

कार्यस्थलों में समानता

सुरक्षित, समावेशी और आत्म-पुष्टि (SISA)
को बढ़ावा देने की दिशा में काम करने वाले
गैर-लाभकारी संगठनों के अनुभव

तारशी, 2023





कार्यस्थलो के बारे में लोग अलग-अलग दृष्टिकोण रखते है....
क्या ये स्थान...

सुरक्षित हैं?

समावेशी हैं?

आत्म-पुष्टि-
अनुकूल है?

एक संयोजन जो सुरक्षित, समावेशी और आत्म-पुष्टि के अनुकूल है उसे **SISA** कहते हैं

गैर-सरकारी संस्थाओं के क्षेत्र में इन विषयों पर हमारी स्थिति क्या है?

क्या लोग कार्यस्थल पर अपनी अलग-अलग पहचान को लेकर सहज महसूस करते हैं?

तारशी में हम अपने काम में हमेशा से SISA के मूल विचारों को अपनाते रहे हैं, जो सोच और माहौल को ऐसा बनाने पर ज़ोर देते हैं कि वे ज़्यादा सकारात्मक, समावेशी और सुरक्षित हों।

लेकिन किसी जगह को SISA बनाने का काम एक लगातार बदलने और विकसित होने वाली प्रक्रिया है और यह काम जारी है। हम सभी एक ही समय में विशेषज्ञ भी है और सीखने वाले अध्येता भी। हम बदलाव प्रक्रिया को आसान बनाने, उसमें भाग लेने, और उसे दिशा देने का काम कर रहे हैं।

पिछले प्रयासों को आगे बढ़ाते हुए, कोविड-19 महामारी के दौरान जुलाई और नवंबर 2021 के बीच हमने -

15 संगठनों **46 लोगों**
के साथ बातचीत की।

21 लोगों **25 लोगों**
के साथ साक्षात्कार किए। के साथ एक सर्वे किया।

इन बातचीतों से मज़बूत और सहायक संगठनात्मक नीतियों और अच्छे अभ्यासों के लिए दिशा मिली।

इन चर्चाओं से हम यह जानना चाहते थे कि -

- SISA स्थान बनाने के लिए गैर-सरकारी संगठनों और सामूहिक प्रयासों के अनुभव और परिणाम क्या रहे हैं?
- कार्य और जीवन में विविधता की स्वीकृति और अभिव्यक्ति के लिए सुरक्षित स्थानों के निर्माण में क्या सहायता की जा सकती है?

यह दस्तावेज़ इन बातचीतों के दौरान उभरे मुख्य बिंदुओं को प्रस्तुत करता है। इसकी एक विस्तृत रिपोर्ट भी हमने बनायीं है जो की अंग्रेज़ी में उपलब्ध है, उसमें ज़्यादा विवरण है और वह ज़्यादा प्रासंगिक और सूक्ष्म दृष्टिकोण प्रदान करती है।

(अंग्रेज़ी में पूरी रिपोर्ट यहां से डाउनलोड करें)

एस.आई.एस.ए. यानी SISA क्या है?

एक SISA स्थान है...



एक सकारात्मक और स्वीकार्य स्थान



जो व्यक्तिगत विकास और सामाजिक जागरूकता दोनों की अनुमति देता है



जहाँ हर कोई अपने बारे में अच्छा महसूस कर सके

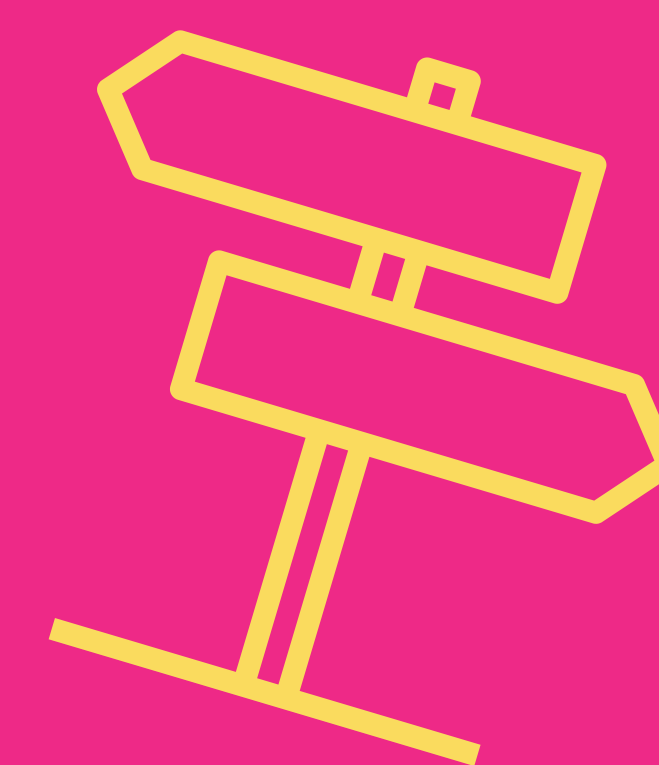
यह होता है -



आलोचना, निगरानी, उत्पीड़न और हिंसा से सुरक्षित होने से



विविध पहचान और अनुभवों को शामिल करने से



आनंद/सुख और व्यक्तिगत चुनावों को स्वीकार करने और मान्यता देने से

एक स्थान को SISA बनाने के लिए महत्वपूर्ण है कि हम विविधता को मान्यता दें, उसे स्वीकार करें और उसके साथ काम करने का तरीका सीखें। इसके साथ ही, यह भी ज़रूरी है कि सभी सदस्यों को सुरक्षित और शामिल महसूस कराने के लिए अर्थपूर्ण, प्रासंगिक और सक्रिय तरीके खोजे जाएँ।

हमने बातचीत को केंद्रित करने के लिए 4 मुख्य अधिकार आधारित विषयों पर ध्यान दिया - **LGBTQIA+ अधिकार; विकलांगता; मनो-सामाजिक खुशहाली** (विशेष रूप से तनाव और बर्नआउट की रोकथाम); और **भेदभाव-विरोधी व्यवस्था**।

हम समझते हैं और चाहते हैं कि ये बातचीत और विषय अन्य क्षेत्रों में भी फैल सके, जो सुरक्षा, समावेशन और व्यक्तिगत पहचान की पुष्टि से संबंधित हैं, जैसे धर्म, जाति, शिक्षा, भाषा, भौगोलिक स्थान इत्यादि।

विषयगत क्षेत्र

LGBTQIA+ अधिकार

क्वियर समुदाय (जिस में अलग-अलग यौनिक और जेंडर पहचान के लोग शामिल हैं) में सब एक ही जैसे नहीं हैं। इंटरसेक्शनैलिटी यानी अंतर्विभागीयता के कारण उनके जीवन के अनुभव अलग-अलग होते हैं।

विकलांगता

समावेशन को लागू करना सिर्फ़ क़ानूनी प्रावधानों का पालन करने से कहीं अधिक है। अलग-अलग क्रिस्म की विकलांगताओं को ध्यान में रखना भी ज़रूरी है।

मनो-सामाजिक खुशहाली

तनाव से बर्नआउट हो सकता है। यह व्यक्तिगत, संस्थागत (जैसे कार्यस्थल) और व्यवस्थागत कारणों से उत्पन्न होता है। खुद की और सामूहिक देखभाल बर्नआउट की रोकथाम का एक महत्वपूर्ण तरीका है।

भेदभाव-विरोधी व्यवस्था

भेदभाव का अर्थ है किसी के साथ असामान्य और असहायक व्यवहार करना, जो कई पूर्वाग्रहों और कारकों के आधार पर हो सकता है।

मुख्य निष्कर्ष

ऐतिहासिक रूप से हाशिए पर रहने वाले समुदायों के कर्मचारियों द्वारा संचालित समावेशन की पहल

क़ानून के साथ तालमेल

क़ानून मार्गदर्शन करते हैं और उनके पालन की आवश्यकता होने के कारण नीतियों में 'निवेश' को सरल बना देते हैं। उदाहरण के लिए - छुट्टियों, POSH (कार्यस्थल पर यौन उत्पीड़न की रोकथाम), मानव संसाधन/प्रशासन और विकलांगता से संबंधित नीतियां। कई संगठन क़ानूनी नियमों को मानने के साथ-साथ आगे बढ़कर अपनी नीतियों या प्रथाओं को अपने मूल्यों और समुदायों के आधार पर विस्तारित करते हैं।

वे संगठन जो समावेशन और विविधता में निवेश कर रहे हैं, उन्हें वरिष्ठ स्तर पर ऐसे लोगों से दिशा और प्रेरणा मिलती है जो इस विषय को लेकर व्यक्तिगत रूप से प्रतिबद्ध होते हैं।

समुदाय और संगठनात्मक नीति

कुछ संगठन जो समुदाय-आधारित हैं, वे नीति और काम के लिए समुदाय के सदस्यों की सलाह लेते हैं और उनकी आवश्यकताओं के अनुसार काम करते हैं। यह लोकतांत्रिक और विकेंद्रीकृत काम करने के तरीके है।

नीति की भूमिका और प्रतिबंध

नीतियाँ एक ढाँचा बनाती हैं जो बातचीत और विचारों को अक्सर नीति के प्रावधानों तक सीमित कर देती हैं जबकि आवश्यकता यह है कि एक ऐसा वातावरण बनाया जाए जहाँ लोगो को प्रभावित करने वाले मुद्दों पर सुरक्षित रूप से चर्चा का अवसर मिल सके।

देखभाल, सुरक्षा और एकजुटता का माहौल बनाना

कई संगठनों ने टीम बिल्डिंग, आत्म-देखभाल और सामूहिक देखभाल, सीमाएँ निर्धारण करना, और उन टीमों के लिए सुरक्षित वातावरण बनाने के लिए प्रथाओं और नीतियों का वर्णन किया है जो ज़मीनी स्तर पर या ऑनलाइन स्थानों में काम करती हैं।

बजट - समावेशन पर बातचीत में, फंडिंग सीमाओं पर भी चर्चा की ज़रूरत

यह उपलब्ध धन के संदर्भ में है जो बुनियादी ढांचे, प्रशिक्षण, और कुछ विशेष समुदायों या पहचानों से भर्ती करने के लिए, और उनको नियुक्त करने के बाद उनके लिए और अधिक प्रशिक्षण में निवेश, को संभव बनाता है।

विशेष मुद्दों पर विचार

LGBTQIA+ अधिकार

वास्तविक जीवन के अनुभव

SISA स्थानों का निर्माण करने का एक बड़ा हिस्सा यह है कि ज़मीनी स्तर पर अनुभवों और आवाज़ों को संगठनों तक पहुँचाया जाए। इसमें समुदाय के लोगों के वास्तविक जीवन के अनुभवों को शामिल किया जाता है।

व्यवहार

संगठन की संवेदनशीलता और सहायक वातावरण उसके लोगों और उनकी दैनिक व्यवहारों पर निर्भर करता है। नेटवर्किंग और उन लोगों से जुड़ना जो इस क्षेत्र में आपस में जुड़े मुद्दों को लेकर आगे बढ़ रहे हैं और प्रोफ़ेशनल सहायता प्रदान कर रहे हैं – जैसे कि हाशिए पर रहने वाली पहचानें और मानसिक स्वास्थ्य – सुरक्षा जाल को बढ़ाने के लिए महत्वपूर्ण है।

जागरूकता' – संवेदनशीलता के साथ

हालांकि LGBTQIA+ मुद्दों पर संवेदीकरण महत्वपूर्ण है, इसके तरीकों को लेकर चिंता भी है। समावेशन और विविधता के प्रति संवेदनशीलता और जागरूकता को कैसे समझा जाता है, विशेष रूप से जब यह मुद्दे मुख्यधारा में ध्यान आकर्षित करने लगते हैं?

विकलांगता

नियुक्ति की रणनीतियाँ

अन्य रणनीतियों के अलावा, नियुक्ति प्रक्रियाओं में सामूहिक तौर से और समुदायों के माध्यम से विकलांगता के साथ जीने वाले लोगों को सक्रिय रूप से पहुँचना ज़रूरी है। समावेशन को लागू करते समय एक ही किस्म की विकलांगता, या एक ही वर्ग के विकलांगता के साथ जी रहे लोगों, के बारे में नहीं सोचा जा सकता है।

क्षमता और उचित समायोजन

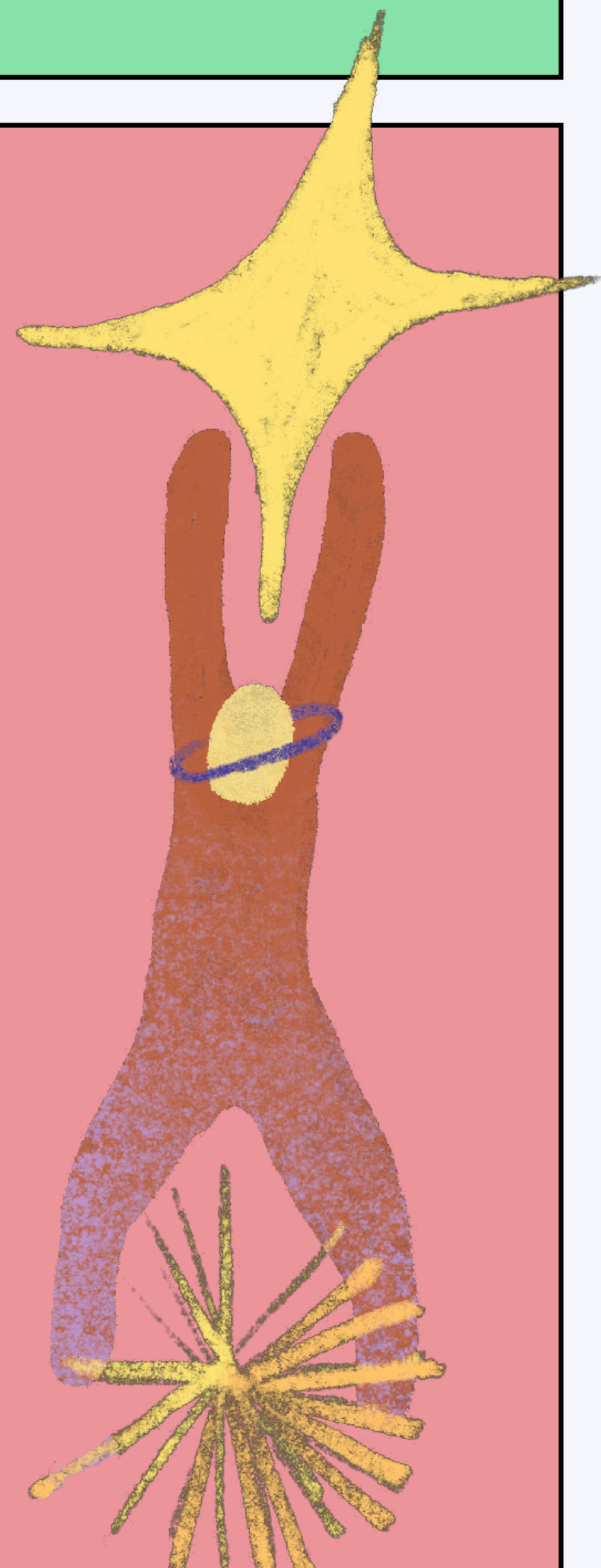
जब कोई उम्मीदवार किसी नौकरी के लिए योग्यता रखते हैं और उन में विकलांगता है, जिसकी वजह से उन्हें कार्यस्थल में सहयोग की ज़रूरत है, संगठन इसका समाधान कैसे करते हैं? उचित समायोजन की समझ वक़्त के साथ विकसित होती है और यह संगठन की नीतियों में केवल तभी शामिल हो सकती है जब संगठन इसको बेहतर तरीक़े से समझते हैं और लगातार उसे सुधारने के लिए प्रयासरत रहते हैं।

पहुँच की सुविधा

कुछ संगठनों ने अपने कार्यालयों और कार्यस्थलों की पहुँच को समझने के लिए ऑडिट करने में निवेश किया है। इसके बाद उन्होंने कार्यस्थल में कुछ बदलाव किए और अलग-अलग प्रकार की पहुँच सहायता को जोड़ा है, जिनमें से कुछ नई और कम जानी-पहचानी हैं।

जवाबदेही

जवाबदेही के मुद्दे एवं जो उचित समायोजन और उत्पादकता आवश्यकताओं के बीच संघर्ष की संभावना होती है वो अक्सर सामने आते हैं। हितधारकों के प्रति जवाबदेह होने और एक सहायक वातावरण बनाने के बीच एक रास्ता तय करना एक निरंतर चुनौती बनी हुई है।



जेंडर

उचित समायोजन और पहुँच के मामले में जेंडर एक शक्तिशाली आयाम है। अपनी पहचान को सबको बताना भी एक राजनैतिक फ़ैसला हो सकता है। इसके अतिरिक्त विकलांगता को एक चिकित्सीय नज़रिये के बाहर समझने की आवश्यकता है। संगठन द्वारा प्रदान की जा सकने वाली सहायता और कार्य स्थितियों के लचीलेपन पर ध्यान केंद्रित किया जाना ज़रूरी है।

लोगों और आवाज़ों को महत्व देना

एक संगठन की मूल्य प्रणाली एक ऐसे वातावरण और संस्कृति के निर्माण को प्रभावित करती है जहाँ दृश्य और अदृश्य विकलांगताओं के साथ रहने वाले लोग अपनी बात कर सकते हैं।

मनोसामाजिक खुशहाली, तनाव को संभालना और बर्नआउट को रोकना

नीतिगत प्रावधान

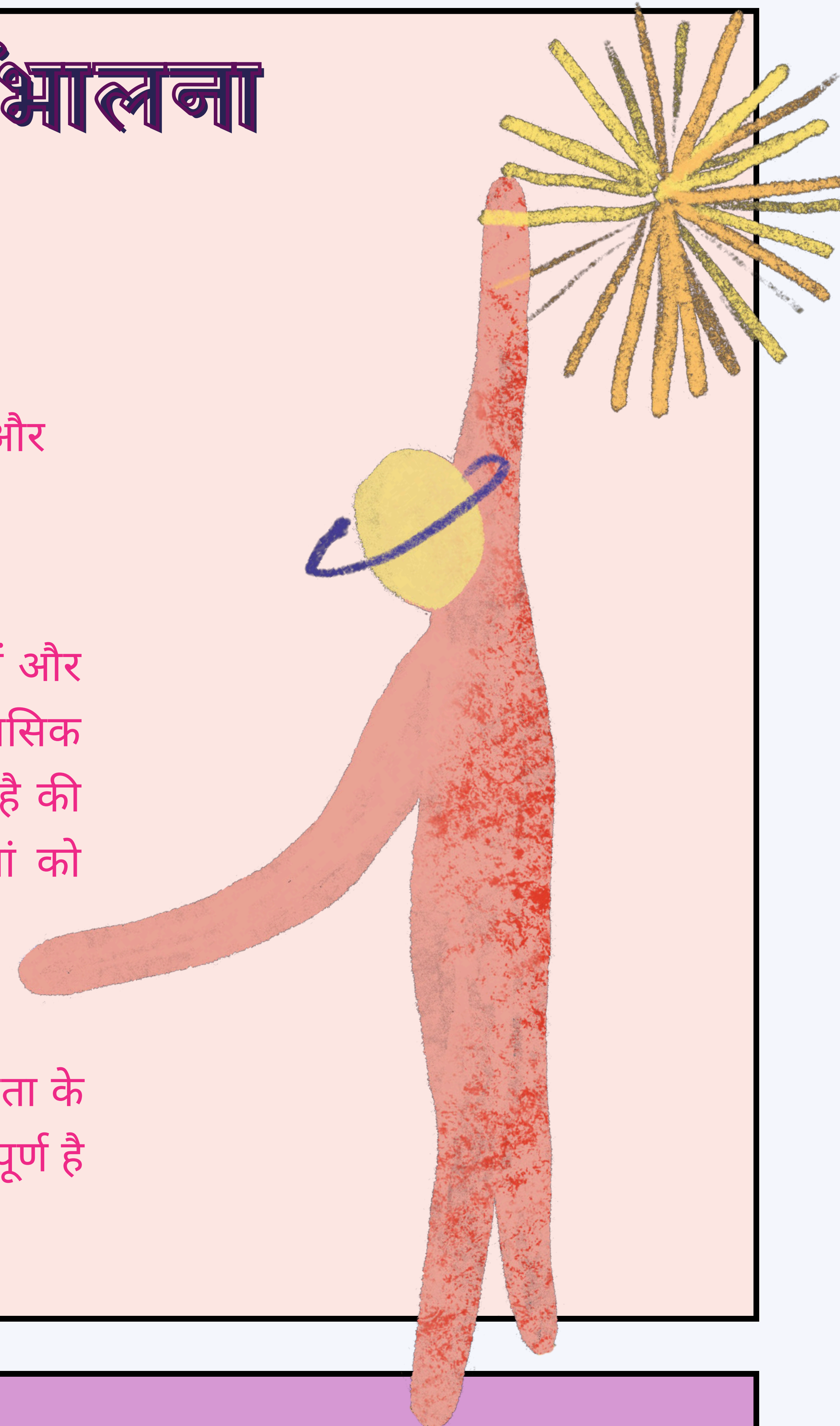
कई संगठनों ने अपनी नीति में कुछ प्रावधान स्थापित किए हैं जो अलग-अलग स्तरों पर खुशहाली और मानसिक स्वास्थ्य सहायता पर ध्यान केंद्रित करते हैं।

मानसिक स्वास्थ्य के साथ जुड़ाव

मानसिक स्वास्थ्य जीवन के अनुभव और पहचान के सभी पहलुओं से जुड़ा हुआ है, लेकिन नीतियों और उभरते प्रथाओं के स्तर पर इस पहलू को पर्याप्त रूप से प्रतिबिंबित नहीं किया जाता है। मानसिक स्वास्थ्य, मानसिक बीमारी और खुशहाली के बीच के अंतर को समझना महत्वपूर्ण है। यह ज़रूरी है की हम अपने आचरण में इन बातों का ध्यान रखे इस समझ के साथ कि प्रतिक्रियाएँ और नीतियां को आवश्यकता के अनुसार बदलते रहना होगा।

विविधता + विभिन्नता

खुशहाली और मानसिक स्वास्थ्य व्यक्तिगत स्तर पर स्वयं और दूसरों के साथ संबंधों में रंगीन विविधता के साथ सामने आते हैं। यह समझना, स्वीकार करना और इस तथ्य के साथ काम करना सीखना महत्वपूर्ण है कि मानसिक स्वास्थ्य और खुशहाली हमारे व्यक्तित्व और जीवन के अनुभव का अभिन्न अंग हैं।



भेदभाव-विरोधी व्यवस्था

परिचित कार्यस्थल संस्कृति को तोड़ना

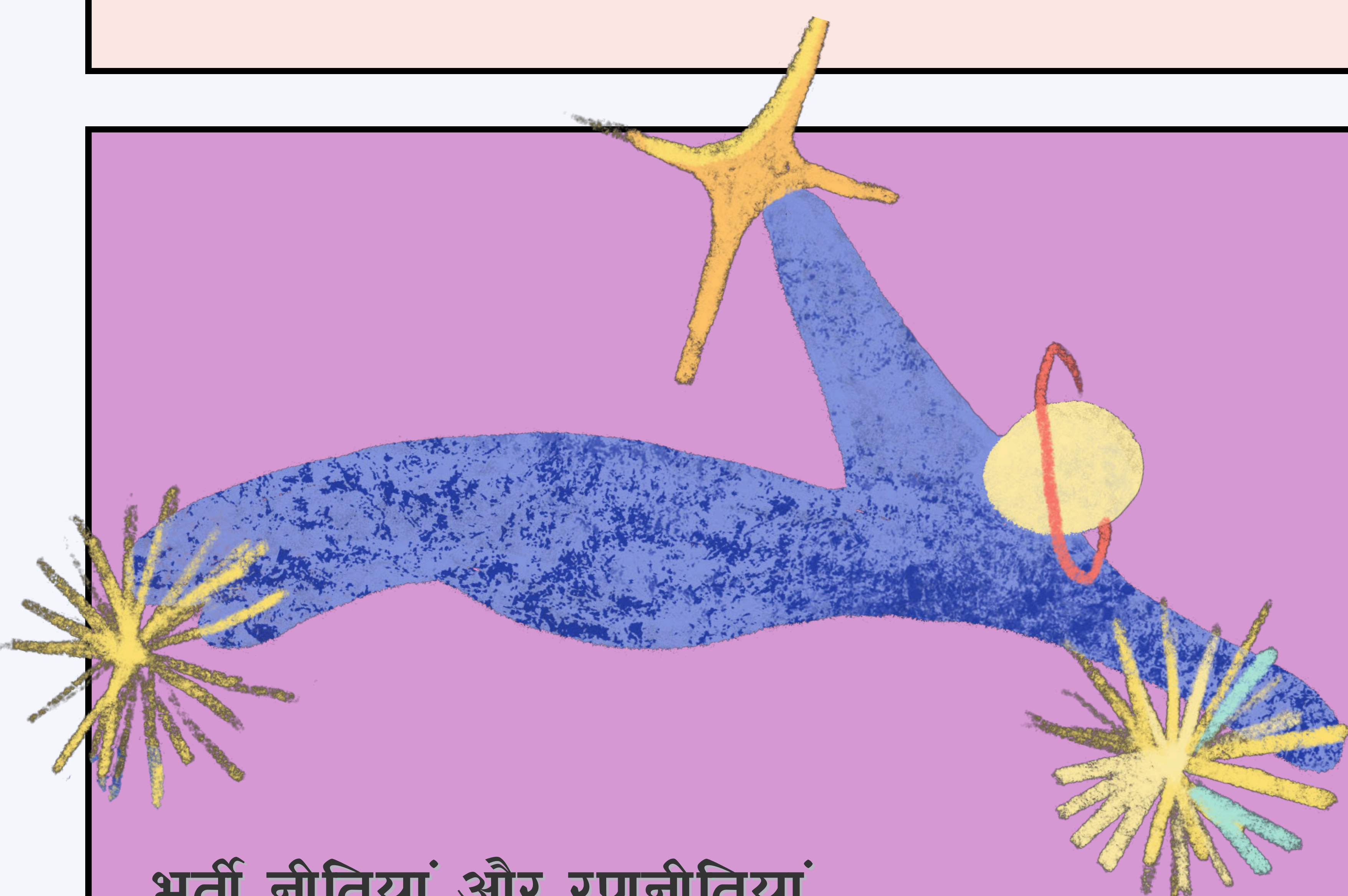
अलग-अलग संगठनों ने एक ऐसी संस्कृति बनाने के लिए क़दम उठाए हैं जो खुले, स्पष्ट रूप से समावेशी हो और पहले से अपनायी जाने वाली कार्यस्थल संस्कृति के ढांचे और प्रथाओं - जो सामाजिक वर्ग और पदानुक्रम को दर्शाती हो - को तोड़ने की आवश्यकता को समझती हो।

भर्ती नीतियां और रणनीतियां

काम में भर्ती के लिए बनाई गयी नीतियों और प्रथाएं सभी के लिए समावेशन का अवसर प्रदान करती हैं और कई संगठन इस बारे में अपनी प्रक्रियाओं और समझ को विकसित कर रहे हैं। कुछ इंटरव्यू में प्रतिक्रियाशील भर्ती के प्रति सतर्कता व्यक्त की गई। संगठन में हाशिए पर रहने वाले समुदायों के लोगो की उपस्थिति होने के बाद भी सभी के लिए समावेशन और सुरक्षा की ओर सक्रिय नीतियों की आवश्यकता होती है।

अंतर्विभागीयता

प्रभाव के संदर्भ में वर्ग, जाति और जेंडर पहचान जैसे कारकों पर विचार किया जाना ज़रूरी है। उदाहरण के लिए, शिक्षा पर प्रभाव, मदद के लिए पहुँच, या सामाजिक-सांस्कृतिक अनुभव। कुछ तात्कालिक चुनौतियों में प्रदर्शन मूल्यांकन की नीतियाँ और संगठनात्मक सहयोग जैसे निर्णय शामिल है।



कोविड-19 और दूरस्थ कार्य द्वारा लाए गए परिवर्तन



सुविधा के अनुसार काम का समय

यह विभिन्न रूपों में लागू किया गया, जैसे साइन-इन और साइन-आउट की प्रक्रिया को समाप्त करना, आधिकारिक बैठकों की पूर्व योजना बनाना और इनके लिए सभी की सुविधानुसार समय निर्धारित करना। लगभग हर संगठन ने मानसिक स्वास्थ्य अवकाश और काम के घंटों में लचीलापन की बात की।

कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य और खुशहाली पर अधिक ध्यान

महामारी से पहले और उसके दौरान के समय के बीच एक स्पष्ट अंतर है। संगठनों ने इस बात पर चर्चा की कि हर किसी के लिए घर सुरक्षित नहीं है (घर से काम करने के संदर्भ में) - इसलिए डिजिटल इंटरैक्शन और प्रोटोकॉल को स्थिति के अनुसार होना चाहिए; डिजिटल रुकावट का समाधान करना; देखभाल, शोक आदि के लिए छुट्टी में लचीलापन; मनोबल और ऊर्जा बढ़ाने के उपाय; और व्यक्तिगत और संगठनात्मक पहलों को शामिल करते हुए आत्म-देखभाल की प्रथाएं।

अन्य खुशहाली, सुरक्षा और समावेशन से संबंधित पहलू - इनमें फ़िल्ड टीमों के लिए COVID-19 सुरक्षा दिशानिर्देश तैयार करना, टीम निर्माण के लिए पहल और एक-दूसरे का ख्याल रखना शामिल हैं। उसके अलावा ऑनलाइन बैठकों में सांकेतिक भाषा को शामिल करना, दूरस्थ कार्य के लिए सामग्री और वित्तीय सहायता, आदि।



इंटरसेक्शनैलिटी और उभरते मुद्दे

मुद्दों पर संवेदनशीलता

उभरते मुद्दे

नई भाषा

विकास, प्राथमिकताएँ और प्रथाएँ

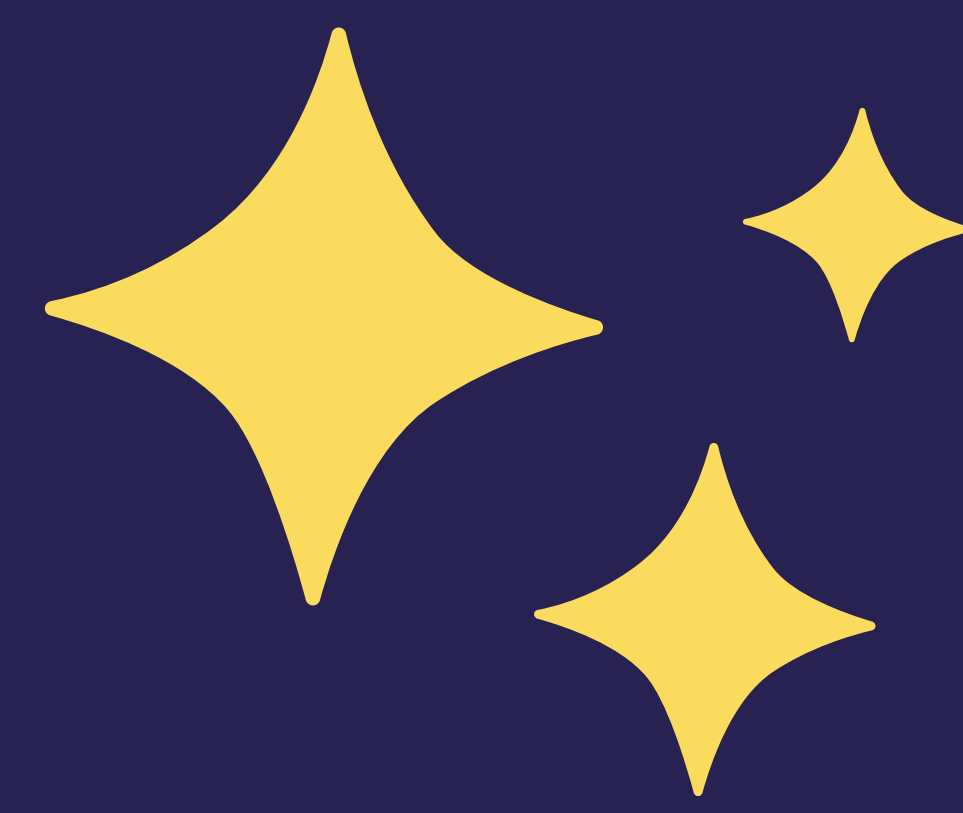
वे संगठन जो किसी विशिष्ट मुद्दों पर काम कर रहे हैं, उन्हें उन मुद्दों पर एक विशेष संवेदनशीलता होती है। वे मुद्दों जो उनके कार्य के दायरे में नहीं होते, उन्हें कम संगठनात्मक ऊर्जा मिलती है।

विभिन्न और अपरिचित संदर्भों को प्रमुखता भी दी जानी चाहिए। जैसे पारंपरिक रूप से संगठन और कंपनी के प्रबंधन पर निरंतर ध्यान दिया जाता है, वैसे ही सुरक्षा, समावेशन और मनो-सामाजिक अनुभवों पर भी समान ध्यान देना आवश्यक है।

एकीकृत दृष्टिकोण के लिए हमें मन, भावना, आत्मा, उद्देश्य, सहयोग, समर्थन और विविधता की स्वीकृति को समझना होगा। हाशिये पर रहने के वास्तविक अनुभवों को देखने पर ही हमें अधिकार-आधारित काम के लिए ज़रूरी आवश्यक नज़रिया मिलता है।

नीतियाँ तब और भी महत्वपूर्ण हो जाती हैं जब छोटी टीमें बड़ी होने लगती हैं। इसके लिए प्रशिक्षण, संवेदनशीलता और एक दूसरे से सीखने की प्रक्रियाएँ मुख्यतः होती हैं।

SISA में आत्म-चिंतन और आलोचनात्मक सोच अवश्य शामिल होना ज़रूरी है



साक्षात्कारों और सर्वेक्षण प्रतिक्रियाओं से हम देखते हैं कि कभी-कभी कई विचाराधीन मुद्दों पर वरिष्ठ नेतृत्व और मध्यम या गैर-वरिष्ठ कर्मचारियों की समझ और अनुभवों के बीच अंतराल और मतभेद होते हैं।

एक ही संगठन के विभिन्न उत्तरदाताओं की अलग-अलग प्रतिक्रियाएं एक और चुनौती की ओर इशारा करती हैं; वह है, न जानने की चुनौती - अर्थात् आप नहीं जानते कि कोई और कैसा महसूस कर रहे है, या उनका अनुभव क्या रहा है।

इन बिंदुओं पर विचार करते हुए, जैसा कि एक इंटरव्यू में हमें बताया गया कि, "आलोचना और आत्मचिंतन के लिए स्थान देना" और जैसा कि अन्य लोगों ने दृढ़तापूर्वक ज़ोर दिया है, निरंतर बातचीत महत्वपूर्ण अभ्यास है।



नीति न तो शुरुआत है और न ही अंत, बल्कि यह अभ्यास के साथ विकसित होती है और इसका उद्देश्य अभ्यास का मार्गदर्शन करना है।

तारशी के बारे में

तारशी एक गैर-सरकारी संगठन (NGO) है, जो नई दिल्ली, भारत में स्थित है और 1996 से हम यौनिकता, यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार (SRHR) और खुशहाली के मुद्दों पर काम कर रहे हैं। हमारा मानना है कि सभी लोगों को स्वीकार्य, सकारात्मक एवं आनंदमय यौनिकता का अधिकार है। हमारा दृष्टिकोण सेक्स-सकारात्मक और गैर-हेटेरोनार्मेटिव है, जिसका मतलब है कि हम सभी जेंडर पहचान और यौन इच्छाओं को स्वीकार करते हैं एवं बिना किसी डर के आनंद को महत्व देते हैं।

तारशी में हम इन सभी मुद्दों पर युवाओं, सेवा प्रदाताओं, माता-पिता/अभिभावकों और शिक्षकों के लिए जानकारी और संसाधन भी प्रदान करते हैं। हम लगातार कोशिश करते हैं कि विकास क्षेत्र में संगठनों और लोगों के लिए ऐसे मंच बनाएं जहाँ वे चर्चा कर सकें कि कैसे कार्यस्थलों को सभी लोगों के लिए सुरक्षित, समावेशी और आत्म-पुष्टि-अनुकूल बनाया जा सकता है। यह विशेष रूप से जेंडर और यौनिकता, विकलांगता, मनो-सामाजिक खुशहाली, और भेदभाव के संदर्भ में महत्वपूर्ण है।

अधिक जानकारी के लिए www.tarshi.net पर जाएं।

ग्राफ़िक क्रेडिट - एना लोपेस
हिंदी अनुवाद - रीना खातून