक रूढ़िवादिता को समाप्त किया जा सके। इस शब्दावली के इस्तेमाल से कार्यस्थल में जेंडर-समावेशी संचार को बढ़ावा मिलेगा जिससे सभी के लिए एक अनुकूल कार्यस्थल का निर्माण करने में मदद मिलेगी।

अंग्रेजी भाषा में जेंडर को चिह्नित करने वाले बहुत कम शब्द: सर्वनाम और संबंधवाचक (He, She, Her और His); और कुछ संज्ञाएँ और संबोधन के रूप होते हैं। अधिकांश अंग्रेजी की संज्ञाओं (टीचर, प्रेसिडेंट) में व्याकरणिक लैंगिक रूप नहीं होते हैं बल्कि कुछ संज्ञाएँ (एक्टर/एक्ट्रेस, वेटर/वेट्रेस) विशेष रूप से पुल्लिंग या स्त्रीलिंग होती हैं। कुछ संज्ञाएँ जिनके इस्तेमाल से पहले केवल एक पक्ष को दर्शाया जाता था, अब वे निष्पक्ष हैं जिनका इस्तेमाल दोनों जेंडर के व्यक्तियों को दर्शाने के लिए किया जाता है जैसा कि नीचे दिखाया गया है।

इस सांकेतिक शब्दावली का इस्तेमाल करके कार्यस्थल में जेंडर-समावेशी संचार को बढ़ावा मिल सकता है और समाज को बड़े पैमाने पर प्रभावित किया जा सकता है। इन संकेतों के इस्तेमाल से जेंडर संवेदनशील और समावेशी वातावरण को प्रोत्साहन मिलने की उम्मीद है। हालाँकि, नीचे दी गई शब्दों की सूची संपूर्ण नहीं है और विकल्पों के साथ-साथ दाहिने कॉलम में अतिरिक्त शब्द भी दिए गए हैं। उदाहरण के लिए, चाइल्ड शब्द को बेहतर जेंडर-समावेशी शब्दों के तहत बॉय और गर्ल के साथ संबंधित किया गया है, इससे यह इंगित किया गया है कि बॉय और गर्ल शब्दों का इस्तेमाल करना गलत नहीं है बल्कि चाइल्ड शब्द को अधिक जेंडर-निष्पक्ष और समावेशी शब्द बनाने के लिए जोड़ा गया है।

जेंडर गैर-समावेशी पद	जेंडर-समावेशी पद
एक्टर/एक्ट्रेस	परफॉर्मर/आर्टिस्ट
एडमैन	एडवरटाइजिंग एग्जीक्यूटिव
एंकर मैन/वूमेन एंकर	कमेंटेटर/एंकर
ऑथरेस	ऑथर
बॉय/गर्ल	बॉय/गर्ल/चाइल्ड
बॉयफ्रेंड/गर्लफ्रेंड	बॉयफ्रेंड/गर्लफ्रेंड/पार्टनर
हस्बैंड/वाइफ	हस्बैंड/वाइफ/स्पाउस/ पार्टनर
बिजनेसमैन	बिजनेस पर्सन
कैमरामैन	कैमरा ऑपरेटर
चेयरमैन या चेयरवूमेन	चेयरपर्सन

चेयरमैनशिप	चेयरपर्सनशिप/चेयर ऑफ द कमेटी
कंट्रीमैन/वूमेन कॉम्पेट्रियट	फेलो सिटीज़न
क्राफ्ट्समैन	आर्टिसन
क्रूमैन	क्रू मेंबर/क्रू पर्सन
क्लीनिंग लेडी	हाउस हेल्प
डोरमैन	डोर अटेंडेंट
डिलीवरी बॉय	डिलीवरी पर्सन
ड्राफ्टमैन	ड्राफ्टर
फायरमैन	फायरफाइटर
फोरमैन	सुपरवाइज़र
फोरफादर्स	एनसेस्टर्स
हॉर्समैन	हॉर्सराइडर
होस्टेस	होस्ट
हाउसमेड	हाउसकीपर
हाउसवाइफ	होममेकर
लेडीज एंड जेंटलमैन	एवरीवन/पार्टिसिपेंट/अटेंडीज/कलीग
लैंडलॉर्ड/लैंडलेडी	ओनर
लेमैन	लेपर्सन
मेडन नेम	फैमिली नेम
मेल नर्स	नर्स
मेलमैन/पोस्टमैन	पोस्टल वर्कर
मैनअप	टफेनअप
मैन/वूमेन	पर्सन
मैनकाइंड	ह्यूमनकाइंड/ह्यूमैनिटी
मैन-मेड	ह्यूमन मेड
मैन्ड	क्रूइड
मैनपॉवर	वर्कफोर्स/वर्कर्स
मैस्यूज	मसाज थेरेपिस्ट
मिडलमैन	इंटरमीडियरी
मिडवाइफ	मिडवाइफ/बर्थिंग स्पेशलिस्ट
मदर या फादर	मदर/फादर/पैरेंट

मदरहुड/फादरहुड	पैरेंटहुड
न्यूजबॉय	न्यूजपेपर कैरियर
न्यूजमैन	रिपोर्टर
ऑफिस बॉय	मल्टी-टास्किंग स्टाफ (एमटीएस)/क्लर्क
पैट्रोलमैन	पुलिस ऑफिसर/पैट्रोल ऑफिसर
पुलिसमैन/पुलिस वूमेन	पुलिस ऑफिसर
पोस्टमैन	पोस्टल वर्कर
प्रोस्टीटयूट	सेक्स वर्कर-सर्वोच्च न्यायालय के दिशानिर्देश पढ़ें
रिपेयरमैन	रिपेयरपर्सन/तकनीशियन
सेल्समैन/सेल्सवूमेन	सेल्स क्लर्क/सेल्स पर्सन/सेल्स रिप्रेजेन्टेटिव
सर्विसमैन	सर्विस मेंबर/ तकनीशियन
शोमैन	एक्टर/परफॉर्मर/एंटरटेनर
शोमैनशिप	स्टेज प्रेजेंस
सिस्टर/ब्रदर	सिस्टर/ब्रदर/सिबलिंग
सन/डॉटर	सन/डॉटर/चाइल्ड
स्पोकमैन	रिप्रेजेन्टेटिव/स्पोकपर्सन
स्पोर्टमैन	स्पोर्ट पर्सन
स्टेटमैन	स्टेटपर्सन/लीडर
स्टेवार्डेस/स्टेवर्ड	फ़्लाइट अटेंडेंट
कॉमनमैन	कॉमनपर्सन
द मैन इन द स्ट्रीट	द एवरेजपर्सन
ट्रांस सेक्सुअल	ट्रांसजेंडर पर्सन
ट्रांसवेस्टीट	क्रॉस-ड्रेसर
वेटर/वेट्रेस	सर्वर/टेबल अटेंडेंट
वॉचमैन	गार्ड/सिक्योरिटी गार्ड
वूमेन/मैन	वूमेन/मैन/पर्सन
वूमेन डॉक्टर (सभी पेशेवरों के लिए जैसे कि लॉयर, पायलट, पॉलिटिशियन, इंजीनियर, आदि)	पेशों को संदर्भित करता है, जैसे कि लॉयर, पायलट, पॉलिटिशियन, इंजीनियर, आदि
वर्कमैन/वर्कवूमेन	वर्कर
यंगमैन	यंग पर्सन/युवा

हम अक्सर अपनी रोजमर्रा की भाषा में निम्नलिखित वाक्यांश और मुहावरे सुनते रहते हैं जो जेंडर की दृष्टि से गैर-समावेशी होते हैं और रूढ़िवादिता को मजबूत करने की क्षमता रखते हैं। कुछ लैंगिक रूप से समावेशी विकल्प नीचे दिए गए हैं:

मुहावरे और वाक्यांश

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
आदमी का घर उसका महल होता है	किसी का घर उसका महल होता है
हर आदमी अपने लिए जीता है	हर कोई अपने लिए जीता है
सज्जनों का समझौता	सम्मानजनक समझौता
किसी परियोजना के लिए पुरुषों को काम पर रखना	किसी परियोजना को संचालित/ चलाने के लिए व्यक्तियों को काम पर रखना;
नो मैन्स लैंड	न्यूट्रल जोन
कामगार का वेतन	कर्मचारी का वेतन
यस मैन	एविड फॉलोअर

निम्नलिखित विशेषणों के कुछ उदाहरण दिए गए हैं जिनका इस्तेमाल आमतौर पर कुछ विशेषताओं जैसे बहादुरी आदि को इंगित करने के लिए किया जाता है। इन शब्दों में ऐसी व्याख्या निहित होती है जो शब्द के शाब्दिक अर्थ से अलग लैंगिक रूप से पक्षपाती हो जाती है। निष्पक्ष शब्दों के इस्तेमाल से भी, जेंडर-समावेशी कॉलम में दिए गए शब्दों का पक्षपात रहित अभिप्राय हो सकता है।

विशेषण

जेंडर गैर-समावेशी	जेंडर-समावेशी
ब्रदरली	फ्रेंडली/कोऑपरेटिवली/कॉमरेडली
एफेमिनेट	डेलिकेट/सॉफ्ट/जेंटल
किंग-साइज	गिगेंटिक
लेडीलाइक	कर्टियस/कल्चर्ड
लाइक ए मैन	रेसोल्युटली/ब्रेवली
मेडनवॉयेज	फर्स्ट वॉयेज
मैन इनफ	स्ट्रॉन्ग इनफ
मैन ऑफ़ एक्शन	डायनामिक व्यक्ति
मैनली	स्ट्रॉन्ग/मैच्योर

मास्टर	एक्सपर्ट/गिफ्टेड/एकंपलिश्ड
स्पिंस्टर/बैचलर	सिंगलपर्सन
ओल्ड वाइव्स टेल	सुपरस्टीशन
सेल्फ-मेड मैन	सेल्फ-मेड पर्सन
स्पोर्ट्समैन लाइक	स्पोर्टिंग/स्पोर्टी

संबोधित करने के कुछ और रूप निम्नानुसार हैं:

व्यक्तिगत उपनाम और संबोधन के रूप

पक्षपाती	निष्पक्ष
मिस्टर या मिसेज	मिस्टर/मिसेज/मिस/एमएक्स ("एमआईएक्स" के रूप में उच्चारित किया जाता है)
मिस्टर और मिसेज अर्जुन: मिस्टर और मिसेज लीला	लीला और अर्जुन; मिस लीला और मिस्टर अर्जुन
मिस और मिसेज	मिस
डियर सर (डिफ़ॉल्ट रूप से)	डियर सर/डियर मैडम/डियर (व्यावसायिक या औपचारिक उपनाम)

अलग तरीके से व्यक्त करना

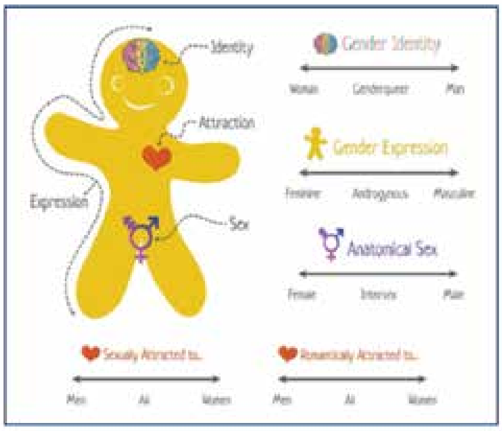
नोट:	संचार को समावेशी बनाने के लिए, जेंडर विशिष्ट अभिव्यक्तियों का इस्तेमाल करने से बचें और अधिक जेंडर-निष्पक्ष अभिव्यक्तियों का इस्तेमाल करें।
उपयोग के उदाहरण:	
गैर-समावेशी:	Man's search for knowledge has led him to improve scientific methodology.
समावेशी:	The search for knowledge has led us to improve scientific methodology.

लैंगिक रूढ़िवादिता को समाप्त करना

नोट:	सार्वजनिक और निजी क्षेत्रों में पदों को सामाजिक और सांस्कृतिक रूप से जेंडर-विशिष्ट संदर्भों में बनाया जाता है, इनके इस्तेमाल को लैंगिक रूप से समावेशी बनाया जाना चाहिए। व्यवसाय और काम की प्रकृति को बिलकुल भी लैंगिक रूप से निर्धारित नहीं किया जाना चाहिए।
उपयोग के उदाहरण:	
गैर-समावेशी:	Arjun and Lila both have full-time jobs; he helps her with cooking.
समावेशी:	Arjun and Lila both have full-time jobs; they cook together.
उपयोग के उदाहरण:	
गैर-समावेशी:	A nurse knows that every day she will touch a life or a life will touch hers.
समावेशी:	A nurse knows that every day she/he/they will touch a life or a life willtouch hers/his/theirs.

शब्दकोष

वर्तमान में जेंडर के संदर्भ में जिन शब्दों का इस्तेमाल किया जाता है वे निम्नलिखित हैं। संचार में लैंगिक रूप से समावेशी शब्दावली वाली भाषा के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए इन शब्दों के अर्थ की जानकारी होना महत्वपूर्ण है।



Source : Killermann, S. (2017), A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook. Austin, TX: Impetus Books.

- **एजेंडर**[1]

  वह व्यक्ति जो पारंपरिक प्रणाली से बिलकुल संबंधित नहीं होता है (या बहुत कम संबंधित होता है), जो पुरुष या महिला की अवधारणाओं के साथ कोई मेल नहीं खाता है और/या वह व्यक्ति जो स्वयं को किसी भी जेंडर के अनुरूप नहीं देखता है। कभी-कभी ऐसे व्यक्तियों को जेंडर न्यूट्रोइस, जेंडर न्यूट्रल या जेंडरलेस भी कहा जाता है।

- **एन्ड्रोजीनस**[2]

  इस शब्द का इस्तेमाल उन व्यक्तियों के लिए किया जाता है जिनमें पुरुषत्व और स्त्रीत्व दोनों के गुण होते हैं।

- **बाईजेंडर**[3]

  वह व्यक्ति जो पारंपरिक रूप से निर्धारित लैंगिक पहचान "महिला" और "पुरुष" दोनों से मेल खाता है, जिसकी पहचान दोनों (महिला और पुरुष) जेंडर (या कभी-कभी पुरुष या महिला के स्थान पर किसी तीसरे जेंडर) के रूप में होती है।

- **सिसजेंडर**[4]

  यह शब्द ऐसे व्यक्तियों को दर्शाता है जिनका जेंडर जन्म के समय उनकी निर्धारित लैंगिक पहचान और उनकी अपेक्षित द्विआधारी लैंगिक पहचान से मेल खाता है। इस शब्द को "ट्रांसजेंडर" का विपरीतार्थक माना जाता है। उदाहरण: एक व्यक्ति जिसका जन्म के समय निर्धारित जेंडर "महिला" है और वर्तमान में उसकी लैंगिक पहचान एक लड़की या महिला के रूप में होती है।

- **कमिंग आउट**[5]

  वह प्रक्रिया जिसके माध्यम से कोई व्यक्ति अपनी लैंगिक पहचान या लैंगिकता को स्वयं स्वीकार करता है और दूसरों के सामने ज़ाहिर करता है। कमिंग आउट एक सतत प्रक्रिया हो सकती है।

- **डेडनेमिंग**[6]

  किसी ट्रांसजेंडर व्यक्ति को समाज द्वारा निर्धारित नाम के बजाय उस नाम से संदर्भित करना जो उनकी लैंगिक पहचान के परिवर्तन से पहले था।

- **जन्म के समय निर्धारित जेंडर**[7]

  जन्म के समय किसी व्यक्ति का जेंडर उसकी शारीरिक विशेषताओं के आधार पर निर्धारित किया जाता है। लोग "जन्म के समय निर्धारित महिला जेंडर" को दर्शाने के लिए संक्षिप्त शब्द DFAB तथा "जन्म के समय निर्धारित पुरुष जेंडर" को दर्शाने के लिए संक्षिप्त शब्द DMAB का इस्तेमाल कर सकते हैं।

- **जेंडर[8]**

  आर्थिक, राजनीतिक और सांस्कृतिक विशेषताएँ और अवसर पुरुष या महिला होने से जुड़े होते हैं। पुरुष या महिला होने का क्या अर्थ है इसकी सामाजिक परिभाषाएँ विभिन्न संस्कृतियों में अलग-अलग होती हैं और समय के साथ बदलती रहती हैं। जेंडर शब्द सामाजिक रूप से निर्मित भूमिकाओं और रिश्तों, व्यक्तित्व के लक्षणों, दृष्टिकोणों, व्यवहारों, मूल्यों और सापेक्ष शक्ति और समाज में निर्धारित दो जेंडर की विभिन्नताओं के समूह को संदर्भित करता है। जेंडर एक अर्जित की गई पहचान है जिसे अपनाया जाता है, जो समय के साथ बदलती रहती है और यह विभिन्न संस्कृतियों में व्यापक रूप से भिन्न होती है। जेंडर संबंधपरक होता है और इसका तात्पर्य केवल महिलाओं या पुरुषों से नहीं अपितु उनके बीच के रिश्ते से होता है।

- **लैंगिक पक्षपात[9]**

  जेंडर के आधार पर निर्णय लेने से किसी एक जेंडर को अन्य जेंडर की तुलना में अधिक तरजीह दी जाती है जिसके परिणामस्वरूप अक्सर ऐसा संदर्भ सामने आता है कि महिलाओं और/या लड़कियों की तुलना में पुरुषों और/या लड़कों को अधिक तरजीह दी जाती है।

- **जेंडर द्विआधारी[10]**

  इस शब्द का अर्थ है, यह मानना कि जेंडर केवल दो होते हैं और प्रत्येक व्यक्ति उन दो में से किसी एक से संबंधित होता है।

- **जेंडर ब्लाइंडनेस[11]**

  लड़कों/पुरुषों तथा महिलाओं/लड़कियों को उन्हें विशेष सामाजिक, सांस्कृतिक, आर्थिक और राजनीतिक संदर्भों और पृष्ठभूमि के अंतर्गत दी गई भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को पहचानने में नाकाम रहने को ही जेंडर ब्लाइंडनेस के रूप में जाना जाता है। वे परियोजनाएँ, कार्यक्रम, नीतियाँ और दृष्टिकोण जो जेंडर ब्लाइंड होते हैं, उनमें विभिन्न भूमिकाओं और विविध आवश्यकताओं को ध्यान में नहीं रखा जाता है, इससे लैंगिक संबंधों की असमान संरचना को बदलने में मदद नहीं मिलती और यह स्थिति ज्यों की त्यों बनी रहती है।

- **लैंगिक भेदभाव[12]**

  लैंगिक भेदभाव: जेंडर के आधार पर किया गया कोई भी अंतर, बहिष्कार, या प्रतिबंध जिसका प्रभावी उद्देश्य महिलाओं की मान्यता, खुशी या पहचान को, उनकी वैवाहिक स्थिति की परवाह किए बिना, पुरुषों और महिलाओं की समानता के आधार पर, राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक या किसी अन्य क्षेत्र में उनके मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रता कम करना या समाप्त करना है।

- **जेंडर डिस्फोरिया[13]**

  किसी व्यक्ति के जन्म के समय निर्धारित जेंडर और उसकी लैंगिक पहचान तथा वर्तमान में उसकी शारीरिक विशेषताएँ और उसकी लैंगिक पहचान के बीच अंतर को पता करने के लिए एक निदान (diagnosis) किया जाता है जिसे जेंडर डिस्फोरिया कहते हैं।

- **लैंगिक विस्तार[14]**

  यह द्विआधारी लैंगिक पहचान की तुलना में लैंगिक पहचान की अन्य व्यापक सीमाओं को दर्शाता है।

- **लैंगिक अभिव्यक्ति[15]**

  किसी व्यक्ति के बाहरी स्वरूप जैसे कि कपड़े, आचरण, सामाजिक व्यवहार और अन्य कारकों के संयोजन के माध्यम से ही उसे पुरुष और स्त्री समझा जाता है। इसे "लैंगिक प्रस्तुतिकरण" (gender presentation) के रूप में भी जाना जाता है।

- **जेंडर-फ़्लूड[16]**

  यह एक निश्चित लैंगिक पहचान न होने की भावना होती है इसमें लैंगिक पहचान समय के अनुरूप बदलती रहती है। एक जेंडर-फ़्लूड व्यक्ति विभिन्न समय और स्थिति के आधार पर अपनी लैंगिक पहचान कई रूपों में कर सकता है; ऐसे व्यक्तियों की पहचान जेंडरक्वीर के रूप में भी की जा सकती है।

- **लैंगिक पहचान[17]**

  यह इससे संदर्भित है कि किसी के जेंडर की आंतरिक धारणा क्या है और जेंडर के विकल्पों के आधार पर वे स्वयं को किस रूप में देखते हैं या वे किस लैंगिक पहचान से मेल खाते हैं। सामान्य लैंगिक पहचान के रूप में पुरुष, महिला, जेंडरक्वीर, ट्रांस*, इत्यादि शामिल हैं।

- **जेंडर-समावेशी भाषा[18]**

  यह संचार का वह रूप है जिसका उद्देश्य किसी विशेष जेंडर के व्यक्तियों के प्रति पक्षपात से बचना और सभी जेंडर के व्यक्तियों के प्रति समान भाव रखना है। यह पुरुष और महिला की पारंपरिक द्विआधारी लैंगिक पहचान के अतिरिक्त लैंगिक पहचान के विविध स्पेक्ट्रम को स्वीकार करता है और इसका सम्मान करता है।

- **जेंडर साक्षरता[19]**

  सामाजिक जेंडर "नियमों" का परीक्षण करने और इन आख्यानों के बारे में गंभीर रूप से सोचने के लिए कार्यनीतियों और उपकरणों के विकास करने को ही जेंडर साक्षरता कहा जाता है।

- **जेंडर न्यूट्रल[20]**

  विभिन्न स्थानों, भाषा और पहचान का वर्णन करने वाले वे शब्द जो जेंडर-आधारित नहीं होते हैं (उदाहरण के लिए जेंडर-न्यूट्रल बाथरूम)।

- **जेंडर-न्यूट्रल भाषा[21]**

  जेंडर-न्यूट्रल भाषा ऐसी सामान्य शब्दावली है, जिसमें गैर-लैंगिक भाषा समावेशी भाषा या जेंडर-निष्पक्ष भाषा शामिल होती है। जेंडर-न्यूट्रल भाषा का उद्देश्य ऐसे शब्द के चुनाव से बचना होता है जिनकी व्याख्या पक्षपातपूर्ण, भेदभावपूर्ण या यह कहकर की जा सकती है कि एक जेंडर या सामाजिक जेंडर ही मानदंड है। जेंडर-निष्पक्ष और समावेशी भाषा के इस्तेमाल से जेंडर रूढ़िवादिता को कम करने में मदद मिलती है, सामाजिक परिवर्तन को बढ़ावा मिलता है और जेंडर समानता लाने में भी सहायता मिलती है।

- **जेंडर-न्यूट्रल सर्वनाम[22]**

  सर्वनामों के वे समूह जो पुरुष/महिला द्विआधारी लैंगिक पहचान के अनुरूप नहीं होते हैं। इन्हें सर्वलिंगी सर्वनाम के रूप में भी जाना जाता है। उदाहरणों में ze, hir और hirs या एकवचन they शामिल हो सकते हैं।

- **जेंडर प्रतिकूलता[23] (GENDER NON-CONFORMING)**

  लैंगिक अभिव्यक्ति के लिए संस्कृतिक क्या सामाजिक अपेक्षाओं से परे जेंडर को व्यक्त करना या पहचान करना। यह ऐसा व्यापक शब्द है जिसमें अन्य शब्द जैसे कि जेंडरक्वीर, जेंडर वेरिएंट और जेंडर फ़्लूड समाहित है।

- **जेंडर को मुख्यधारा में लाना[24]**

  जेंडर को मुख्यधारा में लाना नीति प्रक्रियाओं का (पुन: संगठन, सुधार, विकास और मूल्यांकन) है, ताकि सामान्य रूप से नीति निर्माण में शामिल व्यक्तियों के द्वारा सभी स्तरों और सभी चरणों पर सभी नीतियों में लैंगिक समानता की अवधारणा को शामिल किया जा सके। जेंडर को मुख्यधारा में लाना, एक जेंडर अवधारणा है जो महिलाओं और पुरुषों के लिए सभी क्षेत्रों और सभी स्तरों पर कानून, नीतियों या कार्यक्रमों सहित किसी भी योजनाबद्ध काम के प्रभाव का आकलन करने की प्रक्रिया है। यह महिलाओं के साथ-साथ पुरुषों के मुद्दों और अनुभवों को सभी राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक क्षेत्रों में नीतियों और कार्यक्रमों के डिजाइन, कार्यान्वयन, निगरानी और मूल्यांकन का एक प्रमुख आयाम बनाने की कार्यनीति है ताकि महिलाओं और पुरुषों को समान रूप से लाभ हो और असमानता न रहे। अंतिम लक्ष्य लैंगिक समानता हासिल करना है।

- **जेंडर क्वीर[25]**

  लैंगिक पहचान का यह पदनाम अक्सर उन व्यक्तियों द्वारा अपनाया जाता है जो पुरुष या महिला के पारंपरिक द्विआधारी लैंगिक वर्गीकरण के साथ मेल नहीं खाते हैं। यह एक व्यापक शब्द के रूप में कार्य करता है जिसमें विभिन्न गैर-अनुरूप या गैर-द्विआधारी लैंगिक पहचान, जैसे कि एजेंडर, बाइजेंडर और जेंडर फ़्लूड शामिल हैं। इस समावेशी वर्गीकरण में पुरुष और महिला दोनों से जुड़े लक्षणों का संयोजन शामिल हो सकता है, जैसा कि बाइजेंडर या पैनजेंडर व्यक्तियों में देखा जाता है। इसके अतिरिक्त, इसमें उन लोगों को शामिल किया जाता है जिनमें विशिष्ट लैंगिक संबद्धता (जेंडरलेस, एजेंडर) का अभाव होता है, जो विभिन्न लैंगिक पहचानों के बीच आसानी से अपनी पहचान बदल लेते हैं (जेंडर फ़्लूड), तीसरे जेंडर या अन्य-जेंडर के रूप में अपनी लैंगिक पहचान करने वाले व्यक्ति और वे जो लैंगिक पहचान और यौन अभिमुखीकरण (sexual orientation) के बीच सम्मिश्रण या अस्पष्टता का अनुभव करते हुए, अपने जेंडर को कोई पहचान न देने का विकल्प चुनते हैं।

- **जेंडर सर्वनाम[26]**

  इनका उपयोग किसी की जेंडर पहचान का वर्णन करने के लिए किया जाता है, या तो जब वे स्वयं का उल्लेख कर रहे हों या जब उनका उल्लेख किया जा रहा हो। ऐसे कई जेंडर सर्वनाम हैं जिन्हें लोग अपने संचार में इस्तेमाल करते हुए चुनते हैं कुछ सामान्य सर्वनाम - she/her, he/his और they/them हैं।

- **लैंगिक भूमिका[27]**

  व्यक्तियों के वे व्यवहार और मान्यताएँ जिन्हें एक सांस्कृतिक समूह उनके निर्दिष्ट जेंडर के आधार पर उपयुक्त मानता है।

- **जेंडर-संवेदनशील भाषा[28]**

  जेंडर-संवेदनशील भाषा लैंगिक समानता है जो भाषा के माध्यम से प्रकट होती है। भाषा में लैंगिक समानता तब प्राप्त होती है जब महिलाओं और पुरुषों - और वे जो द्विआधारी लैंगिक प्रणाली के अनुरूप नहीं होते हैं उन्हें भाषा के माध्यम से समान मूल्य, गरिमा, एवं निष्ठा वाले और सम्मानित व्यक्तियों के रूप में संबोधित किया जाता है।

- **लैंगिक रूढ़िवादिता[29]**

  लैंगिक रूढ़िवादिता उन गुणों, विशेषताओं या उन भूमिकाओं के बारे में एक सामान्यीकृत दृष्टिकोण या पूर्वधारणा है जो महिलाओं और पुरुषों के पास हैं या होनी चाहिए या उनके द्वारा निभाई जानी चाहिए। लैंगिक रूढ़िवादिता तब नुकसानदायक हो जाती है जब यह किसी व्यक्ति के जीवन जीने के विकल्पों, जैसे प्रशिक्षण और व्यवसाय और जीवन की योजनाओं के उनके चुनाव को सीमित कर देती है।

- **लैंगिक रूढ़िबद्धता[30]**

  लैंगिक रूढ़िबद्धता: इसका अर्थ है "व्यक्तियों का उनके जेंडर के आधार पर कुछ गुणों, विशेषताओं और उनकी भूमिकाओं का वर्णन करना। लैंगिक रूढ़िबद्धता निम्न प्रकार की हो सकती है - नकारात्मक (जैसे, महिलाएं खराब ड्राइवर होती हैं, पुरुष डायपर नहीं बदल सकते) तथा सौम्य (जैसे, महिलाएं बेहतर देखभाल करने वाली होती हैं, पुरुष अधिक मजबूत होते हैं)। लैंगिक रूढ़िबद्धता तब हानिकारक हो जाती है जब यह किसी व्यक्ति के जीवन जीने के विकल्पों, जैसे प्रशिक्षण और पेशा और जीवन की योजनाओं के उनके चुनाव को सीमित कर देती है। मिश्रित लैंगिक रूढ़िबद्धता तब पैदा होती है जब व्यक्ति की अन्य विशेषताओं, जैसे विकलांगता, जातीयता या सामाजिक स्थिति के बारे में रूढ़िवादिता की परत चढ़ जाती है।

- **विषमलैंगिकता[31] (HETERONORMATIVITY)**

  यह व्यक्तियों और/या संस्थानों में इस धारणा को संदर्भित करता है कि प्रत्येक व्यक्ति विषमलैंगिक है और विषमलैंगिकता अन्य सभी लैंगिकताओं से बेहतर है।

- **पारस्परिक वर्गीकरण[32] (INTERSECTIONALITY)**

पारस्परिक वर्गीकरण का अर्थ सामाजिक पहचान और उत्पीड़न, वर्चस्व और/या भेदभाव की संबंधित प्रणालियों का मिश्रण है। इसका अभिप्राय यह है कि अनेक पहचान एक-दूसरे से जुड़कर एक समग्र पहचान बनाती हैं जो आंशिक पहचान से अलग होती हैं। यह सिद्धांत पहली बार 1989 में अमेरिकी नागरिक अधिकार अधिवक्ता किम्बरेल क्रेंशॉ द्वारा प्रस्तुत किया गया था। पारस्परिक वर्गीकरण सामाजिक संरचनाओं के भीतर किसी के अनुभवों को आकार देने में पहचान के विभिन्न पहलुओं की जटिल पारस्परिक क्रिया को उजागर करता है।

- **हार्मोन थेरेपी**[33]

  ये माध्यमिक यौन विशेषताओं के विकास को प्रभावित करने के लिए इरादतन किया जाने वाला उपचार होता है।

- **इंटरसेक्स**[34]

  यह ऐसे व्यक्ति को दर्शाता है जिसका जन्म जेंडर गुणसूत्रों, जननांगों या प्रजनन प्रणाली के साथ हुआ है जो पुरुष या महिला जेंडर के संबंध के लिए विशिष्ट नहीं है।

- **LGBTQIA+**[35]

  यह "उन सभी लोगों के लिए संक्षिप्त या छोटा शब्द होता है जिनका जेंडर या जिनकी लैंगिकता मापदंडों के अनुरूप नहीं है (या क्वीर), ऐसे कई अलग-अलग प्रारंभिक शब्द हैं जिन्हें लोग अपने नाम के साथ लगाना पसंद करते हैं। LGBTQIA+ का पूर्ण रूप - Lesbian, Gay. Bisexual, Transgender, Queer or Questioning, Intersex, Asexual और स्पष्ट रूप से सूचीबद्ध लोगों से अलग पहचान और "+" अभिव्यक्तियों वाले लोगों के लिए समावेशिता का प्रतीक है।

- **मिसजेंडर**[36]

  इसका अर्थ है जेंडर सर्वनाम का इस्तेमाल करने वाले ऐसे व्यक्ति जो उन सर्वनामों की लैंगिक पहचान से मेल नहीं खाते हैं।

- **MX.**[37]

  एक जेंडर-न्यूट्रल उपनाम, जिसका उच्चारण है "मिक्स", जो सुश्री और श्री जैसे जेंडर-आधारित उपनामों के स्थान पर इस्तेमाल होता है।

- **मल्टीजेंडर / पोलीजेंडर (बहुलिंगी)**[38]

  मल्टीजेंडर शब्द उन व्यक्तियों का वर्णन करता है, जो एक से अधिक जेंडर का अनुभव करते हैं। यह एक विशिष्ट जेंडर की पहचान के रूप में कार्य करता है या इस श्रेणी में आने वाले अन्य पहचानों को परिभाषित करता है। मल्टीजेंडर व्यक्तियों के लिए यह संभव है कि उन्हें समय के साथ विभिन्न जेंडरो का अनुभव हो, और कुछ तो एक ही समय में कई जेंडरो का अनुभव एक साथ करते हैं। इस श्रेणी में आने वाले विशिष्ट जेंडर, बाइनरी संरचना का पालन कर सकते हैं या उससे परे भी हो सकते हैं। विशेष रूप से, कुछ मल्टीजेंडर व्यक्ति अपनी पहचान सिसजेंडर और ट्रांसजेंडर दोनों के रूप में करते हैं। पॉलीजेंडर व्यक्तियों के मामले में, उनके शारीरिक, कानूनी, या सामाजिक परिवर्तन करने का विकल्प, जेंडर के संबंध के प्रति उनकी व्यक्तिगत धारणा और उनके मौजूदा सांस्कृतिक संदर्भ पर निर्भर करता है। हालांकि मल्टीजेंडर व्यक्तियों को सामान्यत: गैर-बाइनरी और ट्रांसजेंडर की श्रेणी में रखा जाता है, वे अपनी पहचान इन श्रेणियों के आधार पर स्पष्ट रूप से रख भी सकते हैं या नहीं भी रख सकते हैं।

- **गैर-मौखिक संचार**[39]

  गैर-मौखिक संचार वे होते हैं जिनमें व्यक्ति अपनी भावनाओं, जरूरतों, मंशा, व्यवहार और विचारों को मौखिक भाषा के इस्तेमाल के बिना व्यक्त करता है। गैर-मौखिक संचार में मानवीय सामाजिक जीवन में महत्वपूर्ण होते हैं जिनमें भावनाओं की अभिव्यक्ति पारस्परिक व्यवहार, जैसे कि मैत्री, अपमान का प्रभाव, नियंत्रण का प्रभाव, बातचीत कर रहे लोगों के बीच नियंत्रण और किसी व्यक्ति द्वारा अपनी वाणी को सुविधाजनक बनाना शामिल है।

- **गैर-द्विआधारी[40]**

  वह व्यक्ति जिसकी पहचान द्विआधारी लैंगिक पहचान - पुरुष या महिला, के रूप में नहीं होती है।

- **आउटिंग[41]**

  किसी की अनुमति के बिना उसकी लैंगिक पहचान या यौन अभिमुखीकरण (gender identity) का खुलासा करना।

- **पासिंग[42]**

  एक ट्रांसजेंडर व्यक्ति की उस जेंडर के रूप में पहचाने जाने की क्षमता जिसके साथ वे मेल खाते हैं।

- **सर्वनाम[43]**

  किसी व्यक्ति द्वारा तय की गई वे शर्तें जो उनकी लैंगिक पहचान और स्वयं की अभिव्यक्ति के साथ सबसे अच्छी तरह मेल खाती हैं; आपको किसी व्यक्ति का संदर्भ देते समय उसके सर्वनाम का इस्तेमाल करना चाहिए।

- **पितृसत्ता[44]**

  परंपरागत रूप से परिभाषित पितृसत्ता, सामाजिक संबंधों की एक प्रणाली को संदर्भित करती है जिसमें सामाजिक रूप से परिभाषित पुरुषों और महिलाओं के बीच लैंगिक असमानता होती है। असमान सामाजिक संबंधों की यह प्रणाली किसी समाज के राजनीतिक, सामाजिक, सांस्कृतिक और आर्थिक संस्थानों के साथ-साथ निजी घरेलू संबंधों में भी अंतर्निहित होती है। लैंगिक असमानता की इन प्रणालियों में, महिलाएं सामाजिक संबंधों और संगठन के भीतर खुद को विभिन्न तरीकों से वंचित पाती हैं। पितृसत्तात्मक समाज में, महिलाओं को सामूहिक रूप से सत्ता के राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक पदों से बाहर रखा गया है; महिलाओं को समान मूल्य के काम के लिए कम वेतन मिलता है; और महिलाओं को गरीबी और संसाधनों, वस्तुओं और सेवाओं की उपलब्धता कम होने की संभावना होती है।

- **क्वीर[45]**

  यह शब्द “उन व्यक्तियों का वर्णन करने के लिए एक व्यापक शब्द के रूप में उपयोग किया जाता है जो खुद को महिला या पुरुष नहीं मानते हैं। इसका उपयोग उन लोगों का वर्णन करने के लिए भी किया जाता है जिनकी लैंगिक पहचान मानदंडो के अनुरूप नहीं है। एक अपमानजनक शब्द के रूप में इसके ऐतिहासिक उपयोग के कारण, इसे LGBTQ समुदाय के सभी सदस्यों द्वारा अपनाया या उपयोग नहीं किया जाता है। “क्वीर” शब्द का प्रयोग अक्सर LGBTQ के साथ परस्पर विनिमय के लिए किया जा सकता है (उदाहरण के लिए, “ LGBTQ लोगों” के बजाय “क्वीर लोग”)।

- **तृतीय-जेंडर[46] (THIRD-GENDER)**

  “तृतीय-जेंडर, एक व्यक्ति जो अपनी पहचान पुरुष या महिला के रूप में नहीं करता, बल्कि किसी अन्य जेंडर के रूप में करता है। इस जेंडर श्रेणी का प्रयोग उनके द्वारा किया जाता है जो तीन या उससे अधिक जेंडर को मान्यता देते है, समकालीन और ऐतिहासिक दोनों, और यह एक वैचारिक शब्द भी है जिसका अर्थ उसे उपयोग करने वाले लोगों के लिए अलग-अलग होता है; यह जेंडर द्विआधारी परिभाषा से परे बढ़ने का एक तरीका है।

- **ट्रांसजेंडर[47]**

  यह शब्द उन व्यक्तियों को समाविष्ट करता है जिनका जन्म के समय निर्धारित लिंग और जेंडर पहचान अपेक्षा के मुताबिक़ मेल नहीं खाते, जैसे किसी का जन्म पुरुष के रूप में हुआ हो लेकिन वह अपनी पहचान पुरुष के रूप में नहीं करता हो। ट्रांसजेंडर को अक्सर व्यापक रूप से वर्णन करने वाला शब्द माना जाता है। यह “सिसजेंडर” का विपरीत होता है, जो उन व्यक्तियों को समाहित करता है जिनकी जेंडर पहचान उनके जन्म पर निर्धारित लिंग के साथ मेल खाती है। अनेक व्यक्तियों के लिए, उनकी पहचान का और अधिक सटीक वर्णन “ट्रांसजेंडर और..” (उदाहरण के लिए, ट्रांसजेंडर और तृतीय लिंग) जैसे संयुक्त शब्दों से होता है, जहाँ इस शब्द को एक समावेशी लेबल के रूप में उपयोग किया जाता है जो कि विभिन्न जेंडर पहचानों को एक साथ लाता है।

- **परिवर्तन**[48]

  एक ट्रांस व्यक्ति की अपनी लैंगिक पहचान को उजागर करने की प्रक्रिया, जिसे रूप, शरीर, व्यवहार और कोई व्यक्ति स्वयं को कैसे संदर्भित करता है, परिवर्तन से चिह्नित किया जा सकता है। परिवर्तन एक निश्चित समय अवधि या एक सतत प्रक्रिया से अधिक समय तक हो सकता है।

- **ट्रांसफोबिया**[49]

  ट्रांस व्यक्तियों, ट्रांस समुदाय, या जेंडर की अस्पष्टता के प्रति आशंका, पूर्वाग्रह, या शत्रुता को ट्रांसफोबिया कहा जाता है। यह स्थिति केवल क्वीर समुदाय के भीतर ही नहीं, बल्कि व्यापक समाज में भी देखी जा सकती है। "ट्रांसफोबिक" विशेषण का उपयोग ट्रांस* लोगों के प्रति विविध नकारात्मक धारणाओं, विचारों, और इरादों का प्रदर्शन करने वाले व्यक्तियों को चिन्हित करने के लिए किया जाता है। ट्रांसफोबिया अक्सर हिंसात्मक और घातक तरीकों में प्रकट होती है, जिसके कारण सीसजेंडर की तुलना में ट्रांस व्यक्तियों पर हिसंक अपराधों और हत्या का शिकार होने का ख़तरा ज़्यादा होता है, जिनमें वे भी शामिल है जो अपनी पहचान LGBTQIA+ के रूप में करते हैं।

- **टू स्पिरिट**[50]

  यह पारंपरिक रूप से (और विशेष रूप से) मूल अमेरिकी लोगों द्वारा इस्तेमाल किया जाने वाला एक व्यापक शब्द है, जिसका इस्तेमाल उन व्यक्तियों को पहचानने के लिए किया जाता है जिनमें दोनों जेंडर के गुण होते हैं या दोनों की भूमिकाएं पूरी करते हैं।

- **सेक्स**[51] **(SEX)**

  यह उन जैविक विशेषताओं को संदर्भित करता है जो मनुष्य को महिला या पुरुष के रूप में परिभाषित करती हैं।

- **लैंगिक-भेदभाव**[52] **(SEXISM)**

  लैंगिक भेदभाव शक्ति से जुड़ा हुआ है जिसमें जिनके पास शक्ति होती है आमतौर उनका पक्ष लिया जाता है और जिनके पास शक्ति नहीं होती उनके साथ आमतौर पर भेदभाव किया जाता है। लैंगिक-भेदभाव रूढ़िवादिता से भी संबंधित है क्योंकि भेदभावपूर्ण काम या दृष्टिकोण अक्सर जेंडर के बारे में गलत धारणाओं या मान्यताओं पर आधारित होते हैं और जहां ऐसा नहीं है वहां जेंडर को प्रासंगिक मानने पर आधारित होते हैं।

- **यौन अभिमुखीकरण**[53] **(SEXUAL ORIENTATIONS)**

  व्यक्ति में कुछ अन्य लोगों के लिए जिस प्रकार का यौन, रोमांटिक, भावनात्मक/रुहानी आकर्षण महसूस करने की क्षमता होती है, उसे आमतौर पर उस व्यक्ति और जिन लोगों के प्रति वे आकर्षित होते हैं, उनके बीच लैंगिक संबंध के आधार पर वर्गीकृत किया जाता है। अक्सर यौन प्राथमिकता को लेकर भ्रम पैदा होता है।

- **मौखिक संचार**[54]

  यह किसी अन्य व्यक्ति के साथ सूचना, विचार, राय और भावनाओं के आदान-प्रदान के लिए शब्दों के उपयोग को संदर्भित करता है।

- **लिखित संचार**[55]

  लिखित संचार लिखित भाषा के माध्यम से सूचना, विचारों या संदेशों का आदान-प्रदान होता है। यह पत्र, ईमेल, रिपोर्ट, प्रस्ताव, किताबें, लेख, इत्यादि के रूप में हो सकता है।

लेख तथा संदर्भ (अध्याय)

अध्याय-1

1.1. United States Agency for International Development. "Gender Terminology." https://pdf.usald.gov >pdf_docs > Pnad1089. Accessed on 22nd November 2023.

1.2. UNICEF. "Gender Equality."

https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf.

1.3. United States Agency for International Development. "Gender Terminology." https://pdf.usaid.gov > pdf_docs > Pnad1089.

1.4. Killermann, S. A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook. Austin, TX: Impetus Books, 2017.

1.5. UNICEF. "Gender Equality."

https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf.

1.6. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. "Gender Stereotyping: OHCHR and Women's Human Rights and Gender Equality. "https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping.

1.7. UNICEF. "Gender Equality."

https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf.

1.8. UNICEF. "Gender Equality."

https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf.

1.9. Killermann, S. 2017. Op.cit., 263.

4.10. Christodoulou, Josie. "Glossary of Gender-related Terms." Mediterranean Institute of Gender Studies. https://medinstgenderstudies.org/wpcontent/uploads/Gender-Glossary-updated_final.pdf.

1.11. European Institute for Gender Equality. "Gender-Sensitive Language." https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1354.

अध्याय-2

2.1. Shame-Proof Parenting and EMDR for Parents. https://shameproofparenting.com/guest-post- understanding-thegender-spectrum.

2.2. Ministry of Law and Justice. "The Transgender Persons (Protection of Rights) Act, 2019. https://www.argusp.com/uploads/km_updates/download/1606196456_Implementation_Of_The_Tran sgender_Persons_(Protection_Of_Rights_Act_And_Rule_For_All_Establishments.pdf.

अध्याय-3

3.1. Killermann, S. A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook. Austin, TX: Impetus Books, 2017: 257.

3.2. ScienceDirect. "Nonverbal Communication."

https://www.sciencedirect.com/topics/computerscience/nonverbal-communication.

3.3. University of Wisconsin-Milwaukee. "Gender Pronouns. "https://uwm.edu/lgbtrc/support/gender- pronouns \#: sim: text = She%2Fher%2Fhers%20and%20he,%2Fhers%20feels%20%E2%80%9Cfeminine%E2%80%9D.

3.4. Cambridge Online Dictionary. "Non-binary."

https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/non-binary.

3.5. Ramesh. R and N. Sabharwal. https://economictimes.indiatimes.com/news/politics-and nation/india-inc-is-not-creating-inclusive-workplace-for-lgbt-employees-peoplewith disabilities/articleshow/66778071.cms?from=mdr.

3.6. Merriam-Webster Online Dictionary. "Gender Nonconforming." https://www.merriam webster.com/dictionary/gender%20nonconforming.

3.7. Killermann, S. A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook. Austin, TX: Impetus Books, 2017: 266.

3.8. University of Southern California, "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Dysphoria.

3.9. Gamble, Teri S. Kwal and Michael W. Gamble "Nonverbal Communication." In Interpersonal Communication: Building Connections Together. (California: Sage Publications, 2013): 150-187.

3.10. Johnson, Natasha N and Thaddeus Johnson. "Microaggressions: An Introduction." CJC Publications. (2019): 1-22.

3.11. Economic and Social Commission for Western Asia. "Gender Stereotyping." https://www.unescwa.org/sd-glossary/gender-stereotyping.

3.12. Some advertisements may have been removed/taken down after public reactions.

3.13. Sharma, M. "Sexism in Deo Ads: Not New to Indian Market." (June 7, 2022).

https://www.exchange4media.com/advertisingnews/sexism-in-deo-ads-not-new-to-indian market-120676.html.

3.14. Jack and Jones India https://www.indiatoday.in/fyi/story/ranveer-singh-sexist-ad-jack-and jones-apologises-pulls-off-353673-2016-11-24.

3.15. "Somebody Please Marry Me ."(2013)

https://www.reddit.com/r/iholindia/comments/In7247/somebody_please_marry_me.

3.16. Bhattacharjee, P. "Sexism in Indian Advertisements." (October 6, 2021). https://www.thewomb.in/sexism-in-indian-advertisements.

"3.17. "India First Life Insurance Co, have launched their ATL campaign titled #YeTohCertainHai." (n.d.). https://www.afaqs.com/creativeshowcase/ooh/indiafirst-life insurance-co-have-launched-theiratl-campaign-titled-yetohcertainhai.

3.18: Nutan, M.

"Spread of railways, WWII demands-How USHA sewing machine came to dominate Indian markets." The Print. (January 7, 2023). https://theprint.in/feature/spread-of-railways-wwii demands-how-usha-sewing-machine-came-to-dominate-indian-markets/1301730.

अध्याय – 4

4.1. European Parliament. "Gender-Neutral Language in the European Parliament." https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf.

4.2. The Ministry of Law and Justice. "The National Rural Employment Guarantee Act, 2005." https://rural.nic.in/sites/default/files/nrega/Library/Books/L_MGNREGA Act.pdf.

4.3.Clearinfo. "What is Written Communication: Definition, Examples and Skills."

https://clearinfo.in/blog/what-is-written-communication/.

4.4. The Securities and Exchange Board of India. "Securities and Exchange Board of India (Mutual Funds) Regulations 1996." https://www.sebi.gov.in/legal/regulations/feb-2023/securities and-

exchange-board-of-india-mutual-funds-regulations-1996-last-amended-on-february-07 2023-69213.html.

4.5. Hosein, Gabrielle. "Gender Mainstreaming in National Sustainable Development Planning." (June 17, 2019)

https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/eclac_presentation_reveclac_2.pdf.

4.6. The Ministry of Labour and Employment. "Maternity Benefit Act, 1961."

https://labour.gov.in/sites/default/files/the_maternity_benefit_act_1961_0.pdf.

4.7. The Ministry of Labour and Employment. "Maternity Benefit Act, 1961." https://labour.gov.in/sites/default/files/the_maternity_benefit_act_1961_0.pdf.

4.8. The Ministry of Home Affairs. "Panchayat (Extension to Scheduled Areas) Act, 1996." https://www.mha.gov.in/sites/default/files/PESAAct1996_0.pdf.

4.9. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all forms-discrimination-against-women.

4.10. The Ministry of Home Affairs. "Model Rules for the Panchayats (Extension of the Scheduled Areas) Act, 1996."

https://cdnbbsr.s3waas.gov.in/s316026d60ff9b54410b3435b403afd226/uploads/2023/02/202302069.pdf.

4.11. European Institute for Gender Equality. "Sexism." https://elge.europa.eu/publications resources/thesaurus/terms/1325?language_content_entity=en.

4.12. The Ministry of Personnel, Public Grievances and Pensions. "The Right to Information Act, 2005." https://dopt.gov.in/sites/default/files/RTI%20Act%202005%20%28Updated%29.PDF.

4.13. Ibid.,

4.14. Illinois Wesleyan University. "LGBTQ+ 101: Terminology." https://www.iwu.edu/gender-sexuality/101.html.

4.15. Syracuse University Libraries. "Intersectionality." https://researchguides.library.syr.edu/fys101/intersectionality.

अध्याय - 5

5.1. Handbook on Combating Gender Stereotypes-Supreme Court of India. https://main.sci.gov.in/pdf/LU/04092023_070741.pdf.

5.2. English Vinglish-Times of India. (February 9, 2016).

https://timesofindia.indiatimes.com/entertainment/hindi/movie-reviews/english-vinglish/movie review/16665894.cms.

5.3. The Great Indian Kitchen-Hindustan Times. (January 16, 2021). https://www-hindustantimes com.translate.goog/entertainment/the-great-indian-kitchen-review-powerful-film-on-patriarchy 101610792874537.html?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ml&_x_tr_hl=ml&__tr_pto=tc.

5.4. Thappad-https://timesofindia.indiatimes.com/entertainment/hindi/movie reviews/thappad/movle-review/74290604.cms.

5.5. Nil Battey Sannata-Hindustan Times. (April 27, 2016).

https://www.hindustantimes.com/movie-reviews/nil-battey-sannata-review-a-mother-c angst-told-sensitively/story-SSCHIRRCEOuXJuYM7akEZK.html.

5.6. Njan Marykutty-(July 13, 2018). https://clpr.org.in/blog/movie-review-njan-marykutty/.

5.7. The Mirror-FCB India.

https://www.youtube.com/watch?v=oulxCQeZtDo&ab_channel=UNAIDSOfficial.

5.8. University of Oxford: Equality and Diversity Unit. "Good Practice in Communication." https://edu.admin.ox.ac.uk/good-practice-in-communication#collapsel111056.

5.9. Minois Wesleyan University. "LGBTQ+ 101: Terminology." https://www.iwu.edu/gender sexuality/101.html.

5.10. Androgynous

Ibid..

5.11. https://www.noslangues-ourlanguages.gc.ca/en/writing-tips-plus/writing-to-or-about non-binary-individuals#courtesy-titles.1 Killermann, S. A Guide to Gender: The Social Justice Page

संदर्भ (शब्दावली)

1. Killermann, S. A Guide to Gender: The Social Justice Advocate's Handbook. Austin, TX: Impetus Books, 2017: 257.

2. Ibid., 258.

3. Ibid., 259.

4. University of Florida. "LGBTQ Terms and Definitions." https://lgbtq.multicultural.ufl.edu/programs/speakersbureau/lgbtq-terms-definitions/.

5. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Coming-Out.

6. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Deadnaming.

7. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools."

https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Designated.

8. United States Agency for International Development. "Gender Terminology." https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/Pnadl089.pdf.

9. UNICEF. "Gender Equality."

https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf.

10. Killermann, S. 2017. Op.cit., 263.

11. UNICEF. "Gender Equality"

https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts.pdf.

12. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women New York, 18 December 1979."

https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all forms-discrimination-against-women.

13. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Dysphoria.

14. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Expansive.

15. Killermann, S. 2017. Op.cit., 263.

16. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Fluid.

17. Killermann, S. 2017. Op.cit., 263.

18. United Nations Gender-inclusive Language. “Guidelines for Gender-Inclusive Language in English.” https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/index.shtml.

19. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.”

https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Literacy.

20. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Neutral.

21. European Parliament. “Gender-Neutral Language in the European Parliament.” https://www.europarl.europa.eu/cmsdata/151780/GNL_Guidelines_EN.pdf.

22. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Neutral-Pronouns.

23. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Nonconforming.

24. European Institute for Gender Equality, “Gender Mainstreaming.” https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1070.

25. Killermann, S. 2017. Op.cit., 264,

26. University of Wisconsin-Milwaukee. “Gender Pronouns.” https://uwm.edu/lgbtrc/support/gender-pronouns/.

27. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Gender-Role.

28. European Institute for Gender Equality. "Gender-Sensitive Communication." https://eige.europa.eu/publications-resources/toolkits-guides/gender-sensitive communication/first-steps-towards-more-Inclusive-language/terms-you-need know?language_content_entity=en.

29. United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. "Gender Stereotyping: OHCHR and Women's Human Rights and Gender Equality."

https://www.ohchr.org/en/women/gender-stereotyping.

30. Economic and Social Commission for Western Asia. "Gender Stereotyping." https://www.unescwa.org/sd-glossary/gender-stereotyping.

31. The National Athletic Trainers' Association. "LGBTQIA+ Terminology 101." https://www.nata.org/practice-patient-care/health-issues/cultural-competence/lgbtq terminology.

32. Syracuse University Libraries. "Intersectionality." https://researchguides.library.syr.edu/fys101/intersectionality.

33. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Hormone-Therapy.

34. University of Florida. "LGBTQ Terms and Definitions."

https://lgbtq.multicultural.ufl.edu/programs/speakersbureau/lgbtq-terms-definitions/.

35. Killermann, S. 2017. Op.cit., 266.

36. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Misgender.

37. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Mx.

38. The Trans Language Primer. "Multigender/Polygender." https://translanguageprimer.com/multigender/.

39. ScienceDirect. "Nonverbal Communication." https://www.sciencedirect.com/topics/computer science/nonverbal-communication.

40. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Nonbinary.

41. University of Southern California. "A Gender Identity Glossary for Schools." https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#glossary.

42. Ibid.,

43. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Pronouns.

44. ScienceDirect. “Patriarchy.” https://www.sciencedirect.com/topics/social sciences/patriarchy.

45. The National Athletic Trainers’ Association. “LGBTQIA+ Terminology 101.” https://www.nata.org/practice-patient-care/health-issues/cultural-competence/lgbtq terminology.

46. Killermann, S. 2017. Op.cit.. 266.

47. Killermann, S. 2017, Op.cit., 138.

48. University of Southern California. “A Gender Identity Glossary for Schools.” https://rossieronline.usc.edu/blog/gender-identity-glossary/#Transition.

49. Killermann, S. 2017. Op.cit., 271-272,

50. Ibid.,

51. UNICEF. “Gender Equality.”

https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Genderglossarytermsandconcepts,pdf.

52. European Institute for Gender Equality. “Sexism.” https://eige.europa.eu/publications.resources/thesaurus/terms/1325?language_content_entity=en.

53. Illinois Wesleyan University. “LGBTQ+ 101: Terminology.” https://www.iwu.edu/gender sexuality/101.html.

54. Verbal Communication

https://clearinfo.in/blog/what-is-verbal-communication/.

55. Written Communication

https://clearinfo.in/blog/what-is-written-communication/.

सहयोगियों की सूची

डॉ अदिति चौधरी
निदेशक (शैक्षणिक) कार्यवाहक सह-अध्यक्ष,
दिल्ली न्यायिक अकादमी, नई दिल्ली

श्री अमित कुमार चैनपुरिया
उप रजिस्ट्रार,
भारतीय विदेश व्यापार संस्थान, नई दिल्ली

सुश्री अमनदीप कौर
अपर सचिव,
स्वास्थ्य विभाग, उत्तराखंड सरकार

श्री अजय कौशिक
अतिरिक्त निदेशक (SHG),
महिला सशक्तिकरण निदेशालय

श्री अमित रूपेला
राज्य वरिष्ठ बजट सलाहकार,
महिला एवं बाल विकास विभाग, गांधीनगर, गुजरात

सुश्री अलका भुनाल
उप. जिला अटॉर्नी पीपीए, फिल्लौर,
महाराजा रणजीत सिंह पंजाब पुलिस अकादमी, फिल्लौर

सुश्री अनु सिंह
उप निदेशक,
महिला कल्याण, उत्तर प्रदेश

डॉ. अनिशिया जयदेव
नोडल अधिकारी जेंडर, एसोसिएट प्रोफेसर,
सरकारी प्रबंधन संस्थान, केरल

श्री अनिल श्रीनिवास
उप प्राचार्य,
पुलिस प्रशिक्षण महाविद्यालय, केरल

सुश्री फ्लोरा लालतनपुई
उप निदेशक (W),
महिला एवं बाल विकास, मिजोरम सरकार

श्री जी. चक्रपाणि
वरिष्ठ संकाय,
राज्य न्यायिक अकादमी, आंध्र प्रदेश

श्री गौतम सिंगल
एआईजी, एचआरडी,
पंजाब पुलिस प्रशिक्षण, सहायक पुलिस महानिरीक्षक, मानव संसाधन विकास और पुलिस प्रशिक्षण, पंजाब पुलिस मुख्यालय, चंडीगढ़

श्री गोविंद कुलकर्णी
उप. कमांडेंट,
राष्ट्रीय औद्योगिक सुरक्षा अकादमी केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल

डॉ. गरिमा दलाल
एसोसिएट प्रोफेसर,
भाषाई सशक्तिकरण सेल (SLL&CS), जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय नई दिल्ली

श्री गिरीश आर. अग्रवाल
संयुक्त निदेशक,
महाराष्ट्र न्यायिक अकादमी एवं भारतीय मध्यस्थता केन्द्र तथा प्रशिक्षण संस्थान मुंबई

सुश्री गार्गी के.
अधिवक्ता – भारतीय सर्वोच्च न्यायालय,
नई दिल्ली

श्री हरि चंद सेमवाल
सचिव,
महिला एवं बाल विकास, उत्तराखंड सरकार

श्री हरीशा ए.
अपर निदेशक,
कर्नाटक न्यायिक अकादमी, बेंगलुरु

श्री कुमार संजय प्रसाद
संयुक्त सचिव,
बिहार सरकार, स्वास्थ्य विभाग, बिहार

सुश्री लालरम्मावी कविलम
अधीक्षक (H),
महिला एवं बाल विकास, मिज़ोरम सरकार

श्री मलोय जैन
उप निदेशक,
मध्य प्रदेश पुलिस अकादमी, भौरी, भोपाल

श्री मनिन्द्र मोहन पांडे
अपर निदेशक,
उत्तराखंड न्यायिक एवं विधिक अकादमी, नैनीताल

श्री मुख्तार अहमद दार
जिला समाज कल्याण अधिकारी,
समाज कल्याण विभाग, सिविल सचिवालय, जम्मू और कश्मीर

श्री मैसनाम लोयलकपा मैतेई
असिस्टेंट प्रोफेसर,
मणिपुर न्यायिक अकादमी

श्री मल्लिनाथ कलशेट्टी (IAS)
निदेशक,
यशवंतराव चव्हाण विकास प्रशासन अकादमी, पुणे, महाराष्ट्र

डॉ. एम.के. पंत
संयुक्त निदेशक,
चिकित्सा शिक्षा निदेशालय, उत्तराखंड

श्री मोहित चौधरी,
महिला सशक्तिकरण एवं बाल विकास विभाग, उत्तराखंड सरकार, देहरादून

सुश्री नीरज कुमारी
उप निदेशक,
राष्ट्रीय सांख्यिकी प्रणाली प्रशिक्षण अकादमी, ग्रेटर नोएडा, उत्तर प्रदेश

सुश्री रीता राज
वरिष्ठ प्रोफेसर,
वाणिज्यिक और व्यवसाय विकास, भारतीय रेलवे परिवहन प्रबंधन संस्थान भारत सरकार - रेल मंत्रालय, लखनऊ

सुश्री रोली सिंह, IAS
अपर सचिव,
स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण विभाग, नई दिल्ली

श्री आर.ए.एस. आनंदराज
उप निदेशक,
TNSJA मुख्यालय, चेन्नई
तमिलनाडु राज्य न्यायिक अकादमी

सुश्री शांतिश्री धुलिपुड़ी पंडित
कुलगुरु,
जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, नई दिल्ली

डॉ. सद्भावना पंडित
प्रमुख, बाल रोग विभाग,
सरकारी मल्टी- स्पेशलिटी अस्पताल, सेक्टर – 16, चंडीगढ़

डॉ. एस. जीवानंदम
असिस्टेंट प्रोफेसर,
महिला अध्ययन केंद्र, जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, नई दिल्ली

डॉ. शुचि यादव
एसोसिएट प्रोफेसर,
मीडिया मीडिया अध्ययन केन्द्र, जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, नई दिल्ली

सुश्री श्रुति पंडित
इंजीनियर- साइबर सुरक्षा,
नई दिल्ली

डॉ. सोनिया किनरा
अतिरिक्त जिला एवं सत्र न्यायाधीश-सह-संकाय सदस्य,
चंडीगढ़ न्यायिक अकादमी, पंजाब

श्री अभय नंदन अम्बष्ठ (IAS)
अपर सचिव,
महिला, बाल विकास एवं सामाजिक सुरक्षा विभाग

सुश्री अंजलि एस. चौहान
मुख्य कार्यक्रम अधिकारी,
नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी

सुश्री अपर्णा भट्ट
अधिवक्ता,
सर्वोच्च न्यायालय, नई दिल्ली

सुश्री अस्मिता सत्यार्थी
मैनेजिंग ट्रस्टी,
सत्यार्थी मूवमेंट फॉर ग्लोबल कम्पैशन, मुंबई

श्री बद्रीनारायण नन्द
निदेशक - V/C,
उड़ीसा सुपीरियर न्यायिक सेवा
उड़ीसा न्यायिक अकादमी, कटक

सुश्री छाया शर्मा, IPS
संयुक्त पुलिस आयुक्त,
(पूर्वी रेंज), नई दिल्ली

श्री दया शंकर
उप-सचिव,
महिला एवं बाल विकास मंत्रालय, नई दिल्ली

सुश्री दिशा पन्नू
कार्यकारी निदेशक
नेशनल जेंडर एंड चाइल्ड सेंटर, लाल बहादुर शास्त्री राष्ट्रीय प्रशासन अकादमी, मसूरी

सुश्री हेप्सिबा रानी कोर्लपाटी, IAS
अपर सचिव,
बुनियादी ढांचा विकास विभाग, एवं सचिव - राज्य वेतन आयोग, कर्नाटक सरकार, बेंगलुरु.

डॉ. जितेन्द्र गुप्ता, IAS
अतिरिक्त सचिव, कृषि,
नागालैंड सरकार

सुश्री ज्योतिका कालरा
अधिवक्ता,
मैनेजिंग पार्टनर,
रिज़ॉल्व लीगल और
पूर्व सदस्य,
राष्ट्रीय मानवाधिकार आयोग नई दिल्ली

श्री जे. ए. बख्शी
सहायक निदेशक,
गुजरात राज्य न्यायिक अकादमी, अहमदाबाद

डॉ. जॉन वर्गीज
उप निदेशक,
केरल न्यायिक अकादमी

श्री जितेंदर सिंह जम्वाल
तृतीय अतिरिक्त, सत्र न्यायाधीश,
एनआईए जम्मू और कश्मीर

श्री कबीर मान
शैक्षणिकक विशेषज्ञ,
नई दिल्ली

सुश्री काजल झाम्ब
अपर निदेशक (वरिष्ठ पाठ्यक्रम निदेशक),
बिहार न्यायिक अकादमी, पटना

सुश्री कमलेश बाली
उप. कमांडेंट,
राष्ट्रीय औद्योगिक सुरक्षा अकादमी
केंद्रीय औद्योगिक सुरक्षा बल

सुश्री कात्यायनी संजय भाटिया, IRS
आयकर उपायुक्त, नई दिल्ली

सुश्री निशा जेम्स, IPS
पुलिस अधीक्षक, मुख्यालय, आंतरिक सुरक्षा प्रभाग, कर्नाटक

श्री पुनीत कुमार मिश्रा
उप निदेशक,
महिला कल्याण, उत्तर प्रदेश

डॉ. पुष्पांजलि
संयुक्त निदेशक,
स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण, उड़ीसा

श्री प्रशांत आर्य
अपर सचिव,
निदेशक, महिला एवं बाल विभाग, उत्तराखंड

श्री प्रीतम बी. यशवंत, IAS
संयुक्त सचिव, महिला एवं बाल विकास मंत्रालय, नई दिल्ली

सुश्री रत्ना एपनेंडर
अधिवक्ता,
भारतीय सर्वोच्च न्यायालय, नई दिल्ली

श्री राजगोपालन आर.
अधिवक्ता,
मद्रास उच्च न्यायालय, चेन्नई

श्री रवि माथुर
एडीजी (प्रशिक्षण),
नीति अनुसंधान, नवाचार और प्रशिक्षण के लिए राष्ट्रीय दूरसंचार संस्थान

श्री राजीव बाली
निदेशक,
हिमाचल प्रदेश न्यायिक अकादमी, शिमला

श्री राकेश चावड़ा
राज्य वरिष्ठ सलाहकार,
महिला एवं बाल विकास विभाग गांधीनगर, गुजरात

श्री राहुल गुप्ता
जिला समाज कल्याण अधिकारी,
समाज कल्याण विभाग, सिविल सचिवालय, जम्मू और कश्मीर

सुश्री सीमा मेवाड़ा
अपर निदेशक (शैक्षणिक),
राजस्थान राज्य न्यायिक अकादमी

श्री वी. अरविंद बाबू
प्राचार्य,
पुलिस अकादमी, तेलंगाना, हैदराबाद

सुश्री वैशाली कडुकर
एस. पी. प्राचार्य,
पुलिस प्रशिक्षण केंद्र, सोलापुर, महाराष्ट्र

डॉ. वाणीश्री जोसेफ
असिस्टेंट प्रोफेसर,
जेंडर अध्ययन एवं विकास केंद्र, (NIRDPR)
राष्ट्रीय ग्रामीण विकास एवं पंचायती राज संस्थान

डॉ. विवेक दोराई
उप निदेशक,
स्वास्थ्य एवं परिवार कल्याण सेवा निदेशालय राष्ट्रीय स्वास्थ्य मिशन, कर्नाटक सरकार

श्री यतिंदर अग्रोही
DDG (प्रशासन),
नीति अनुसंधान, नवाचार और प्रशिक्षण के लिए राष्ट्रीय दूरसंचार संस्थान

श्री योगेश कुमार, IAS
विशेष सचिव,
गृह विभाग, उत्तर प्रदेश

डिज़ाइन, संवर्धन और मुद्रित
आई शॉप ग्लोबल
कार्यालय: एफ 002, प्लाजा-3, सेंट्रल स्क्वायर, दिल्ली-110006
ईमेल: eishopglobal.del@gmail.com
संपर्क: +91-8882042300 (अनुराग चतुर्वेदी)

Towards a new dawn
Ministry of Women and Child Development
Government of India

An Initiative
taken by

Ministry of Women and Child Development
Government of India

In collaboration with

BILL & MELINDA GATES foundation

UN WOMEN

NATIONAL GENDER AND CHILD CENTRE
Lal Bahadur Shastri National Academy of Administration
Mussoorie 248179, Uttarakhand, India