



**GENDER RELATIONS  
AT WORKPLACE IN  
DEVELOPMENT SECTOR**

**WALMI CAMPUS, BHOPAL  
SEPTEMBER 8th, 2006**

**PACS MADHYA PRADESH & CHHATTISGARH**



# पैक्स की जेण्डर कार्यशाला संस्थाओं के पुरुष कार्यकर्ताओं के लिये

भोपाल 8 सितम्बर 2006

**पैक्स की जेण्डर कार्यशाला  
पैक्स से जुड़ी संस्थाओं के  
पुरुष कार्यकर्ताओं के लिये  
भोपाल, 8 सितम्बर 2006**

पैक्स प्रोग्राम से मध्यप्रदेश और छत्तीसगढ़ की जो संस्थाएं जुड़ी हैं उनमें काम करने वाले पुरुष कार्यकर्ताओं के लिये 8 सितम्बर 2006 को भोपाल की वाल्मी संस्था में एक जेण्डर कार्यशाला का आयोजन किया गया।

इस कार्यशाला की पृष्ठभूमि बताते हुए पैक्स कार्यक्रम के मध्यप्रदेश और छत्तीसगढ़ के प्रभारी श्री संजीव रंजन ने कहा कि पिछले दिनों पैक्स कार्यक्रम ने मध्यप्रदेश और छत्तीसगढ़ की सभी सहयोगी CSOs की महिला कार्यकर्ताओं के लिये एक कार्यशाला आयोजित की थी। इस कार्यशाला का मकसद यह समझना था कि विकास के क्षेत्र में एक कार्यकर्ता के रूप में CSOs की महिला कार्यकर्ताओं को किस प्रकार

के अवसर हैं या किस प्रकार की बाधाएं हैं। इस कार्यशाला के निष्कर्षों और रपट पर मार्च 2006 में हुई पीयर लर्निंग कार्यशाला में चर्चा हुई थी।

श्री संजीव रंजन ने आगे कहा कि महिलाओं की कार्यशाला में और बाद में पीयर लर्निंग कार्यशाला में इस बात को रेखांकित किया गया था कि CSOs के पुरुष सदस्यों के लिये भी ऐसी कार्यशाला का आयोजन होना चाहिये। इस मांग के मद्देनजर CSOs में काम करने वाले पुरुष कार्यकर्ताओं के लिये कार्यशाला आयोजित हो रही है।

इस कार्यशाला में इस बात की तलाश की जायेगी कि संस्थाओं में कार्य करने के दौरान जेण्डर संबंधी रिश्ते किस प्रकार रहते हैं और प्रोफेशनल्स, विकास कार्यकर्ता और व्यक्ति के रूप में जो महिलाएं संस्था में काम करती हैं उनके प्रति क्या नजरिया रहता है। कार्यशाला में यह भी चर्चा की जायेगी कि कार्यक्षेत्र में जेण्डर संबंधी रिश्तों में क्या बाधाएं और अवसर होते हैं। कार्यशाला में इस बात का परीक्षण भी किया जायेगा कि संस्थाओं में जेण्डर नीति



की कितनी जरूरत है और उसका रूप क्या होना चाहिये। एकशन एड भोपाल की मालिनी सुब्रह्मण्यम और सहयोग संस्था लखनऊ के श्री रवि जीना ने कार्यशाला का संचालन किया।

पहले मालिनी ने प्रतिभागियों से यह जानना चाहा कि वे एन जी ओ सेक्टर में कितने सालों से काम कर रहे हैं। पाया गया कि 5 साल से कम अनुभव वाले ज्यादा लोग थे, 5 साल से 10 साल तक के अनुभव वाले कम लोग थे और 10 साल से ज्यादा अनुभव वाले गिनेचुने लोग थे। मालिनी ने सभी से यह जानना चाहा कि वे क्यों एन जी ओ सेक्टर में आये। इसके जवाब में कुछ लोगों ने कहा कि उन्हें लगा कि यहां काम में खुलापन और आजादी है तथा अफसरशाही नहीं है। कुछ ने कहा कि वे समाज के लिये कुछ करना चाहते थे इसलिये उन्होंने यह सेक्टर चुना।

प्रतिभागियों ने यह भी बताया कि एन जी ओ सेक्टर में काम करने से उन्हें समुदाय की विभिन्न समस्याओं की और विकास के विविध आयामों की जानकारी मिली है और उनका एक्सपोजर हुआ है। यह भी पता चला कि यह समझना गलत है कि ग्रामीणों को कुछ जानकारी नहीं है या उनका ज्ञान कम है।

वे ग्रामीण जीवन की, उससे जुड़ी समस्याओं की और उसके निदानों की अच्छी जानकारी रखते हैं और उनके पास पारम्परिक ज्ञान का भण्डार है जो बहुत उपयोगी है। यह

जरूर है कि इस सेक्टर में काम का दबाव काफी होता है लेकिन सामूहिक रूप से और व्यक्तिगत रूप से निर्णय लेने की छूट रहती है और सीखने को काफी कुछ मिलता है।

यह पूछा जाने पर कि फील्ड से घर लौटने पर उन्हें काम कितना सार्थक लगता है और अपेक्षाएं कितनी पूरी हुईं लगती हैं? बताया गया कि काम करके घर लौटने पर कभी कभी निराशा होती है और कभी कभी खुशी भी होती है। कभी कभी यह लगता है कि उनकी अपेक्षाएं पूरी हुईं हैं।

इस प्रकार के मिले जुले अनुभवों से होकर गुजरते हुए अपने लक्ष्य तक पहुंचने का रास्ता तलाशना पड़ता है। यह तो लगता ही है कि गांवों के हरिजन और आदिवासी वर्ग की जो कल्याणकारी सरकारी योजनाएं हैं उनकी जानकारी देकर वे उस वर्ग की सहायता कर पा रहे हैं। गरीबों को जब फायदा होता है तो उन्हें खुशी होती है।

हर बार अलग-अलग किस्म के अनुभव होते हैं। एक साथी ने यह बताया कि यदि हम लक्ष्य तय करके गांव में काम करते हैं तो गांव वालों को उस काम के लिये तैयार करने में मुश्किल होती है लेकिन जब गांव वालों से बात करके यदि हम अपने लक्ष्य तय करते हैं तो ज्यादा आसानी होती है काम को पूरा करने में। 10 साल से ज्यादा अनुभव रखने वाले साथियों का कहना था कि लगता है कि इतने साल काम करने के बाद लगता है कि हम समुदाय में ज्यादा



बदलाव नहीं ला पा रहे हैं। ऐसा महसूस होता है कि नीतिगत बदलाव होने पर ही समाज में बदलाव हो सकता है।

मालिनी ने इस बात की ओर इंगित किया जब साथियों का परिचय पूछा जाता है तो वे अपने काम की ओर घर के बाहर की अपनी गतिविधियों की बात करते हैं। परिवार के बारे में कोई नहीं बताता। परिवार के बारे में पत्नी और बच्चों के बारे में बात करने में हम सकुचाते हैं। इससे ऐसा लगता है कि वे परिवार को अपने कामकाज के सिलसिले में अहमतियत नहीं देते।

परिवार, खासकर पत्नी की भूमिका न सिर्फ परिवार की देखभाल में होती है, बल्कि अपने पति के कामकाज पर भी पत्नी की भूमिका का असर देखा जा सकता है। जब वरिष्ठ साथियों से पूछा गया कि अविवाहितों के विवाह के बारे में उनकी क्या राय है तो जवाब मिला कि बेहतर हो कि नौजवान जिस क्षेत्र में काम कर रहे हैं उसी क्षेत्र में काम कर रही लड़की से विवाह करें। इससे विवाह के बाद तालमेल बिठाने में सुविधा होती है।

विवाह के बाद एडजस्टमेंट की बात उठने पर यह मत जाहिर किया गया कि पति पत्नी असल में दो अलग व्यक्तित्व होते हैं और आपस में एडजस्ट तो करना ही होता है। प्रतिभागियों से पूछा गया कि कितने लोग यह सोचते हैं कि माता पिता की मर्जी न हो तो भी शादी करना

चाहिये। ज्यादातर साथियों का मत था कि शादी के लिये माता-पिता की सहमति लेना ठीक होता है और यदि वे असहमत हैं तो उन्हें इसके लिये तैयार करने की कोशिश करना चाहिये। कुछ साथी जरूर इस मत के थे माता-पिता की मर्जी न हो तो भी शादी कर लेना चाहिये।

मालिनी ने प्रतिभागियों से पूछा कि वे कार्यशाला में क्या सोच कर आये और कार्यशाला में खुद आये या उन्हें यहां किसी ने भेजा, या इसके बारे में कहीं पढ़कर आये। इस सवाल के अलग-अलग किस्म के जवाब आये।

प्रतिभागियों ने जवाब में कहा कि उन्हें संस्था द्वारा कार्यशाला में भेज गया है। कुछ साथियों ने कहा कि जैसा कि पत्र में लिखा गया था, वे यह समझने आये हैं कि संस्थाओं में कार्य करने के दौरान संस्था में काम करने वाले पुरुषों और महिलाओं के बीच किस प्रकार रहते हैं और संस्थाओं में जो महिलाएं काम करती हैं उनके प्रति साथ में काम करने वालों का क्या नजरिया रहता है।

वे यह भी समझना चाहते हैं कि संस्था में काम करते समय पुरुष और महिलाओं के बीच के रिश्तों अहौर संवाद में क्या कठिनाईयां सामने आती हैं। वे यह भी जानना चाहते हैं कि संस्थाओं में जेण्डर नीति की कितनी जरूरत है और उसका रूप क्या होना चाहिये।

प्रतिभागियों से कहा गया कि वे दो अलग-अलग बोर्ड में यह दर्ज



## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



करें कि कार्यशाला से उनकी क्या अपेक्षाएं हैं और कार्यशाला के बारे में उनके मन में क्या शंकाएं हैं।

इस पर प्रतिभागियों ने बोर्ड में नीचे लिखे अनुसार अपने विचार दर्ज किये-

### अपेक्षाएं

☞ पारिवारिक सामाजिक परिदृश्य पर किन बातों विचारों के साथ पुरुष और महिला जीवन में अधिक संतुलन करें व उत्तम परिवार समाज का निर्माण करें?

☞ कुछ ऐसे टूल्स/टेकनीक जानना जिससे ग्रामीण क्षेत्रों में होने वाली महिला हिंसा को कम किया जा सकें

☞ लिंग असमानता के कारण और निवारण।

☞ समानता में आपकी क्या अपेक्षा है?

☞ जेण्डर की समानता वाले परिवार से चर्चा

☞ संस्थाओं में महिलाओं की भागीदारी किस प्रकार बढ़ायी जाये?

☞ अपने सीनियर से कुछ सीखने की चाहत

☞ संस्थाओं में महिलाओं तथा विकलांगता को सामाजिक कार्यों से जोड़ जाये

☞ महिला हिंसा से संबंधित कानून की जानकारी चाहिये

☞ जेण्डर पर पुरुष कार्यशाला की प्रक्रिया और पुरुषों के सामूहिक विचार क्या हैं

☞ जेण्डर का अर्थ महिलाओं की समस्या क्यों लिया जाता है। मर्द की समस्याएं जेण्डर मुद्दे में क्यों नहीं आता?

☞ समाज में समानता वाली बात किस प्रकार डाली जाये

☞ जेण्डर मुद्दे पर सीख और समझ बढ़ाना

☞ जेण्डर की बातों को पुरुष क्यों अमल नहीं करना चाहता

☞ महिला मुद्दों और जेण्डर मुद्दों में क्या समानताएं और असमानताएं हैं।

☞ महिलाओं की दशा को मजबूत बनाने के लिये क्या किया जाये?

☞ जेण्डर के मुद्दे पर कार्यकर्ताओं की सोच व संवे. दनशीलता कैसे विकसित की जा सकती है?



### शंकाएं

- इस कार्यशाला में महिलाओं की सहभागिता की जरूरत क्यों नहीं है?
- अन्य जेण्डर कार्यशालाओं की अपेक्षा इस कार्यशाला में क्या सीखने का मिलेगा।
- अंग्रेजी शब्दों का ज्यादा इस्तेमाल होता है।
- स्रोत व्यक्ति पुरुष होगा?
- जेण्डर मुद्दा सिर्फ कार्यशाला तक सीमित न रह जाये।
- इस जेण्डर मुद्दे से हमें क्या जानकारी मिली व हम क्या सीखेंगे?
- जेण्डर के मुद्दे से समाज और परिवार में विघटन की स्थिति तो पैदा नहीं होगी?
- कार्यशाला का आउटपुट क्या होगा और इसके बाद क्या होगा?
- क्या एक दिन की कार्यशाला में कोई समझ बन पायेगी?
- समझाने के तरीके क्या होंगे?
- जेण्डर क्या है?
- जेण्डर पर सिर्फ महिलाओं की

ही चर्चा क्यों की जाती है?

- कार्यशाला शहर के बाहर क्यों आयोजित की गयी है?

चाय के बाद मालिनी की चर्चा का सूत्र आगे बढ़ाते हुए रवि जानी ने बात शुरू की। उन्होंने कहा कि एक दिन की कार्यशाला की कामयाबी के लिये यह जरूरी है कि हम समय का ठीक से उपयोग करें।

कोशिश यह रहेगी कि प्रतिभागियों ने जो अपेक्षाएं कार्यशाला से की हैं और कार्यशाला के बारे में जो सवाल उनके मन में उठे हैं उन पर कार्यशाला में चर्चा होकर समाधान निकले। रवि ने पूछा कि कितने लोग ऐसे हैं जिन्होंने पहली बार जेण्डर शब्द सुना है। सिर्फ 5 लोगों ने बताया कि उन्होंने जेण्डर शब्द पहली बार सुना है। पूछने पर यह भी पता चला कि ज्यादातर लोगों ने अपनी संस्था में ही इसके बारे में सुना था। 3-4 लोगों ने अपनी संस्था से बाहर के प्रशिक्षण में इस बारे में जानकारी हासिल की थी और जेण्डर के संबंध में दो से ज्यादा प्रशिक्षण लेने वाले एक-दो प्रतिभागी ही थे।

रवि जीना ने स्लाइड की सहायता से जेण्डर की सामाजिक संरचना पर प्रकाश डाला और बताया कि जेण्डर की सामाजिक संरचना का रूप क्या है। अपनी बात साफ करने के लिये उन्होंने नवजात कन्या और बालक शिशु का उदाहरण दिया और कहा कि जन्म के समय तो दोनों एक



से ही दिखते हैं। ज्यों ज्यों वे बड़े होते हैं हम उन पर लड़का और लड़का का लेबल लगाकर अपनी समझ के अनुसार उनके कपड़ों का, खिलौनों का, उनकी भूमिका का चुनाव करके उन पर थोपते हैं।

यह मान लिया जाता है कि लड़की को घर में ही गुड़िया खेलना है और लड़के को बाहर के मैदानी खेल खेलना है। इसकी शुरुआत होते ही लड़के में अपने एक्सपोजर के कारण बेहतर आत्मविश्वास, कौशल और साहस का विकास होता है, जबकि लड़की को सीमित दायरे में होने के कारण इन गुणों को विकसित करने का मौका नहीं मिलता। यह देखा गया है कि युवक अच्छे बावर्ची, बुटिक के मालिक होते हैं लेकिन वे अपने इन कौशलों को घर के दायरे में नहीं लाते, वहां ये काम महिलाओं के लिये छोड़ देते हैं। ऐसा क्यों होता है यह साफ है। याने पेशे के रूप में तो पुरुष कई ऐसे काम कर लेते हैं जो आम तौर पर महिलाओं के समझे जाते हैं, लेकिन सामाजिक तौर पर या घर में वे ये काम करने से बचते हैं, क्योंकि वे समझते हैं कि ये काम महिलाओं के ही हैं।

रवि ने बताया कि बच्चों के विकास के साथ ही हम लड़के और लड़की में भेद करने लगते हैं और उनके साथ किन्हीं खास कामों को या बातों को जोड़ देते हैं और उन्हीं से उनकी पहचान बना दी जाती है। कुछ काम स्त्रियों के ही समझे जाते हैं और कुछ पुरुषों के, जबकि दोनों ही वे

काम कर सकते हैं। महिलाएं काम तो पुरुष के बराबर करती हैं लेकिन हम उन्हें कमजोर सिद्ध करने में लगे रहते हैं, क्योंकि हम यह मानकर चलते हैं कि महिलाएं कमजोर होती हैं और उनमें क्षमता की कमी होती है।

लड़कियों और महिलाओं पर शुरू से ही बंधन लगाये जाते हैं जिसका उनकी कार्यक्षमता और विकास पर विपरीत असर होता है। समाज को इस बात के लिये जागरूक करना होगा कि लड़कियों पर इस कारण बन्दिशें न लगायी जायें कि वे स्त्री हैं। इन बन्धनों के कारण लड़कियां पिछड़ रही हैं। देखा गया है कि महिलाओं को एक दायरे में बांध दिया या है और कुछ खास कामों से उनकी पहचान जोड़ दी गयी है।

सेक्स और जेण्डर के बीच अन्तर बताते हुए श्री जीना ने कहा कि समाज द्वारा औरत और मर्द की जो परिभाषा दी गयी है उसे सामाजिक लिंग या जेण्डर कहा जाता है। जेण्डर असल में समाज द्वारा निर्मित है और यह हर काल, परिस्थिति तथा देश में अलग-अलग होता है। यह परिवर्तनीय होता है। जेण्डर समता का अर्थ है महिलाओं व पुरुषों के बीच लाभ/सुविधाओं व जिम्मेदारियों का समान बँटवारा। इसमें वर्तमान असमानता को समाप्त करने के लिए प्रायः महिला केन्द्रित कार्यक्रम व नीति की जरूरत पड़ती है।

मालिनी ने कहा कि सभ्यता की शुरुआत में मातृसत्तात्मक समाज था लेकिन धीरे-धीरे वह पितृसत्ताक



व्यवस्था में बदल गया। इससे स्त्रियों की स्थिति में गिरावट आयी और उसे पुरुषों की तुलना में हीन माना जाने लगा। यदि हम पितृसत्तात्मक चश्मा उतारकर देखें और स्त्रियों के प्रति भेदभाव न करें तो हमें बारीकियां समझ में आने लगेंगी। स्त्री और पुरुष में कुछ अन्तर तो प्रकृति ने बनाया है लेकिन हमने इस फर्क को सामाजिक बना दिया है और लोग उसी प्रकार सोचने लगे हैं।

स्त्री को सिद्ध करने की जरूरत नहीं कि बच्चा उसका है, पर पितृसत्ताक समाज में वह पिता का बेटा कहा जाता है। पहले के मातृसत्ताक समाज में बच्चे की पहचान मां से होती थी। आज भी दक्षिण भारत में केरल में मातृसत्तात्मक समाज के अवशेष देखे जा सकते हैं। पितृसत्तात्मक चश्मा उतारकर देखें और भेदभाव न करें तो हमें बारीकियां समझ में आने लगेंगी।

जेण्डर की शिकार सिर्फ महिलाएं ही नहीं होती, मर्दों को भी जेण्डर को लेकर परेशानियां होती हैं। मर्दानगी का जो भाव उस पर हावी होता है उसकी छाया उस पर और समाज पर देखी जा सकती है। यह बात भी उभर कर आयी कि समाज में पुरुषों पर भी कुछ बातें मर्द होने को लेकर थोप दी जाती हैं और जब उनकी रुचियां इस ढांचे से कुछ हटकर होती हैं तो उन्हें समाज द्वारा स्वीकार नहीं किया जात और तब पुरुष को भी सामाजिक दबाव और टीका का सामना करना पड़ता है।

उसे शुरू से मर्द बनने के लिये विकसित किया जाता है। कई बार जेण्डर का संदर्भ देकर भी तर्कहीन बातें कही जाती हैं। उदाहरण के लिये अगर आपको औरत से पहले पदोन्नति मिलती है तो यह पक्षपात है अगर औरत को आपसे पहले पदोन्नति मिलती है तो यह समान अवसर है।

अगर आप कहें कि वह औरत कितनी अच्छी लग रही है तो यह यौन प्रताड़ना है अगर आप चुप रहें तो यह पुरुष का अहंकार है। अगर आप रोएं तो आप कमजोर हैं। अगर न रोएं तो असंवेदनशील इंसान हैं। अगर आप औरत को ठोक दें तो यह पत्नी के साथ हिंसा है अगर औरत आपको ठोक दे तो यह आत्म सुरक्षा है। अगर आप पत्नी से पूछे बिना फैसला लें तो आप मर्द हैं।

अगर औरत आपसे पूछे बिना फैसला लेती है तो वह आज़ाद और बिना नियंत्रण की औरत है। अगर आपको पत्नी का साथ बार-बार चाहिए तो आप अत्यधिक कामी हैं। अगर नहीं तो जरूर आपके जीवन में कोई और होगी।

सुखी परिवार की परिभाषा क्या है, इस पर भी चर्चा हुई। एक साथी ने कहा कि सुखी परिवार वह है जहां पति कमाये और पत्नी गृहस्थी सम्हाले। पत्नी को नौकरी करने की जरूरत नहीं है। उसे पति के अनुकूल होना चाहिये। एक साथी ने कहा कि परिवार वही सुखी है जहां पति और पत्नी एक दूसरे का सम्मान करते हैं और एक दूसरे को महत्व देते हैं।



एक साथी ने कहा कि परिवार एक सशक्त संस्था है और इसने सदियों से भारतीय समाज में अपनी महत्वपूर्ण भूमिका अदा की है। परिवार में अनुशासन हो और आपसी समझ हो तो परिवार सुखी होने की गुंजाइश बढ़ जाती है।

एक साथी ने कहा कि शिक्षा और आर्थिक कारणों के चलते अब छोटे परिवारों का प्रचलन बढ़ रहा है। महिलाएं जागरूक हो रही हैं और वे अपने अधिकारों के प्रति सजग हो रही हैं। एक साथी का मत था कि जहां जेण्डर के आधार पर समानता है वहां परिवार ज्यादा बिखर रहे हैं जबकि पारम्परिक परिवार एकजुट बने हुए हैं। हम कैसा समाज चाहते हैं। अभी हम महिलाओं के कमजोर होने की बात कर रहे हैं पर पारम्परिक संयुक्त परिवार में महिला की स्थिति खास होती है, सकारात्मक होती है। उनका यह कहना था कि यह समझना गलत है कि संयुक्त परिवार में महिलाओं की स्थिति कमजोर होती है।

चर्चा में यह बात उभर कर आयी कि जब महिलाएं अपने अधिकारों के लिये बोलने लगती हैं तो माना जाता है कि वह अपनी हद पार कर रही है और इससे परिवारों में अशान्ति पैदा होती है। इसके जवाब में एक साथी ने मत व्यक्त किया कि महिलाएं बोलती नहीं, इसलिये शान्ति रहती है। वह सहन करती रहे तो शान्ति बनी रहती है। खुद पर हो रही ज्यादतियों के खिलाफ वह बोलेगी तो परिवार बिगड़ा लगता है।

इस पर जवाब आया कि यह तो ज्यादाती है कि शान्ति के लिये महिलाओं से यह अपेक्षा की जाये कि वे ज्यादातियां सहती रहें। जहां महिलाएं शिक्षित हैं वहां विवाद होते हैं क्योंकि महिला अपने हक के लिये बोल रही है।

हक के लिये महिला बोलती है तो वह ठीक है, चाहे इससे शान्ति भंग हो जाये। महिलाओं की कीमत पर शान्ति नहीं चाहिये। हमें चाहिये कि हम परिवार और समाज में महिलाओं को स्पेस दें, जो उन्हें अभी तक नहीं मिलता रहा है। मुश्किल यह है कि पुरुष उन्हें अपने अधीन ही देखना चाहता है, जो गलत है। समाज में स्त्रियों और पुरुषों में जो गैरबराबरी चली आ रही है उसे खत्म किये जाने की जरूरत है।

मालिनी ने टिप्पणी की कि पुरुषों पर कुछ बातें थोप गयी हैं, जिनकी अपेक्षा की जाती है उससे। स्त्रियों से भी सामाजिक रूप से कुछ अपेक्षाएं की जाती हैं। पुरुषों को मर्द बनने के लिये विकसित किया जाता है। जेण्डर व्यवस्था का दबाव पुरुषों पर भी काफी होता है। आनबान शान, सामाजिक प्रतिष्ठा आदि की दुहाई देकर पुरुष के वर्चस्व को स्थापित करने की कोशिश की जाती है और समाज भी उसका समर्थन करता है।

लड़की यदि किसी अन्य जाति के लड़के से शादी कर लेती है तो लड़की के मां बाप और समाज भी लड़की को या लड़के को कठोर दण्ड देते हैं। पश्चिमी उत्तर प्रदेश में ऐसा



बहुत ज्यादा होता है। उच्च वर्ग के लोग ऐसा मानते हैं कि विवाहेतर रिश्तों की उन्हें छूट है और उसकी पत्नी को इसमें ऐतराज नहीं होना चाहिये। यदि पत्नी विवाहेतर रिश्ते का सोचे तो पति उसे कभी स्वीकार नहीं करेगा।

इस बारे में गायक उदि. तनारायण के मामले पर चर्चा हुई। पर महिलाओं को अपने हक के लिये लड़ना चाहिये जैसा कि उदितनारायण की पहली पत्नी ने किया। विवाह के इतने साल बाद भी उदितनारायण की पहली पत्नी ने अपना हक पाने के लिये हर प्रकार से प्रयास किया और अन्त में उदितनारायण को सार्वजनिक रूप से यह स्वीकार करना पड़ा कि वह उसकी पत्नी है।

यदि महिला जागरूक हो तो उसके हक को मारना अब ज्यादा मुश्किल हो गबया है। अब तो महिलाओं को उनके अधिकार दिलाने के लिये महिला आयोग, मानवाधिकार आयोग जैसे सरल रास्ते भी हैं। ऐसा लगता है कि पति और पत्नी के बीच के विवादों के लिये तीसरे पक्ष का उपयोग करना कारगर होता है। महिला आयोग और मानवाधिकार आयोग इस दिशा में काफी सक्रिय हो रहे हैं।

मालिनी ने आगे कहा कि महिला की जिम्मेदारी हम सामाजिक नजरिये से तय करते हैं। उन पर सामाजिक मान्यताएं थोपते हैं, एक खास ढांचे में उन्हें देखना चाहते हैं। जब वह इससे हटती है तो हमें

तकलीफ होती है और तब महिलाओं को दोषी ठहराया जाने लगता है। जरूरत इस बात की है कि स्त्री और पुरुष एक दूसरे की जिम्मेदारी खुद तय करें।

मालिनी ने सवाल उठाया कि क्या हम यह मानते हैं कि समाज में गैरबराबरी है? दूसरी बात यह कि क्या गैरबराबरी को खत्म किया जाना चाहिये या गैरबराबरी चलना चाहिये। गैरबराबरी को ज्यादा स्पष्ट करने के लिये रवि जीना ने एक एक्सरसाइज की। चार साथी सामने बुलाये गये और कहा गया कि उनमें से एक अपंग है, एक 6 साल का बच्चा है, एक 20 साल की लड़की है और एक मिलखासिंह है।

रवि ने सवाल उठाया कि अगर दौड़ आयोजित होती है तो क्या इन्हें एक ही स्थान पर रखकर दौड़ा देना चाहिये या कमजोर को आगे करके दौड़ाना चाहिये। एक साथी का मत था कि असमानता वाली यह दौड़ तो होना ही नहीं चाहिये। एक मत यह व्यक्त किया गया कि जो कमजोर हैं उन्हें पहले सशक्त कर लिया जाये तब दौड़ शुरू हो तो ठीक होगा। तब मालिनी ने सवाल उठाया कि इसमें यदि दस साल लग गये तो क्या अपेक्षाकृत सशक्त वर्ग क्या इसके लिये रुकेगा?

अन्त में सब इस बात पर सहमत थे कि कमजोर को मजबूत के साथ दौड़ाना अन्याय है और जो कमजोर हैं उन्हें उनकी कमी के हिसाब से दौड़ में अपेक्षाकृत आगे



रखना ठीक होगा। याने सबसे आगे विकलांग को, उसके बाद बच्चे को, उसके बाद युवा लड़की हो और सबसे बाद में मिलखासिंह को। ऐसा होने से सभी को उनकी कमी का मुआवजा मिल जायेगा।

निष्कर्ष निकला कि महिलाओं को विशेष सुविधा या आरक्षण देने का यही कारण है कि वह मर्दों की तुलना में प्राकृतिक रूप से और सामाजिक रूप से कमजोर है। समानता का माडल ऐसा होना चाहिये कि कमजोर लोग सशक्त के बराबर बनें। समाज में जो कमजोर वर्ग हैं, जिनमें स्त्री भी शामिल है, उन्हें काम करने के लिये खास सुविधाओं की जरूरत है।

जेण्डर समानता का अर्थ है महिलाओं व पुरुषों में कानून व नीति के संदर्भ में परिवार समुदाय और वृहद समाज के अन्दर अधिकार व हस्तक्षेप समान हो तथा संसाधनों व सुविधाओं तक दोनों की समान पहुंच हो। जेण्डर समता का अर्थ है महिलाओं व पुरुषों के बीच लाभ/सुविधाओं व जिम्मेदारियों का समान बँटवारा हो। इसमें वर्तमान असमानता को समाप्त करने के लिए प्रायः महिला केन्द्रित कार्यक्रम व नीति की जरूरत पड़ती है।

रवि ने इस बात को और साफ करने के लिये सारस और लोमड़ी की कहानी सुनायी जिसमें सारस लोमड़ी को खीर खाने की दावत देता है और दो सुराहियों में खीर रख देता है। लम्बी चोंच होने के कारण सारस तो सुराही की पतली

गर्दन में चोंच डालकरस खीर खा लेता है लेकिन लोमड़ी का मुंह सुराही के भीतर न जा सकने के कारण वह खीर नहीं खा पाती।

लोमड़ी ने सारस से इस गुस्ताखी का बदला लेने का तय किया। कुछ रोज बाद लोमड़ी ने सारस को खीर खाने की दावत दी और खीर थाली में परोसी। लोमड़ी तो थाली की खीर खा गया लेकिन सारस अपनी चोंच से थाली में रखी खीर को नहीं खा सका।

इस कहानी में यह बात साफ है कि सारस और लोमड़ी दोनों को खीर खाने के समान अवसर दोनों बार दिये गये लेकिन एक बार लोमड़ी खीर नहीं खा पायी और दूसरी बार सारस खीर नहीं खा पायी। यह स्पष्ट है कि समान अवसर दिये जाने पर भी सारस और लोमड़ी अपनी कुदरती सीमाओं के कारण समान समान अवसर का लाभ नहीं उठा सके। निष्कर्ष यह निकला कि पुरुष और स्त्री दोनों को समान अवसर देने से ही काम नहीं चलेगा।

हमें स्त्री की कुदरती सीमाओं का भी ख्याल रखना होगा, तभी महिलाओं के साथ न्याय हो सकेगा। समानता की बात करने के बावजूद हमें महिलाओं के प्रति अपना नजरिया बदलना होगा।

मालिनी ने कहा कि हमें पूरा ढांचा बदलना होगा जिसमें महिलाओं को अपने कार्यस्थल में काम करने का माहौल मिले। उन्हें बराबरी में लाने के लिये विशेष नीति अपनायी जानी चाहिये। हमे यह स्वीकार करना होगा



कि स्त्री पुरुष एक जैसे नहीं होते, उसकी अलग जरूरतें हैं। अगर हम इसे समझ लें कि उनकी जरूरतों के अनुसार उनके साथ काम करना है तो हम उनका ख्याल रख पायेंगे।

जेण्डर के आधार पर समाज में गैरबराबरी है और बराबरी लाने के लिये कोशिश करना होगा। मेरा ख्याल है कि हम सब इससे सहमत हैं। जब तक हम खुद आश्वस्त नहीं होंगे, जब तक अन्दर से आप उसे स्वीकार नहीं करेंगे, तब तक हम इसे अपना नहीं सकेंगे।

एक साथी ने कहा कि गांव में हमारी खुद की दिनचर्या का गांव पर बहुत असर होता है। यदि समाज में हमें कोई छाप डालना है तो हमें अपने खुद के व्यवहार को और नजरिये को बदलना होगा। यह भी जरूरी है कि जेण्डर के सवाल पर हमें अपने घर से शुरुआत करना होगा। तब हमारा घर और हमारे घर का माहौल गांव के लिये मॉडल बन सकता है। जहां हम काम कर रहे हैं वहां के माहौल के अनुरूप हमें रास्ते अपनाने होंगे।

सुझाव है कि संस्थाओं के लिये एक ऐसी नीति तय हो जो व्यावहारिक हो। जैसे, पति पत्नी का सम्मेलन हों, जिससे पत्नी और पति की समझ साफ हो और उनके परिवार वालों की भी समझ साफ हो।

यह भी होता है कि गांव वालों को और हमारे साथियों को जेण्डर के मुद्दे का पता नहीं, जबकि वे जेण्डर परियोजना पर काम कर रहे होते हैं।

भोजन के उपरान्त प्रतिभागियों के चार समूह बनाये गये और हरेक को कागज में लिखी जेण्डर और महिला हिंसा से संबंधित एक एक कहानी दी गयी जिसके अन्त में कुछ सवाल दिये गये।

प्रतिभागियों से कहा गया कि हर समूह उन्हें दी गयी कहानी पर चर्चा करे और दिये गये सवालों के उत्तर लिखें। केस स्टडी और उन पर हुई चर्चा का विवरण इस प्रकार है—

### **समूह एक**

#### **केस स्टडी 1 : श्रुति की कहानी**

जयपुर शहर में श्रुति कामकाजी महिलाओं के एक होस्टल में रहती थी। उसकी जान पहचान सुरेश नाम के एक लड़के से हो गयी, जो एक सम्पन्न परिवार से था। कुछ दिन में यह दोस्ती शारीरिक रिश्तों में बदल गयी।

एक बार यह सम्बन्ध हो जाने पर श्रुति को अपने रिश्ते बदलते हुए लगे। एक दिन सुरेश उसे अपने साथ ले गया तथा उसके एक दोस्त ने श्रुति के साथ बलात्कार किया। जब श्रुति ने सुरेश को बताया तो उस पर कोई असर नहीं पड़ा फिर यह अक्सर होने लगा। यहां तक एक बार सुरेश व उसके साथियों ने श्रुति का सामूहिक बलात्कार किया।

जब यह दोबारा हुआ तो श्रुति ने तय कर लिया कि अब वह सहन नहीं करेगी। महिला संगठनों से



मिलकर उसने एफ आई आर लिखवाई। श्रुति लगभग डेढ़ साल तक यह सब सहती रही। उसने पुलिस में अपना बयान कई बार बदला। उसके बलात्कारी सभी बड़े-बड़े घरों के सम्पर्क सूत्रों वाले लोग थे, इसलिये कोई किरफ्तार नहीं हुआ।

जब महिला संगठनों ने दबाव बनाया तो वे गिरफ्तार तो हुए पर तुरन्त छूट गये। मुकदमें में श्रुति की डेढ़ साल की चुप्पी के आधार पर समझा गया कि श्रुति की इच्छा से सब कुछ हुआ व अभी इसका निर्णय नहीं हुआ है पर मुजरिम जेल से बाहर हैं।

**चर्चा के लिये प्रश्न :**

- आपको क्या लगता है इस कहानी में श्रुति के साथ कहां-कहां पर हिंसा हुई है?
- क्या श्रुति की चुप्पी उसकी इच्छा जताती है?
- हां तो कारण बतायें?
- इसमें गलती महिला की है? हां तो क्यों?

समूह एक ने चर्चा के बाद जो प्रस्तुतिकरण दिया उसमें बिन्दुवार कहा कि -

- सुरेश ने श्रुति के साथ यौन हिंसा की। सुरेश के दोस्त द्वारा भी श्रुति के साथ यौन हिंसा की गयी।

सुरेश के दोस्तों द्वारा भी सामूहिक बलात्कार के रूप में श्रुति के साथ यौन हिंसा की गयी। पुलिस के द्वारा कोई कार्यवाही नहीं करके श्रुति के साथ मानसिक हिंसा की गयी।

- श्रुति की चुप्पी श्रुति की इच्छा नहीं जताती।
- श्रुति की गलती यह है कि उसने शारीरिक उत्पीड़न पर प्रथम दृष्ट्या विरोध नहीं किया।

इस प्रस्तुतिकरण पर प्रतिभागियों में चर्चा हुई। यह मत व्यक्त किया गया कि सुरेश का जो रुख और व्यवहार था उससे वह असामान्य (abnormal) प्रकृति का व्यक्ति प्रतीत होता है।

जहां तक श्रुति कि डेढ़ साल तक चुप्पी का सवाल है हमें यह समझना चाहिये कि समाज का जो माहौल है उसमें पीड़ित या हिंसा की शिकार महिला अपना पक्ष रखने के पहले दस बार सोचती है। उसके सामने खुद की बदनामी, परिवार की बदनामी और अन्त में सामाजिक आक्षेप का डर रहता है और वह काफी सहन करती है।

यह सिर्फ श्रुति के साथ ही नहीं होता बल्कि हर पीड़ित भारतीय महिला के साथ होता है उसे समाज से सहानुभूति और अदालत से न्याय की बहुत कम उम्मीद होती है।

जब सर से पानी ऊपर जाता है तभी वह अपना मुंह खोलती है।



श्रुति की गलती बताते समय हमें इस बिन्दु पर भी ध्यान देना होगा।

## समूह दो

### केस स्टडी 2 : रचना की कहानी

रचना का विवाह विवेक के साथ 1983 में हुआ था। विवेक को शुरू से ही अपने सुन्दर व योग्य होने का काफी घमण्ड था।

छोटी-छोटी बातों को लेकर वह रचना को नीचा दिखाता। रचना अपनी मां की एकलौती बेटी थी। विवेक बार-बार मांगें भी करता रहता है और उसके अन्य औरतों से भी संबंध थे। लगातार मारपीट व प्रताड़ना के बीच रचना ने जीवन के तेरह साल बिताये। इसी विवाह से उसके तीन बेटियां हुईं।

लगातार प्रताड़ना के कारण रचना मानसिक रूप से भी बीमार हो गयीं इसी बीच उसकी ग्यारह वर्षीय बेटी ने बताया कि उसका बाप उसके साथ दुराचार कर रहा है। बलात्कार तो नहीं पर अन्य प्रकार के संगत (संबंध ?) रखता है। जब रचना ने पति से बात की तो उसने कहा कि तुम तो पागल हो तुम्हें वहम हो रहा है।

#### चर्चा के लिये प्रश्न :

- आपको क्या लगता है इस कहानी में हिंसा हुई है?
- हां तो कहां-कहां पर हिंसा

हुई है?

- इसमें गलती किसकी है? यदि महिला की गलती है तो क्यों?

समूह दो ने अपने प्रस्तुतिकरण में बिन्दुवार नीचे लिखी बातें रखीं—

- हां हिंसा हुई है।
- हिंसा कई जगह हुई है, जैसे रचना को नीचा दिखाया जाता था, प्रताड़ित किया जाता था, मांग की जाती थी, मारपीट की जाती थी, रचना का हक मारा गया था क्योंकि विवेक के दूसरी औरतों के साथ संबंध थे। रचना को मनसिक रूप से प्रताड़ित किया गया था, उसका शारीरिक शोषण किया गया था। बाल यौन हिंसा भी की गयी थी।
- गलती विवेक की है। गलती रचना की यह है कि वह 13 साल तक इन हिंसात्मक गतिविधियों को सहती रही।

रचना की कहानी के बारे में जो चर्चा हुई उसमें सभी इस बात पर एक मत थे कि दोषी विवेक है और उसने रचना के साथ बहुत ज्यादा की। पर अपनी बेटी के साथ उसका जो व्यवहार था वह उसकी विकृत मनोवृत्ति का प्रदर्शन करता है।

रचना के तीन बच्चे हुए इससे यह अनुमान लगाना ठीक नहीं है कि तमाम ज्यादातियों के बावजूद उसके



रिश्ते पति से ठीक-ठाक थे। क्योंकि यह सभी जानते हैं कि पत्नी का अधिकार अपने शरीर पर पूरी तौर से नहीं होता और अनिच्छा आने पर भी उसे अपने पति के बच्चों की मां बनना पड़ता है। रचना 13 साल तक ज्यादातियां क्यों बर्दाश्त करती रही इस बारे में यह मत व्यक्त किया गया कि भारतीय पत्नियों की मानसिकता और उनकी सहनशीलता को अगर हम ध्यान में रखें तो हमें 13 साल तक रचना के चुप रहने पर आश्चर्य नहीं करना चाहिये।

यह हमारे समाज का दुखद पहलू है कि ज्यादातियों के खिलाफ पत्नी की चुप्पी की आलोचना की जाती है और उसकी मजबूरी को नजर अन्दाज कर दिया जाता है। हमने पहले यह देखा कि उदितनारायण की पत्नी ने कितने साल बाद अपनी चुप्पी तोड़ी।

### समूह तीन

#### केस स्टडी 3 : रमा की कहानी

रमा ने कुछ ही दिन पहले एक संस्था में कार्य करना शुरू किया। संस्था महिला मुद्दों पर काम करती है। रमा बहुत ही मेहनती लड़की है। रमा का काम के प्रगति लगन व दृढ़ता से उसका टीम लीडर उससे काफी खुश रहता है।

रमा का टीम लीडर (रमेश) बीच बीच में रमा को प्रोत्साहित भी

करता रहता है लेकिन रमा को रमेश के द्विअर्थी भाषा में बात करना अच्छा नहीं लगता है। रमेश बातों-बातों में रमा के शरीर को छूता रहता है, उसे प्रोत्साहित करते समय उसकी पीठ को सहलाता है।

रमा को यह सब अच्छा नहीं लगता, फिर भी वह चुप रहती है क्योंकि रमेश टीम लीडर है, वह रमा को नौकरी से निकाल सकता है। संस्था के बाकी लोग जाते हैं पर कोई कुछ कहता नहीं।

#### चर्चा के लिये प्रश्न :

- क्या आपको लगता है कि रमा के साथ हिंसा हो रही है?
- यदि हां तो कौन सी?
- इसमें गलती किसकी है? क्यों?

समूह तीन ने अपने प्रस्तुतिकरण में नीचे लिखे बिन्दु रखे-

- हां, रमा के साथ हिंसा हो रही है।
- इसमें मानसिक हिंसा भी हुई और शारीरिक हिंसा भी।
- इसमें गलती रमा की है क्योंकि वह सहन कर रही है। उसे इस विषय पर रमेश से बात करना चाहिये और विरोध करना चाहिये। साथ ही उसे अपने साथियों से चर्चा



करके संस्था प्रमुख तक इस बात की जानकारी पहुंचाना चाहिये।

खुली चर्चा में सभी इस बात से सहमत थे कि रमा के साथ शारीरिक और मानसिक दोनों प्रकार की हिंसा हुई। पर यह आश्चर्य व्यक्त किया गया कि महिला मुद्दों पर काम करने वाली संस्था के प्रमुख द्वारा यह हरकत की जा रही थी। जाहिर है कि इस संस्था में जेण्डर संवेदनशीलता विकसित नहीं हुई थी और महिला कार्यकर्ताओं की सुरक्षा की व्यवस्था नहीं की गयी थी।

रमा ने अपने टीम लीडर के इस व्यवहार का विरोध क्यों नहीं किया या उसने अपने साथियों से इसके बारे में बात करके संस्था प्रमुख तक यह बात क्यों नहीं पहुंचाई, इस आक्षेप के बारे में मत जाहिर किया गया कि हमें रमा की मन:स्थिति समझना होगा क्योंकि उसे पता था कि उसके विरोध करने पर टीम लीडर रमेश उसे नौकरी से निकाल सकता था।

उसे शायद यह भी लगा होगा कि संस्था प्रमुख शायद उसकी शिकायत पर ध्यान न दें क्योंकि टीम लीडर प्रभावशाली है। टीम लीडर प्रभावशाली है इसका एक प्रमाण तो यही था कि संस्था में सभी को उसके व्यवहार का पता था लेकिन किसी ने भी उसका विरोध नहीं किया जो कि दुखद है।

सिर्फ यह कहने से काम नहीं चलता कि रमा ने विरोध क्यों नहीं किया। हमें रमा के मन के भीतर

बैठक हालात के बारे में सोचना चाहिये।

चर्चा में रमा की स्थिति पर दुख प्रकट किया गया और रमा जैसे हालात पैदा होने पर एक महिला कार्यकर्ता के मन में क्या गुजरती है इसका अहसास किया गया।

## **समूह चार**

### **केस स्टडी 4 : सुरेश की कहानी**

सुरेश बी. ए. पास हैं उसे बहुत अच्छे अंक नहीं मिले थे। वह गणित और साइन्स से काफी घबराता रहता था। उसे गृह विज्ञान पसंद था, किन्तु इस विषय को पढ़ने का मौका उसे नहीं दिया गया वह खाना बहुत अच्छा बना लेता है, सिलाई-कढ़ाई भी अच्छी कर लेता है।

वह महिलाओं के साथ काफी घुलमिल कर रहता है तथा उसे महिलाओं के साथ नाचना व गाना काफी पसन्द हैं सुरेश कि पिताजी काफी धनी थे और उसकी शादी एक सम्पन्न परिवार की लड़की से किये। काफी कुछ दहेज भी मिला।

सुरेश के माता-पिता कम्बो लगता था कि शादी के बाद सुरेश सुधर जायेगा। सुरेश की शादी उसकी बिना सहमति के की गयी, जो उसे बिलकुल भी पसन्द नहीं था। किन्तु वह कुछ नहीं कर सका। शादी हुए दो साल हो चुके हैं, वह कमाता नहीं हैं सुरेश की पत्नी उसे अपने सहेलियों से मिलाने पर अपनी बेइज्जती समझती



है। घर में सभी उसे झिड़कते रहते हैं तथा उसका अनादर करते रहते हैं। एक दिन सुरेश आत्महत्या करने का भी प्रयास करता है। किन्तु शीघ्र पता चल जाने व इलाज हो जाने वे वह बच जाता है।

**चर्चा के लिये प्रश्न—**

- क्या आपको लगता है कि इस कहानी में हिंसा हुई है?
- यदि हां तो कहां-कहां पर हिंसा हुई है
- हिंसा के लिये जिम्मेदार कौन है और क्यों?

समूह चार ने बिन्दुवार अपना प्रस्तुतिकरण इस प्रकार दिया—

- इस कहानी में हिंसा हुई है।
- सुरेश को गृह विज्ञान पढ़ने का अवसर नहीं दिया गया। सुरेश की रुचियों का ध्यान नहीं रखा गया। उसे मानसिक रूप से प्रताड़ित किया गया। शादी के लिये सुरेश की सहमति नहीं ली गयी। सुरेश का सभी अनादर करते थे। सुरेश का बेरोजगार होना भी उसके साथ हिंसा थी। पत्नी के ऊपर भी हिंसा हुई है। दहेज लिया जाना भी हिंसा थी।
- इस कहानी में जो हिंसा हुई है उसके लिये सामाजिक परिवेश, पालक, खुद सुरेश और उसकी पत्नी

सभी जिम्मेदार हैं।

चर्चा में इस बात से सभी सहमत थे कि सुरेश हिंसा का शिकार हुआ। लेकिन इस बात पर ध्यान बाद में गया कि सुरेश के साथ जो कुछ हुआ वह इसलिये हुआ कि हमारे समाज में मर्द की छवि के साथ कुछ खास पढ़ाई, रुचियां, व्यवहार जुड़े होते हैं।

सुरेश की पढ़ाई, रुचियां और व्यवहार जैसे थे जिनपर समाज ने लड़कियों के लेबल लग रखे हैं। तो मर्दानगी की छवि वाले तत्व सुरेश के व्यक्तित्व में न होने के कारण सुरेश को प्रताड़ित होना पड़ा। यह प्रताड़ना उसे घर के लोगों से, समाज से और खुद उसकी पत्नी से मिली।

यह भुला दिया जाता है कि कुछ काम जिनको महिलाओं के साथ जोड़कर देखा जाता है, उनमें रुचि यदि मर्द की हो तो खराब क्या है? आखिर मर्दों के कई काम महिलाएं तो करती ही हैं। मर्द भी महिलाओं के काम पेशेवराना ढंग से करते ही हैं, जैसे होटल में रसोइये का काम, सिलाई काम, जरदोजी, कसीदाकारी का काम आदि। सुरेश की इस कहानी में यह बात साफ है कि वह मर्दानगी की सामाजिक छवि की धारणा का शिकार बना।

इन कहानियों पर चर्चा करते समय कुल मिलाकर यह बात उभर कर आयी कि किस प्रकार महिलाओं का उत्पीड़न होता है लेकिन उन्हें ही दोषी करार कर दिया जाता है। उसकी व्यावहारिक समस्या और



## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



मजबूरी पर ध्यान नहीं दिया जाता। अपेक्षा की जाती है कि उत्पीड़न शुरू होते ही उसने विरोध क्यों नहीं किया? लेकिन इसमें यह याद रखना होगा कि भारतीय समाज में महिलाओं पर जो बन्दिशें हैं और जो अपेक्षाएं हैं, उनके कारण महिलाएं खुलकर अपनी समस्या नहीं रख पाती।

चारों केस स्टडी पर हुई विचारोत्तेजक चर्चा में महिलाओं पर हो रही ज्यादतियों पर कई कोणों से विचार करने का मौका मिला। यह भी सीख मिली कि यौन उत्पीड़न और महिला हिंसा का मामला इतना सपाट नहीं होता, उसके साथ महिलाओं की मजबूरी भी जुड़ी होती है, जिसके कारण वे काफी बाद में अपनी आवाज उठा पाती हैं।

कार्यशाला के अन्त में भोपाल की ताल संस्था के अमोद खन्ना ने कहा कि हम सभी को यह सोचना होगा कि इस कार्यशाला के बाद आगे क्या किया जाना चाहिये। प्रतिभागियों ने मत व्यक्त किया कि ऐसी उपयोगी कार्यशाला दो दिन की होना चाहिये जिसमें सीमित प्रतिभागी हों और इसमें सवालियों के साथ हल भी निकाले जाने चाहिये।

सभी ने महसूस किया कि जो सवाल कार्यशाला में उभरे उनसे जेण्डर के बारे में सभी की समझ बेहतर हुई और यह भी सीखने की एक प्रक्रिया थी।

आमोद खन्ना ने कहा कि जो भी निष्कर्ष इस कार्यशाला के हैं वे पैक्स की पीयर लर्निंग वर्कशाप में रखे

जायेंगे जिससे पैक्स से जुड़ी संस्थाओं के स्तर पर भी जेण्डर के बारे में चर्चा की जा सके। इस पर भी विचार होना चाहिये कि संस्था की जेण्डर संवेदनशीलता आंकने के लिये मापदण्ड किस प्रकार तय किये जा सकते हैं।

-----



# English Report



## **GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR**

A gender workshop on **GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN THE DEVELOPMENT SECTOR** was organized at Walmi Institute, Bhopal, on September 8, 2006 for male workers of PACS CSOs in Madhya Pradesh and Chhattisgarh, by TAAL, Resource Organisation (RO) for PACS in Madhya Pradesh & Chhattisgarh.

Discussing the background of the workshop, Sanjeev Ranjan, State Anchor, PACS MP and Chattisgarh, said that PACS had organized an earlier workshop for female staff members PACS CSOs of Madhya Pradesh & Chhattisgarh at the same venue, and this workshop was a continuation of the same process. He said that the earlier workshop for female employees of CSOs was aimed at understanding both the opportunities and obstacles for women as workers in the development sector.

The conclusions and report of the workshop for female staff members was discussed at the Peer Learning Workshop (PLW) held in March 2006.

Sanjeev further added that in both these workshops (the workshop for female staff members and at the March PLW), it was suggested

that a similar workshop be organized for male staff members also.

Taking this into account, the workshop for male CSO members was being organised which would include issues like gender relationships during work in PACS CSOs and what is the stance of men towards female co-workers as professionals, development workers and as individuals. Also, obstacles and opportunities that come in the way of gender relationships would also be explored during the workshop. Whether there was a need for a gender policy in PACS CSOs and if so, what form and shape it should take would also be explored.

Malini Subramanian, Regional Manager, ActionAid India, Bhopal, and Ravi Jena from Lucknow conducted the workshop. Beginning the session, Malini wanted to know from the participants how long had they been working in the development sector. She found that participants with less than 5 years of experience out-numbered those with an experience of between 5-10 years. There were only a handful of those who had more than 10 years of work experience.

Malini then asked why the participants had opted to work in the development sector. A few said

## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



that work here meant more liberty and openness and minimal, if any, interference from bureaucrats. A few wanted said they wanted to contribute to society, while still others were of the opinion that the sector had given them a feel of community problems and the different facets of development. They added that it was a revelation that the notion that villagers had no knowledge or were ignorant was wrong or misinformed.

In fact, communities had sound knowledge about rural life and their problems and were well informed about possible solutions also. They had rich traditional knowledge also, which was of immense importance. It was true, though, that pressure of work was much more in the sector but there was also the freedom of taking decisions individually or even collectively, and there was much to learn here.

When asked how satisfied they felt after returning from a day of field work, and if their expectations were being met, the participants said there were times when they felt disappointed on coming back from field work, while there were also moments when they felt satisfied and content at what they had been able to achieve. Similarly, there were also moments when they felt their expectations had been fulfilled, and sometimes, had not. All in all, most conceded they had had mixed experiences. They felt that by disseminating information about various (Government) welfare

schemes to harijan and adivasi communities, they were lending them a hand, and helping them made them feel content. One participant said working in a village after setting themselves a target made it easier for them to complete the job. Those with more than 10 years of experience, however, felt they could not bring about much change in the community. They felt that changing society was only possible by making policy changes.

Malini hinted that when participants were asked to introduce themselves, they spoke largely about work outside their homes, but rarely about their families, wives or children. It did seem that they did not attach great importance to their families in their line of work. She added that in a family, the wife plays a critical role in not only caring for her family but her influence has a very significant impact on her husband's work as well. When senior members of the group were asked about their opinion on marriage, they said that youngsters should ideally look for a girl working in the sector also, so that they are able to balance their marriage and family better.

As far as the question of 'adjustment' was concerned, they said the husband and wife were two separate identities, two separate individuals and thus there was definitely a need to adjust.

On a question about the importance of parents' opinion and their consent for marriage, most



said it was always better to take the approval of parents before entering matrimony, and if they were unwilling, effort must be made to convince them. There were a few who said that parents' approval was no longer a pre-condition to marriage.

Malini asked the participants what were their thoughts before coming to the workshop, whether they came of their own accord or were sent by someone, or whether they had actually read about it. Different responses came from different quarters. A few agreed they were sent by the CSO while others said they had read about it. Some said they had come to learn about the relationships between male and female workers during work and how people perceived women staff members working with CSOs. Most of their information about difficulties in working relationship with their female counterparts was from conversations, and they wanted to know great was the need for a gender policy in their CSOs, and in what form.

The participants were asked to write on two different boards both their expectations from the workshop and their thoughts about the workshop.

The **Expectations** of the participants were:

- Consider the mutually reinforcing effect of the practice of respect, equality and tolerance in the public and private spheres for a bal-

anced family & professional life

- Understand tools/techniques that will ameliorate incidents of violence against women in rural areas
- Understanding gender stereotyping and gender-based inequality
- Their expectations from gender equity
- Discussion with a family that believes in gender equity
- How to increase participation of women in CSOs.
- Desire to learn from experienced seniors
- Linking women and the handicapped to social activities
- Information on law/s related to violence against women.
- Understanding the perception of (male) participants about the gender workshop
- Why is gender a problem only for women? Why are men's problems not considered?
- How to articulate the issue of gender equity in society?
- Increase understanding on gender issues.



<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Why do men hesitate to commit themselves to the issue of gender parity?</li> </ul>	<p>a situation of disharmony in family and society?</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ What are the similarities and dissimilarities between women's issues and gender issues?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ What will be the output of the workshop and what will follow?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ What can be done to strengthen the condition of women?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Will a day's workshop be enough to facilitate understand on the (gender) issue?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ How can CSOs' thinking and sensitivity be developed on the issue of gender?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ What will be the mode of pedagogy to explain issues?</li> </ul>
<p>The <b>doubts</b> of the participants were:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ What is gender?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Why is the participation of women not needed in this workshop?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Why are only women discussed in gender?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ What can be learnt from this workshop as compared to other gender workshops?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Why has the workshop been organized outside the city?</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ English language vocabulary is used frequently and is difficult to understand.</li> </ul>	<p>After tea, Ravi Jena took over from Malini. He said to make the day-long workshop a success, it was necessary to make best use of time. He said that effort should be to fulfill the expectations of the participants and answer their questions through discussion.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Will the resource person be a male?</li> </ul>	<p>Ravi asked the participants how many of them had heard of the word 'gender' for the first time? To this, only five persons answered in the affirmative. About four participants had heard about it during training elsewhere and there were only one or two participants who had trained on more than two occasions on gender.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Will the gender issue be confined to the workshop alone?</li> </ul>	<p>With the help of a slide, Ravi threw light on the social structure of gender. To make his point,</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ What will we learn from the gender issue and what information will we receive?</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>□ Will the gender issue create</li> </ul>	

## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



he cited the example of a newborn baby both girl and a boy. He said that when they are born, both the boy and girl look the same. As they grow older, we label them as a 'boy' or a 'girl' and dress them accordingly, give them different toys and thrust different roles for them. It is pre-decided that a girl must play with a 'gudiya' and the boy should play outside. Once this discrimination begins, boys eventually get more exposure, making them bolder, more confident and skilful, whereas a girl is confined to the hearth and does not get a chance to develop her skills and her personality.

It has been seen that many men who are skilled cooks and boutique owners do not use these skills at home; here they leave these chores to the women. This is because while men may reconcile themselves to these jobs if their profession demands it, in the social or domestic sphere they try to save 'face' because they - and society - consider these tasks as either too feminine or in the realm of 'women's work'.

Ravi said that we start discriminating between girls and boys as children grow up, and stereotype certain tasks with them, which leads to the subsequent creation of their separate identities. Women work shoulder to shoulder with men, but we continue to argue that they are weaker because this stereotyping has been instilled in us and we feel they have lesser capacity or skills.

Women and girls are bound by restrictions and limitations right from the beginning, thus impacting on their capacity to learn, evolve and grow into capable and independent women. Society will have to be sensitized not to put undue restraints on women simply because they are women, since there is no denying that it is retarding their overall development. We can't help but notice that women have been confined largely to certain tasks and responsibilities which consequently 'marks' them or gives them their stereotyped identity.

Elaborating on the difference between sex and gender, Ravi said the definition of man and woman given by our socio-cultural milieu is actually called gender. Gender is actually a social construct and has differed in every period, circumstances and nation. This is susceptible to change. Gender equality means equity in the distribution of facilities/benefits and responsibilities between men and women. To put an end to discrimination, there is need for more women-oriented programmes and policies.

Malini added that civilization began with a matriarchal society but there was a gradual shift to a patriarchal system. This diminished the importance of women and made their plight worse when they began to be considered as the weaker sex. If we forget the patriarchal system for some time and stop discriminating between men and women, we would will in a better position to

## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



appreciate these intricacies. While nature has made men and women different, we have created the social difference between them and people have internalized these (differences).

For example, while there is no need for a woman to prove that her child is hers only, in a patriarchal society the child is however identified by his/her father. This when in earlier times, a child was known after his/her mother. Even today, we are still witness to remnants of a matriarchal society in some places in Kerala (South India).

In addition, it is important to consider the mutually reinforcing effect of the practice of respect, equality and tolerance in the public and private spheres. Traditionally, women's influence has been restricted to the private realm of the family. Yet even there, the circumscription of the rights of women in the public sphere may be replicated.

This is reflected in custom, when the contribution of a woman is undervalued or when a married woman is obliged to take on the surname of her spouse. It is also reflected in law, where a woman's employment may be conditioned on her husband's consent, or where stricter interpretations of openness are applied to women than to men. As women gain equal political and economic rights in a more democratic public sphere, these values will increase respect for women and their equality within the family.

Not just women, but even men face problems on the issue of

gender; the price that men have to pay for the stereotyping that goes with 'being a man' or masochism is obvious on both men themselves and society at-large. In discussing gender issues in the context of the family, it is of paramount importance to recognise that these issues pertain to men as well as to women. Gender stereotypes may ultimately have negative consequences for both sexes, as well as for any children.

Thus, while women may have felt the greater part of unjust gender imbalances, men should have the right and the privilege to enhance and improve their participation in the family as well.

Certain aspects of this masochism are thrust on men, and when their interests do not fit into this strait jacket of normality, men come under intense social pressure. For they are always told to grow into 'men' from the beginning; to be like 'a man ought to be'. At times, men have to go through senseless discrimination on the basis of distorted descriptions on gender roles.

For example, if you get a promotion before a woman, it is considered partiality, and if a woman gets a promotion first, it is equal opportunity. Similarly, if you say a woman is looking good, it is sexual harassment, but if you keep mum, you are considered too haughty and proud! If you weep, you are weak, and if you do not, you are insensitive. If you hit a woman, you are being violent but if

## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



she hits you, it is self protection. If you take a decision without your wife's counsel, you are a man, but if she takes a decision without asking you, she is considered an independent and out-of-control woman! If you need your wife at every step, you are the indulging kind, and if you keep away from her, you must surely have another woman in your life!

A discussion was also held on what a happy family is. Someone said a happy family has the husband working and the wife looking after the house and does not need to work! Another said that a happy family is one where the husband and wife respect each other and give each other the importance he or she deserves.

One participant was of the opinion that the institution of family has always played a very significant role in Indian society since times immemorial, and there was much greater scope for happiness in a family with discipline and mutual understanding. Another participant said that today nuclear families were increasing because of education and socio-economic compulsions.

Women are also becoming more aware of their rights. Another was of the opinion that greater gender equity was also leading to more and more families disintegrating, whereas traditional joint families were still living under the same roof. While on one hand we may talk about women being weak, on the other we also cannot discount the

fact that women played- and continue to play - a very significant and progressive role in joint families. It is wrong to believe that their position in joint families is weaker than in a nuclear family.

One discussion point was that women who start demanding their rights are considered to be crossing their limits and disturbing the peace in the family. One participant said that as a result, women do not speak just to keep the peace; she continues to bear everything silently just so there is peace. But if she retaliates because of the atrocities, why is the family then 'disturbed'? Where women are educated, there are issues because women in such families speak for their rights, and it is correct to do so. "We don't want peace at the cost of women. We should give space to women in the family and in society. The difficult thing is, men want to see them dependent on them, which is wrong. These inequalities should be ended", said one participant emphatically.

Malini remarked that some roles are thrust on men, whom they are expected to carry out; same is the case with women. Men are taught to act like 'men', and are hence under great duress under the prevalent gender framework. Big words like family and social prestige, dignity and self respect are used to establish a man's identity and society is a mute witness to it. If a girl marries a boy of her choice from another caste, the couple is

## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



subjected to harassment by their parents and society, particularly in regions like West Uttar Pradesh. The upper classes in our society believe that they are free to have extra marital affairs and their wives should not have any objections to it, but if she thinks on similar lines, it is not acceptable at any cost.

The case of Bollywood singer Udit Narayan was discussed at this juncture. But women should fight for their rights, and this is exactly what Udit's first wife did. She made every effort to secure her rights, and finally succeeded in ensuring that Udit Narayan accepted her officially and publicly. If the woman is aware, it becomes difficult to deny her of her rights. Today, women have many options available to them, including the Women's Commission, Human Rights Commission and so on. It does seem to make sense to involve a third party to resolve marital differences, and the Women's Commission and the Human Rights Commission are working actively in this direction.

Malini further added that we tend to allocate a woman's responsibility from the social point of view. We thrust our social beliefs on them and want to see them fit a certain mould. But when she does not consent to do so, we can not accept it and blame them for all our ills. There is need for every man and woman to decide and allocate responsibilities based on mutual consent. Malini wondered if we all

believed that there was inequality in society? Also, we should ponder whether the status quo should continue or whether we should put an end to it?

To clear the concept of inequality, Ravi carried out an exercise. Four participants were asked to volunteer and given roles to perform: one was a handicapped person, one was a six- year-old child, one a 20-year-old girl and the fourth, Milkha Singh. Now Ravi asked the others whether all of them should be made to stand in a row at one place and made to run, or should the weak ones be allowed to stand a further in front. One participant said this unequal race should not be run in the first place.

Another said the weak ones should be made strong first before the race began. At this, Malini raised a question - if this process of strengthening took 10 years, will the stronger ones wait till then? Finally, everyone settled on the conclusion that a race of unequal contestants was unjust in the first place, and if it had to be run, then the weaker participants should be made to stand a little in the front, according to their shortcoming. That way, the handicapped person should be allowed to stand first, followed by the child, then the girl and lastly, Milkha Singh, so that each of them is compensated for their shortcoming.

The conclusion was that this was precisely the reason why women were given special benefits (or reser-

## GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



vations), because she was weaker by nature and socially, too, when compared to men. The model of equality should be such that the weaker person should be made stronger.

The weaker sections in our society, and which includes women, need special facilities at work.

Gender equality means that men and woman have equal rights as a policy and under the law, and that they have equal access to resources. Gender equality means that there be equal distribution of facilities/benefits and responsibilities between men and women. For this, full recognition of the rights, responsibilities and contributions of both partners in the public and private spheres is required.

The contribution of men to the family should not be limited simply to the provision of goods, nor should the woman have exclusive responsibility for domestic child sharing tasks. In addition, special consideration must be given to those families whose composition varies from the traditional norm. To drive home his point, Ravi narrated the story of the fox and the crane.

In the story, the crane invites the fox to dinner and keeps 'kheer' in two narrow-necked earthen containers (surahis). Because it had a long beak, the crane could easily eat all the kheer, but the poor fox has to go hungry and it could not lick the food because the surahi had a very narrow neck. The fox decides to settle scores, and invites

the crane to dinner one night. He serves the kheer on a flat plate. The crane, with its long pointed beak, is not able to eat the kheer, whereas the fox eats the entire dish. This shows that both the fox and the crane had the same opportunity to eat kheer, but both could not eat together. Although the opportunity given was similar, they had to bow to nature because of their physical differences. Just giving equal opportunity to men and women will not do; we have to consider the biological constraints of a woman too. Only then can justice be meted out. Despite talking about equality, we have to now change our stance towards women.

Malini said that we have to change the entire (social) structure so that women are able to get a congenial atmosphere to work in. A special policy should be adopted, and we have to accept that men and women are not the same, and that their needs are different. We can work with women only if we take this into consideration.

One participant said that our own routine has great effect on the village community. If we have to leave our imprint on society, we will have to change our outlook and approach. The gender issue starts at home; thus, a change in our homes can be the best model for the village to emulate. It was suggested that a gender policy for CSOs should be practical, like holding a workshop for couples, so that not only their but even their families' understand-



ing of gender issues improves. Many a times it so happens that although people in villages may be working with programmes on gender, they are unaware of gender issues!

After lunch, the participants were broken up into four groups and each given a paper that had a story (case study) based on gender and violence against women. The paper had questions based on the story, which the group was to answer.

## Group 1

### *Case study: Shruti's story*

Shruti stayed in a working women's hostel in Jaipur. She gradually became friends with Suresh, hailing from a rich family. Soon, their friendship turned into a physical relationship, and once this happened, Shruti noticed a change in her relationship with Suresh. Once, Suresh took Shruti with him, and one of his friends raped her. When Shruti told Suresh about it, he did not take it seriously. This became a regular practice.

One day, Suresh and his friends gang raped her. When it happened again, Shruti decided she could not take it any longer, and went to a woman's organization for help.

With their support, she registered an FIR. For about a-year-and-a-half, Shruti tolerated everything. She would often change her statement. Those who had raped her belonged to affluent families, and

thus no one was ever arrested. And when, under pressure from women's organizations, they were arrested, they were soon released.

During the court proceedings, Shruti's silence for a-year-and-a-half was interpreted as her willingness in the entire affair, and as a result, the outcome was a foregone conclusion: the culprits went scot-free.

### *Questions discussed*

- ▶▶ In the story, where was Shruti subjected to violence?
- ▶▶ Does Shruti's silence express her willingness?
- ▶▶ If yes, quote reasons?
- ▶▶ Is the woman at fault? If yes, why?

Answers that came up after discussion:

▶▶ First, Suresh had committed sexual violence. Then, Suresh's friend also committed the same crime. Then, for the third time, she was sexually assaulted by Suresh's friends. Lastly, by not taking action, the police also subjected her to psychological trauma.

- ▶▶ Shruti's silence does not express her willingness.
- ▶▶ Shruti was at fault because she did not react to physical exploitation the first time itself.



Participants held a discussion after this presentation.

The points were that the behaviour of Suresh showed he was abnormal and a pervert. Shruti's silence for over a year is a pointer to the existing social milieu today, in which a victim of sexual violence thinks not twice but ten times before opening her mouth.

She fears not only for her own reputation, but that of her family's as also the social cost of her action. This does not happen with Shruti alone - it happens with every victimized Indian woman. She has very little hope of compassion from society and of justice from the court.

It is only when matters go beyond control does she speak out. So, before blaming it on Shruti, we must examine this aspect very closely.

## Group 2

### *Case Study: The story of Rachna*

Rachna was married to Vivek in 1983. Vivek, from the very beginning, was very proud of his good looks and his self-worth.

He would belittle Rachna at the slightest pretext. Rachna was the only child in her family. Vivek would make undue demands from her family, and also had developed extra marital relations with other women.

Despite all the physical and mental anguish, Rachna continued

to live with Vivek for 13 years, and bore him three daughters.

Finally, continuous harassment led her to becoming mentally depressed.

One day, her 11-year-old daughter told her that her father was misbehaving with her. Although he had not tried to rape her, he would nevertheless make indecent advances at her. When she confronted Vivek, he blamed her instead, saying she had turned mad.

### *Questions for discussion*

▶▶ Do you think there is violence in this story?

▶▶ If yes, where?

▶▶ Who is at fault? If the woman is at fault, why?

### *Answers that came up*

▶▶ Yes, there is violence in the story

▶▶ Violence is at many places, like when Rachna was belittled, harassed, undue demands made, she was beaten up, and her husband had relations with other women, etc. She was being mentally and physically exploited. Child sexual abuse was also a distinct possibility.

▶▶ Vivek is at fault. Yes, Rachna is at fault too, because she remained mum for 13 years and tolerated the violence.

In Rachna's story, everyone said that Vivek was largely at fault



and he had tortured her in all respects. What he did to his daughter shows his perversion.

If Rachna had three daughters, this does not mean in any way that her relations with her husband were normal. Everyone knows that a woman does not have a right even on her body after marriage, and even if she is not willing, she has to comply with her husband's physical demands and bear children if he insists.

To understand why Rachna tolerated the harassment for 13 years is simple: the basic trait of the Indian woman (Bharatiya Nari) is to be simple at heart, complacent with what comes her way, and tolerate just about anything.

Strangely, we blame the woman for her silence but ignore the simple truth that she is bound by social and family values. We have already seen how singer Udit Narayan's wife broke her silence after all these years.

### Group 3

#### *Case Study: Rama's story*

Rama started working with an institution working on women's issues sometime back. She was extremely hard working. Her team leader was very happy with her zeal, efficiency and determination towards her work. Rama's team leader Ramesh encouraged her regularly.

But Rama did not like the double-meaning dialogues whenever

he addressed or spoke to her. Ramesh sometimes touched her on purpose and when he encouraged her, he made it a point to pat her back.

Rama did not like his behaviour, but she had to keep quiet because he was the team leader and could turn her out of her job if he wanted to. Her colleagues were aware of her plight but no one dared to oppose Ramesh.

#### *Questions*

- ▶▶ Is Rama being subjected to violence of any kind?
- ▶▶ If yes, where?
- ▶▶ Who is at fault? Why?

#### *Answers*

- ▶▶ Yes, Rama is being subjected to violence.
- ▶▶ She is being subjected to both mental and physical violence.

▶▶ Rama is at fault because she is bearing everything in silence. She should confront Ramesh on the issue and make him stop his advances. If the need so arises, she should go to the highest level to complain against Ramesh.

During discussion, everyone agreed that Rama was being subjected to violence, both mental and physical. What was strange was that a woman working for an institution working on women's issues was being subject to violence.



Apparently, gender sensitivity did not exist in the institution and no security arrangements for women had been made.

If Rama did not oppose this behaviour, she should have at least brought it into the notice of her superiors. The participants though agreed that we cannot ignore the fact that Ramesh could have turned her out of her job had she complained against him.

She may also have hesitated thinking that the head of the institution might just ignore her because the team leader was influential. It is not enough to blame her without weighing the facts.

### Group 4

#### *Case Study: Suresh's story*

Suresh had passed his B.A, but without good marks, though.

He always got lower marks in Science and Mathematics. He liked Home Science more, but he was not allowed to pursue his interest. He could cook very well and do very good embroidery, and even stitched well. He seemed to get along with women very well also.

He also liked to sing and dance with women. Suresh's father was very rich and got him married to a girl belonging to an equally rich family, and his parents received a lot of dowry from the girl's family. They probably thought that Suresh would change after marriage.

Suresh was married without his consent or approval, which he

did not like, but he could not go against his parents' wishes. Two years had passed since his marriage. Suresh's wife felt humiliated in introducing him to her friends.

Everyone in the house scoffed at him and showed disrespect. One day Suresh even tried to end his life but he was saved.

#### *Questions*

- ▶▶ Is there violence of any kind in the story?
- ▶▶ If yes, where?
- ▶▶ Who was responsible for the violence and why?

#### *Answers*

- ▶▶ There is violence in the story
- ▶▶ Suresh was not allowed to study Home Science although it was his favourite subject. His interests were ignored. He was mentally tormented. His own approval was not sought for his marriage. Everyone treated him unkindly. If he was unemployed, it was again a form of indirect violence. His wife, too, was subject to violence because dowry was demanded of her parents.
- ▶▶ For all that happened in the story, the social structure, the parents, Ramesh himself and his wife were responsible.

During discussion, it came to the fore that Suresh was subject to violence because in our society, a



certain kind of education, interests and behaviour patterns are associated with being a boy or a man, which may or may be not to their liking. Suresh liked everything feminine. His interests were very woman-like, like Home Science as a subject, dancing with women, etc. He was harassed by his family, his wife and society in general.

If women can do men's work, why can't men share in women's tasks? Men do certain jobs professionally that are actually associated with women, like tailoring, cookery, Zardozi work, embroidery, fashion designing, etc.

What was ignored was that Suresh's interests were neglected from the very beginning. If he was being harassed, why did he not speak out?

To sum up, women in India are born and brought up under specific social circumstances which make it difficult for them to oppose any wrong-doing outright. Certain social and family values are associated with her existence. No wonder she thinks a hundred times before uttering an unpleasant word against anyone!

At the end of the workshop, Amod Khanna of TAAL, PACS Resource Organisation, said we all have to ponder as to what step/s have to be taken next. He said that such workshops should be held for at least two days, and solutions given on the spot. Besides, there should be a limited number of participants.

Questions that came up during story discussion helped participants to crystallize their ideas on gender issues and this also was a learning process.

Amod said that the conclusions of the workshop would be raised during the up-coming 7th PACS Peer Learning Workshop at Bhopal, and gender issues would be discussed there also.

Another thing to be thought about was what should be the standards to assess gender sensitivity of CSOs.

Sanjeev Ranjan, State Anchor for PACS in Madhya Pradesh and Chhatisgarh, thanked the participants.



# Annexures



# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



## English Questionnaire

Gender Workshop II

Questionnaire for the Male Staff Member of the CSO

### I. INTRODUCTION

1.1. Name of the Staff	
1.2. Education Qualification	
1.3. Are you a permanent Employee of the organization or on contract	<input type="checkbox"/> Permanent <input type="checkbox"/> Contract <input type="checkbox"/> Temporary
1.4. Full Address of your current Posting (including Block and District)	

### 1.5. Staff in your present organization

	Full Time	Part Time
Total Staff in the organization		
Number of Women Staff members		

### 1.6. Working experience (starting with present organization)

SNo.	Organization	For how many years	Designation
1			
2			
3			
4			

### 1.7. Major Training programmes attended in the last 2 years

SNo.	Name of Training Programme	Place of Training programme	Number of days
1			
2			
3			
4			

To be filled by all the male staff members in PACS projects

# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



Gender Workshop II

## II. Nature of Work

2.1 What is the Nature of your work (describe your job responsibilities, villages covered etc)	* * * * * * *
2.2 How many days of Field Work (village visit) does your job involves in a month?	<input type="checkbox"/> More than 20 days <input type="checkbox"/> 15-20 days <input type="checkbox"/> 10-14 days <input type="checkbox"/> less than 10 days
2.3 What is the mode of transport taken by you to go to your office / field visit?	<input type="checkbox"/> Walk <input type="checkbox"/> Cycle <input type="checkbox"/> Bus <input type="checkbox"/> Two Wheeler <input type="checkbox"/> Four Wheeler <input type="checkbox"/> Any Other
2.4 In case of Two Wheeler, Four Wheeler, Cycle then who owns the vehicle	<input type="checkbox"/> Own Vehicle <input type="checkbox"/> Organization's Vehicle
2.5 Do you have the responsibility of taking your female colleagues to the field/meetings with Govt. officials/other offices etc?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
2.6 Do you think it as an additional responsibility or a burden?	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No
2.7 If yes, what do you think should be the alternative so that you and your female colleague can travel independently?	

To be filled by all the male staff members in PACS projects



# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



Gender Workshop II

2.8. आचरणी परियोजना में बुनियादी और महिला कार्यकर्ताओं को किस प्रकार की मदद मिल रही है। इसकी प्रतिक्रिया में क्या अच्छा है, क्या सुधार करने की जरूरत है।		
मदद	पुरुष कार्यकर्ता	महिला कार्यकर्ता
2.9. क्या आपका काम करना है कि जो काम करने की क्षमता आपके पास है और जो आपको समझ में नहीं आती। महिला कार्यकर्ता में से कौनसे कार्य हैं।	<input type="checkbox"/> Yes <input type="checkbox"/> No	
2.10. यदि हाँ, तो 3 तक काम लिखें जो आपको समझ में नहीं आती। महिला कार्यकर्ता से मिलकर करने की क्षमता बताएं।	1. 2. 3.	
2.11. क्या 3 तक काम लिखें जो आपको समझ में नहीं आती। महिला कार्यकर्ता से मिलकर करने की क्षमता बताएं।	1. 2. 3.	
2.12. आप या अपनी परियोजना में या काम में महिला की उपस्थिति से आपके काम में क्या सुधार आया है जो आपको काम में सहायता मिल रही है।		

To be filled by all the male staff members in PACS projects

# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



Gender Workshop II

## III. Working Environment

### 3.1: Facilities

NO.	Does your organization provide for the following	YES	NO	Do you think each of this facility is needed? Y/N
a	Are there separate sitting arrangement for the staff			
b	Paid Maternity Leave			
c	Paid Paternity Leave			
d	Crèche facility for children			
e	Paid Special leave (for women members only)			
f	Separate toilet for women			
g	Separate rest facilities for women			
h	Entitlement for a separate room for women during travel			

3.2 Please rank the following for women at your work place on a scale of 1 to 5:

*[1 implies no problem and 5 implies high problem]*

	1	2	3	4	5
(a) Physical security at workplace					
(b) Physical security during field visits to villages					
(c) Physical security during travel					
(d) Behaviour of colleagues towards women staff members					

3.3 Please rank the following on a scale of 1 to 5:

*[1 implies no participation and 5 implies highest participation]*

	1	2	3	4	5
(a) Participation of women staff in organizational decision-making during work plans					
(b) Importance given to the opinion of women staff members within the organization					

3.4 What is the formal appeal procedures or mechanisms for handling grievances related to 'sexual harassment' in your organisation?

To be filled by all the male staff members in PACS projects



# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



Gender Workshop II

3.5 What changes in your working environment can help MEN and WOMEN to perform better as an employee of the organisation

3.6 Do you think that if your organization has a GENDER POLICY It will help the women and the men staff in the organization to perform better?

To be filled by all the male staff members in PACS projects



## Hindi Questionnaire

जेन्डर कार्यशाला  
PACS प्रोग्राम में कार्यरत पुरुष कार्यकर्ताओं के लिये आयोजित कार्यशाला  
8 सितम्बर 2006

1. परिचय

1.1	पुरुष कार्यकर्ता का नाम	
1.2	शिक्षा	
1.3	आप को नियुक्त संस्था में स्थान कै या संविदा पर है	<input type="checkbox"/> स्थाई <input type="checkbox"/> संविदा <input type="checkbox"/> अस्थायी
1.4	सर्वमान में आसानी परबस्थानना और कार्यालय का चला	

1.5 संस्था में कार्यरत कार्यकर्ताओं की जानकारी

	Full Time	Part Time
पुरुष कार्यकर्ताओं की संख्या		
महिला कार्यकर्ताओं की संख्या		

1.6 क्या इससे पहले किसी और संस्था को साथ काम किया है  
(यदि हाँ, तो सर्वमान संस्था से जुड़ करें)

क्रमिक	संस्था का नाम	कितने समय काम किया	चद

1.7 शिप/विद्यते दो संस्था में किसी प्रकार का प्रशिक्षण प्राप्त किया

क्रमिक	प्रशिक्षण का नाम	प्रशिक्षण का स्थान	कितने दिन

To be filled by all the male staff members in PACS projects



# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



## II. कितना समय का काम है / काम का स्वीया

2.1 काम का काम का संकेत व विवरण कीजिए। (काम कितने पांच व काम कर रहे हैं, उसके काम की जिम्मेदारियाँ क्या हैं आदि)	
2.2 काम का काम व एक माह में काम करने की अवधि का कितना काम (पांच व काम) करता है ?	<input type="checkbox"/> 20 दिन से अधिक <input type="checkbox"/> 15-20 दिन <input type="checkbox"/> 10-14 दिन <input type="checkbox"/> 10 दिन से कम
2.3 काम करने का माह में कितने काम काम का काम के माह में काम का काम काम का काम के माह में काम का काम	<input type="checkbox"/> बिना <input type="checkbox"/> साहजिक <input type="checkbox"/> काम <input type="checkbox"/> बुनियादी काम <input type="checkbox"/> साहजिक काम <input type="checkbox"/> काम
2.4 बुनियादी, साहजिक और साहजिक काम का काम के माह में काम का काम काम का काम के माह में काम का काम	<input type="checkbox"/> काम का <input type="checkbox"/> बिना काम
2.5 क्या काम का काम व काम का काम काम का काम की कितना काम का काम का काम का काम/मा काम का काम का काम का काम का काम काम का काम का काम का काम का काम	<input type="checkbox"/> हाँ <input type="checkbox"/> नहीं
2.6 क्या काम का काम के माह में काम का काम काम का काम का काम का काम का काम	<input type="checkbox"/> हाँ <input type="checkbox"/> नहीं
2.7 यदि हाँ, तो काम का काम का काम का काम काम का काम का काम का काम का काम काम का काम का काम का काम का काम काम का काम का काम का काम का काम	

To be filled by all the male staff members in PACS projects





# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



### III. कार्य क्षेत्र आवाहन

3.1 क्या अपनी संस्था द्वारा निम्न सुविधा प्रदान की जाती है

	हाँ	नहीं	क्या इस सुविधा की आवश्यकता है हाँ/नहीं
(क) कार्यकर्ताओं का पंजीकृत नाम पर अटल की सुविधा			
(ख) मातृत्व छुट्टी का दौरान दूज अलग का बिना करना			
(ग) विद्वान छुट्टी का दूज अलग का बिना करना			
(घ) सुरक्षा का की सुविधा			
(ङ) महिला संस्थाओं में विशेषज्ञ काम कर रहा महिला कार्यकर्ताओं का विशेष/संयोजित छुट्टी की जाती है			
(च) महिला कार्यकर्ताओं का समय प्रयोग सीखाने			
(ज) महिला कार्यकर्ताओं का समय प्रयोग करने की प्रेरणा दे सुविधा			
(झ) महिला कार्यकर्ताओं का माता का दौरान प्रयोग करने में प्रेरणा दे सुविधा			

3.2 कृपया निम्नलिखित सनदों को अपनी संस्था में कार्य कर रही महिला कार्यकर्ताओं को संदर्भ में 1 से 5 तक ताल में

(1 एक कोई सनद नहीं और 5 एक अच्छी सनद )

	1	2	3	4	5
(क) अनुशासन में सुरक्षा					
(ख) गाँव (विगत) में प्रवेश का दौरान सुरक्षा					
(ग) माता/पिता का दौरान सुरक्षा					
(घ) कार्यकर्ताओं का समय प्रयोग करने की प्रेरणा दे सुविधा					

To be filled by all the male staff members in PACS projects

# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



3.3 संप्रदाय निम्नलिखित मुद्दों को 1 से 5 तक अंक में

(1 अंक कार्य भागीदारी नहीं और 5 अंक अधिक भागीदारी)

	1	2	3	4	5
(क) संस्था में कार्य योजना बनाकर सचिवता कार्यधारियों की भागीदारी					
(ख) संस्था में महिला कार्यधारियों को विचार/समय की महत्त्वता					

3.4 संस्था में महिला मीन डेवेलपमेंट जैसी सचिवता को बताने / सुझाने का क्या औपचारिक तरीका सुनिश्चित किया है ?

3.5 जानकी संस्था में कार्य करने के मातावरण में क्या बदलाव लाने से आपके और महिला कार्यधारियों को कार्य करने की क्षमता में बढ़ोतरी हो सकेगी

3.6 क्या आपको लगता है कि आपकी संस्था की यदि जेन्डर नीति होती तो क्या उससे पुरुष और महिला कार्यधारियों को अपनी क्षमता बढ़ाने में मदद मिलेगी

To be filled by all the male staff members in PACS projects



# GENDER RELATIONS AT WORKPLACE IN DEVELOPMENT SECTOR



#### IV. प्रस्तावना

8 दिसम्बर, 2006 को जो कार्यक्रमालय आयोजित की जा रही है वह स्वयं सेवी संस्थानों और विकास के क्षेत्र के प्रमुख सम्बन्धित मुद्दों पर कक्षा होगी। यदि आप एक सिकरी विभाग पर नियंत्रण महिला और पुरुष संबंधियों को समान अवसर दिया जाए पर कक्षा कार्यक्रमालय के लिए ही इन को सिद्ध

दिनांक :

कार्यक्रम : (आयोजक नहीं, अगर आप चाहें तो)

सुबह 10 बजे तक कार्यवाही की पर अगर आप विभाग में 8 दिसम्बर 2006 तक नहीं

पता : प्रस्ताव  
पी 40, कालिदास  
पोस्टल - 462016

या ईमेल द्वारा [cakhanna@sancharnet.in](mailto:cakhanna@sancharnet.in) या [amod\\_taal@yahoo.co.in](mailto:amod_taal@yahoo.co.in) पर भी भेज सकते हैं

कार्यवाही स्थान: WALMI Campus, Near Kaliasot dam, Kolar Road, Bhopal

समय: प्रातः 9:00 बजे

दिनांक: 8 मार्च 2006

To be filled by all the male staff members in PACS projects