



युवतियों के परिवर्तनकारी नेतृत्व  
(ट्रांसफॉर्मेटिव लीडरशिप) वाईडल्यूसीए  
YWCA<sup>1/2</sup> की गाइड







परिवर्तनकारी नेतृत्व अपने सबसे सरल रूप में ज्ञान, कौशल और नारीवाटी मूल्यों के बीच परस्पर क्रिया है, जिसके परिणामस्वरूप व्यक्तियों और सामाजिक व्यवस्थाओं में सकारात्मक परिवर्तन होते हैं, जिससे सत्ता संरचना बदल जाती है।

## वाईडब्ल्यूसी के बारे में

हमारा संगठन वैशिष्टिक (ब्लोबल) स्तर पर महिलाओं के अधिकारों के लिए काम करता है और प्रति वर्ष विश्विन संस्कृतियों (फ़िल्फर) और आस्थाओं को मानने वाली करोड़ों महिलाओं, युवतियों और लड़कियों को अपने साथ जोड़ कर काम करते हैं ताकि उनके जीवन बदलाव लाया जा सके तथा दुनियां को और बेहतर बनाया जा सके। दुनियां के सौ से ज्यादा देशों में हम मौजूद हैं, हम जमीनी स्तर पर काम करते हैं, स्थानीय समुदायों के साथ मिलकर काम करते हैं और महिलाओं की परिवर्तनकारी शक्तियों को मजबूती देते हैं।

हम महिलाओं, युवतियों और लड़कियों को नेता (लीडर) और परिवर्तन लाना चाहते हैं (वेज मेकर) बनने के लिए सहायता और मौका देते हैं ताकि वे न केवल अपने अधिकारों की रक्षा कर सकें तथा अपने समुदायों को प्रश्नावित कर सकें बल्कि अपने साथियों को भी ऐसा करने की प्रेरणा दे सकें। हमारा ध्यान महिलाओं के ऐसे मजबूत, विश्विन पीढ़ियों वाले ऐसे नेटवर्क को तैयार करने पर केंद्रित है जो अपने समुदायों की विशेष समस्याओं को देख और समझ कर महिलाओं तथा युवतियों के लिए कार्यक्रम तैयार कर सके।

**Copyright**

Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0  
International (CC BY-NC-ND 4.0)



[creativecommons.org](https://creativecommons.org)

**Scan code to donate**

इस प्रकाशन (पब्लिकेशन) को बिना कोई बदलाव किए और संपूर्ण रूप में किसी भी मीडिया बिना किसी वाणिज्यिक लाभ के पुनःवितरित किया जा सकता है और इसके लिए वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए को क्रेडिट दिया जाना चाहिए।

वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए **2022** का उत्पाद  
(प्रोडक्ट) प्रथम संस्करण जुलाई **2022** में  
प्रकाशित हुआ।

# विषय सूची

[M 1%vb, ] 'k vkr dj 6

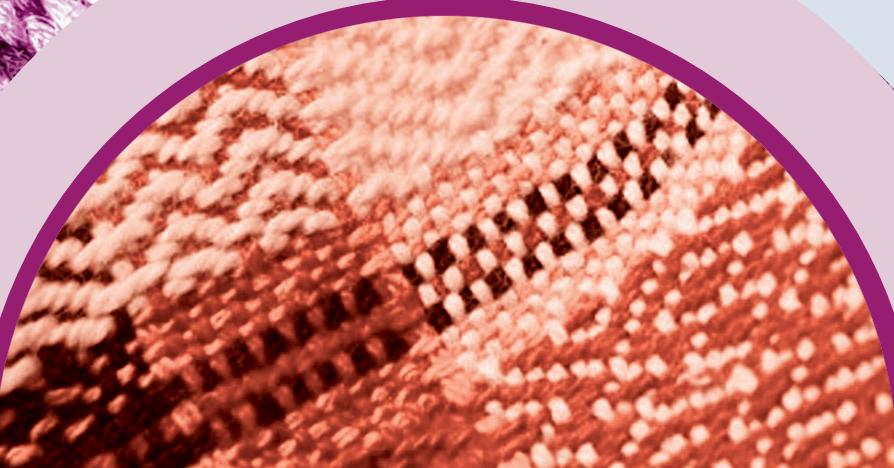
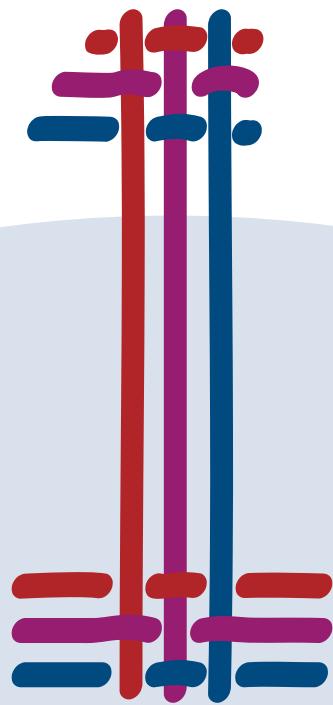
इस निर्देशिका (गाइड) का उपयोग कैसे करें . . . . .	8
इस निर्देशिका (गाइड) को कैसे समझें? . . . . .	8
हमें बताएं (एक्सेसिविलिटी) . . . . .	9
संकेत—चिह्न (साइन पोस्टिंग) . . . . .	9
प्रारूपण (फॉर्मेटिंग) . . . . .	10
अनुवाद . . . . .	10
अपेक्षित परिणाम . . . . .	10
पृष्ठभूमि (बैकग्राउंड) . . . . .	12
हमने उठो और जागो! निर्देशिका (गाइड) को अद्यतन (अपडेट) क्यों किया है? . . . . .	12
निर्देशिका (गाइड) को अद्यतन (अपडेट) करने की प्रक्रिया क्या थी? . . . . .	14
यह निर्देशिका (गाइड) किसके लिए है? . . . . .	14
कोविड-19 महामारी ने युवतियों को कैसे प्रभावित किया है? . . . . .	15
सुरक्षित जगहें बनाना क्यों महत्वपूर्ण है? . . . . .	16
<b>छांड 2 : नेतृत्व (लीडरशिप), ज्ञान (लर्निंग)</b> . . . . .	17
A. बदलाव लाने वाला नेतृत्व (ट्रांसफॉरमेटिव लीडरशिप) . . . . .	20
युवतियों के बदलाव लाने वाले नेतृत्व (ट्रांसफॉरमेटिव लीडरशिप) के बारे में वाईडल्यूसीए का दृष्टिकोण . . . . .	20
क्या चीज इस नेतृत्व को परिवर्तनकारी बनाती है? . . . . .	22
B. मानवाधिकार (ह्यूमन राइट्स) . . . . .	26
मानवाधिकार क्या होते हैं? . . . . .	26
मानवाधिकारों को बचाने की जिम्मेदारी किसकी होती है? . . . . .	27
मानवाधिकारों से संयुक्त राष्ट्र संघ (यूनाइटेड नेशंस) का क्या वास्ता है? . . . . .	28
"अधिकार धारक (राइट्स होल्डर)" कौन होते हैं? और "ज्यूटी वाहक (ज्यूटी बीयरर)" कौन होते हैं? . . . . .	28
लड़कियों और युवतियों के बीच (और इनमें) मानवाधिकारों के बारे में जागरूकता फैलाना महत्वपूर्ण क्यों है? . . . . .	30
मानवाधिकार आधारित दृष्टिकोण (एचआरबीए) क्या है? . . . . .	32
एचआरबीए सक्रियतावाद (एकिटिविज्म) की सहायता कैसे करता है? . . . . .	32
इन सबका लड़कियों, युवतियों तथा महिलाओं के लिए क्या मतलब है? . . . . .	33
महिलाओं के मानवाधिकारों की रक्षा करने वालों की रक्षा करना . . . . .	34
C. नारीवादी मूल्य (फेमिनिस्ट वैल्यूज) + सिद्धांत (प्रिंसिपल) . . . . .	36
हिस्मेदारी (इक्विटी) + समानता (इक्वलिटी) . . . . .	36
अंतर-समुदाय + अंतर-पीढ़ी . . . . .	36
विविधता + समावेशी . . . . .	38

D. कौशल तैयार करना . . . . .	39
1. सुरक्षित जगह बनाना . . . . .	39
2. सुरक्षित तरीके से ऑनलाइन रहना . . . . .	45
3. भरोसेमंद सबूतों एवं अनुसंधान को समझना और इनका पता लगाना. . . . .	47
4. नीतियों में बदलाव लाने की वकालत करना और इसे प्रभावित करना . . . . .	48
5. नेटवर्किंग और साझेदारी को संभालना . . . . .	54
6. रणनीति, संवाद (कम्युनिकेशन) तथा निगरानी की वकलात करना. . . . .	55
7. संसाधनों (रिसोर्स) को एकत्र करना और धन इकट्ठा (फंड रेजिंग) करना . . . . .	58
8. विविधता को प्राथमिकता देना और इसा जश्न मनाना . . . . .	59
9. नेतृत्व (लीडरशिप) की चुनौतियों से मुकाबला करना. . . . .	62
 E. युवतियों के अधिकार मानवाधिकार हैं : इस मुद्दे को समझना . . . . .	64
1. यौन (सेक्सुअल) एवं प्रजनन (रिप्रोडक्टिव) स्वास्थ्य तथा अधिकार (एसआरएचआर). . . . .	65
2. आर्थिक रूप से शक्ति संपन्न होना . . . . .	67
3. शांति और न्याय . . . . .	68
4. जलवायु आपाताकाल . . . . .	70
5. मानसिक स्वास्थ्य. . . . .	72
6. यौन एवं लिंग आधारित हिंसा (एसजीबीवी) . . . . .	72
7. विश्वास + नारीवाद (फेमिनिज्म) . . . . .	73
 खंड 3: सहायकों का ट्रूलबॉक्स आइए, शुरूआत करें. . . . .	76
A. प्रशिक्षण (ट्रेनिंग) के लिए तैयारी करना . . . . .	79
1. इस निर्देशिका (गाइड) का संदर्भ बनाना . . . . .	79
2. अपने श्रोताओं (ऑडिएंस) को परिभाषित करना . . . . .	80
3. लॉजिस्टिकल विचार—विमर्श. . . . .	81
4. अपने सहभागियों के लिए आकर्षक माहौल बनाना . . . . .	81
5. एजेंडा बनाना . . . . .	82
 B. सहूलियत संबंधी टिप्प . . . . .	85
C. आइसब्रेकर + जीवनदाता (एनर्जाइज़र) . . . . .	86
D. सप्लाई + सामग्री (मेट्रियल) . . . . .	87
E. संदर्भ (रिफरेंस) संबंधी अतिरिक्त दस्तावेज (डॉक्यूमेंट) + टेम्पलेट्स उपस्थिति पत्रक (अटेंडेंस शीट) . . . . .	88
सहमति फॉर्म. . . . .	88
लॉजिस्टिक नोट. . . . .	88
F. अपने प्रशिक्षण (ट्रेनिंग) का मूल्यांकन करना + जुड़े रहना (स्टेइंग कनेक्टिड) . . . . .	89
G. कार्यपत्रक (वर्कशीट), गतिविधियाँ + प्रिंटआउट . . . . .	91
 आभार . . . . .	103

अनुबंध . . . . .	104
अनुबंध 1: मुख्य शब्द + वाक्यांश . . . . .	104
अनुबंध 2: संक्षिप्ताक्षर . . . . .	120
अनुबंध 3: अतिरिक्त संसाधन / आगे पढ़ने के लिए . . . . .	120
अनुबंध 4: राइज़ अप! गाइड अपडे . . . . .	132



[kM 1%  
vkb, ] 'kq vkr djə



यह अनुभाग आपको यह सारी जानकारी लेने और इसे एक प्रशिक्षण में बदलने में आपकी सहायता करने के लिए बनाया गया है, जिसे आप अपने समुदाय में उन युवतियों के बिना आयोजित कर सकते हैं। हम आपको बताएंगे कि कैसे अपने साथियों के साथ प्रशिक्षण सत्र की योजना बनाएं, उसे लागू करें और उसका मूल्यांकन कैसे करें और इस सामग्री का मूल्यांकन कैसे करें।

इस बारे में और अधिक जानें

हम खंड 2 में पिरुसत्तात्मक ढांचे एवं डिकोलोनाइजेशन (ऑपनिवेशीकरण हटाना) की अवधारणा के बारे में और अधिक जानेंगे!



1. फिजी महिला अधिकार आंदोलन के समर्थन से वाईडब्ल्यूसीए सोलोमन द्वीप समूह की युवतियां।



## **bl fun<sup>I</sup> kdk ½kbM½dk mi ; lk dS s dj a**

इस गाइड को इस तरह डिजाइन किया गया है कि यह उपयोगकर्ता के अनुकूल (यूजर फ्रेंडली) हो तथा विभिन्न संदर्भों और पाठकों के लिए सहज समझने योग्य हो। इस अनुकूलन क्षमता के पीछे यह विचार है कि अपनी वास्तविकता एवं अपने सहकर्मी समूह और समुदाय के सदस्यों के आप विषय-वस्तु का सह-निर्माण कर सकते हैं, जिससे कि ये आपकी आवश्यकता के अनुसार फिट हो सकते हैं एवं आपके विशिष्ट संदर्भ पर ध्यान केंद्रित किया जा सकता है। इस निर्देशिका (गाइड) में उठो और जागो! कार्यक्रम का विशिष्ट उल्लेख है। इसमें दुनिया भर की सभी आयु वर्ग की लड़कियों तथा युवतियों के लिए सुलभ, प्रासंगिक और उपयोगी जानकारी दी गई है, चाहे भले ही ये लड़कियां और युवतियां वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए से जुड़ी हो या न जुड़ी हों। इस निर्देशिका (गाइड) में उन सभी से बात की गई है जो नींव स्थापित करने के लिए बदलाव लाने वाले नेतृत्व मॉडल की खोज करने के इच्छुक हैं यह विशेष रूप से युवतियों और लड़कियों के लिए तो प्रासंगिक और उपयोगी है ही पर साथ ही यह पुरुषों और लड़कों के साथ-साथ इन सबकी विविधताओं सहित सभी लिंग संबद्धताओं और लोगों के लिए भी उपयोगी है।

जब हम “आप” कहते हैं तो हमारा मतलब आप सभी से होता है ये फिर चाहे आप स्वयंसेवी समूह, गैर-लाभकारी संगठन, छात्र अनुसंधान (रिसर्च) समूह या फिर किसी निगम के सदस्य हों या किसी समुदाय के नेता हों। इसके अलावा, इसे उन संगठनों के लिए उपयोगी सिद्ध होने के लिए डिजाइन किया गया है जो अपनी नेतृत्व यात्रा में लड़कियों और युवतियों की सहायता करने में रुचि रखते हैं। इस निर्देशिका (गाइड) में संपूर्ण विविधता के साथ “आप” की कल्पना इस आशा के साथ करने का प्रयास किया गया है कि आप पूरे दस्तावेज (डॉक्यूमेंट) में स्वयं को देखें और उन पहलुओं को चुनें जिनसे आप सहज हों।

## **bl fun<sup>I</sup> kdk ½kbM½dk dS s l e>**

यह निर्देशिका तीन खंडों में बांटी गई है जो आपके श्रोताओं की रुचियों और आवश्यकताओं के साथ-साथ उनके संदर्भ को ध्यान में रखते हुए आपके प्रशिक्षण की तैयारी और इसे सुगम बनाने में आपकी सहायता करेगी।

### **[ KM 1 %vkb, ] 'kq vkr dj a**

इस खंड में वह सब कुछ शामिल है जो आपको एक बदलाव लाने वाले नेता बनने की कला को सीखने, भूलने और फिर से सीखने के लिए अपने दिमाग और दिल को तैयार करने के लिए जानने की जरूरत है। इस खंड का लक्ष्य आपको इस बात के लिए तैयार करना है कि जब आप खंड 2 में पहुंचे तो वहां सही “लेंस” के साथ पहुंचे, आपको यह ध्यान रखना होगा कि किसी भी समय जब आप इस मैनुअल देखें तो इसे एक शिक्षार्थी (लर्नर) और एक प्रशिक्षक (फेसिलिटेटर) के रूप में देखें। इस खंड में परिचय, इस निर्देशिका (गाइड) का उपयोग कैसे करें, और पृष्ठभूमि की जानकारी को शामिल किया गया है ताकि आप इस सफर का अधिकतम लाभ उठा सकें।

### **[ KM 2 %usRo ½yMj f' ki ½+Klu ½yfuZ½**

यह खंड आपको बदलाव लाने वाले नेतृत्व, नेतृत्व के इससफर में सहायता देने वाले व्यावहारिक कौशल, मानवाधिकारों और युवतियों ने प्राथमिकता के रूप में जिन मुद्दों की पहचान की है, उन सभी प्रमुख अवधारणाओं के साथ जुड़ने के लिए आमंत्रित करता है। यह आपके ही देखना और चुनना है कि आपके और आपके समुदाय के लिए क्या सही है, और यह आपको यह सुनिश्चित करने का अवसर देगा कि आप इन प्रमुख अवधारणाओं के साथ सहज हों। ध्यान रहे कि इस खंड में दिए गए विषय संपूर्ण नहीं हैं, बल्कि नेतृत्व को बढ़ाने और विकसित करने की इस आशा के साथ इन्हें मूलभूत और व्यावहारिक जानकारी देने के लिए डिजाइन किया गया है कि आप अपनी रुचियों और प्राथमिकताओं के आधार पर अधिक सीखेंगे। उठो और जागो! में इन (और किसी भी) विषयों को निरंतर सीखने और इनके बारे में खोज करने के लिए को प्रोत्साहित करता है, और इस खंड का लक्ष्य इस बारे में आपकी सहायता करने हेतु जानकारी प्रदान करना है।

### **[ KM 3%cf' kdkadk Vyc,Dl**

खंड 2 में आपने जो कुछ सीखा है उस बारे में यह खंड आपको तैयार करता है और उसे ऐसे प्रशिक्षण (ट्रेनिंग) के रूप में बदलता है जो आपके और आपके साथियों के लिए उपयुक्त है। इसमें ये शामिल होंगे:-

ç' k k k d h r \$ k h d s c k j s e a t k u d k j l f t l e a; s' k f e y g %

- इस गाइड को प्रासंगिक बनाना
- अपने श्रोताओं को परिभाषित करना
- तार्किक विचार
- अपने प्रतिभागियों को इससे जोड़ना
- एजेंडा बनाना
- सुविधा युक्तियाँ
- आइसब्रेकर, एनर्जाइजर
- आपूर्ति, सामग्री
- अतिरिक्त संदर्भ दस्तावेज
- प्रशिक्षण का मूल्यांकन करना, जुड़े रहना
- कार्यपत्रक, गतिविधियाँ, प्रिंटआउट

nLrkot dsvr e \$ , d Bl vuyXud fn; k x; k gSft l ea fuEufyf[kr 'k f e y g %

- शब्दावली (ग्लोसरी), प्रमुख शब्द
- संक्षेपण
- अतिरिक्त संसाधन, आगे पढ़ना
- इस गाइड को अपडेट करने की प्रक्रिया के बारे में जानकारी

प्रत्येक खंड को पिछले के खंड में ऐड—ऑन के रूप में बनाया गया है। जब तक आप खंड 3 पर पहुंचेंगे, तब तक आपके पास अपने सफर के बारे में जानने और उन्हें अपने समुदाय में लड़कियों और युवतियों के लिए प्रशिक्षण की योजना बनाने के लिए एक नेता के रूप में आवश्यक ज्ञान होगा।

चाहे आप प्रशिक्षक (फेसिलिटेटर) बनने की योजना बना रहे हों उपर्युक्त यात्रा में सहायता कर रहे हों, इन सब पर विचार किए बिना ही पहले दो खंड आपको “शिक्षार्थी (लर्नर)” के रूप में इस निर्देशिका (गाइड) के माध्यम से सीखने के लिए आमंत्रित करते हैं और इन्हें आपकी नेतृत्व यात्रा में सहायता करने के लिए डिजाइन किया गया है। यह निर्देशिका (गाइड) को अपने अनुकूल बनाया जा सकता है, इसमें आपको सोच-विचार कर उन खंडों को चुनने की छूट है जो आपको अपने संदर्भों और आपके समुदाय उपर्युक्त में आपके साथ काम कर रही युवतियों के संदर्भ के लिए आवश्यक हैं। आपको पूरी निर्देशिका (गाइड) को खत्म करने की जरूरत नहीं है, लेकिन ऐसा करने की बहुत अधिक अनुशंसा की जाती है। हम पूरे दस्तावेज में कार्यशालाएं या प्रशिक्षण आयोजित करने का संदर्भ देते हैं, लेकिन कृपया अपने समय, ज्ञान, रुचि, संदर्भ और प्रशिक्षण का नेतृत्व

djus dh ; kt uk ds vklkj ij dso [kM 1 vlg 2 ij /; ku dfer djus dkl pko djA Hk 3 ç' k k k d sfy, ; kt uk cuku\$ fMt lbu djus dk k lbr djus vlg ml dk eW; klu djus eavki dh l gk rk djus ds fy, g%

## geacrk a ¼ Dl fl fc fy Vh½

bl mBks vlg t lkls funZ ldk ¼ lkM½ dk mis; l Hh {lerkvk vlg igpku dsy k l d sfy, vuqly gkuk g% bl s l ekosku bDytwu½ dks/; ku eaj [kdj fMt lbu fd; k x; k g%, d l t ho nLrkot ds: i ea; fn vki l exkheadlkZ varj ; k l eL; k i krs g\$rls ge vki dks çfrsfØ; k vlg var-TV l k>k djus ds fy, vlef=r djrs g% urRo ç' k k k cfØ; k dks d\$ s pyk k t k ] bl ds fy, ge l g&fuelZk k dks &fØ, 'ku½ vlg l k>nkjh dks et cw djus dh 'kfä ea fo' okl djrs g% l kfk e \$ l Hh ds ylkldh vf} rk, oklrfodrkvk dh fo' lk {lerkvk ds vklkj ij ge urRo fuelZk dh bl cfØ; k dks vlg vf/kd l ekosku cuk l drs g%; fn vki dkkZ çfrsfØ; k nsuk plgrs g%; k Hklnkj cukuk plgrs g% rks oyM MY; wbZ h l s bl b&es y ij l adZdj l drs g%

## l als&fpà ¼ lbu i kLVa½

t \$ &t \$ s vki nLrkot dks i<rs g% o\$ &o\$ s vki fuEufyf[kr fMt lbu rRo nqk l drs g%

प्रग्राम शब्द %t c Hh vki i gyh clj dkkZ'kn nqk rks ml s xykch jx eagbykV fd; k t k xk vlg vuyXud ds 'kndkk [kM bl dh ifj Hk nh t k xh ; k fLVdh ukV ds : i ea bl s ifj Hk kr fd; k t k xk

### प्रशिक्षक (फेसिलिटेटर) का लेंस

जब भी आप एक लाल बॉक्स देखते हैं, तो आपको उस पल में अपने आप को एक प्रशिक्षक के रूप में सोचने के लिए आमंत्रित किया जाता है और अपने “प्रशिक्षक (फेसिलिटेटर) लेंस” के रूप में रखा जाता है। बिल्कुल चश्मे की तरह! हम मान रहे हैं कि आप स्वयं प्रशिक्षण शुरू करने से पहले बदलाऊ लाने वाले नेतृत्व के विभिन्न पहलुओं के बारे में जानने के लिए निर्देशिका (गाइड) को पढ़ रहे हैं। जब आप खंड 2 को पढ़ते हैं तो आप इस निर्देशिका (गाइड) में पहले वाले हिस्से के नोट्स ले सकते हैं, क्योंकि जब तक आप खंड 3 तक पहुंचेंगे तब तक अपने प्रशिक्षण के लिए तैयारी करने में मदद मिल सकती है। यह केवल आपके अतिरिक्त ज्ञान हासिल करने के लिए है।

### vls vf/kd t kus

जब आप एक हरे रंग का बॉक्स देखते हैं, तो हम इसमें अतिरिक्त जानकारी देते करते हैं औरध्या यदि आप अधिक सीखना चाहते हैं तो आपको अधिक संसाधनों के बारे में बताने के लिए दस्तावेज में दूसरी जगह (संभावित रूप से कोई अनुलग्नक) पर भेजते हैं।

### अनुस्मारक (रिमाइंडर्स)

नीले बॉक्स में दिया गया कोई भी पाठ (टेक्स्ट) आपके लिए एक ‘शिक्षार्थी’ध्रुतिभागी और एक प्रशिक्षक, दोनों ही रूप में अनुस्मारक है।

### स्वयं की देखभाल & मानसिक स्वास्थ्य जांच

जब आप एक पीले रंग का बॉक्स देखते हैं, तो हमारा अनुरोध है कि आप चेक इन करें, विशेष रूप से जब आपने कोई भारी सामग्री पढ़ी हो। आप अपने शरीर में कैसा महसूस कर रहे हैं? क्या आप सामग्री पर कड़ी प्रतिक्रिया दे रहे हैं? आप किसी के साथ जो कुछ सीख रहे हैं उसके बारे में सोचने, समर्थन पाने, या किसी पहलू के बारे में बात करने के लिए कुछ समय लेने से क्या आपको लाभ होगा? पीला बॉक्स आपको ठहरकर सोचने का मौका देता है।

### प्रारूपण (फॉर्मटिंग)

जैसे—जैसे आप दस्तावेज को पढ़ते हुए आगे बढ़ते हैं, इन विभिन्न फॉर्मेट में प्रदर्शित होने वाली जानकारी के विभिन्न हिस्से इस तरह होंगे:—

खंड 2 बदलाव लाने वाले नेतृत्व की तीन ‘कड़ियों (थ्रेड्स)’ के आसपास सिमटा रहेगा:

### i gyh dMh Klu gs

एक तकनीकी विशेषज्ञ बनना संभव है लेकिन बदलाव लाने वाला नेता बनना फिर भी संभव नहीं है। बदलाव लाने वाले नेता के रूप में मानवाधिकार, मानसिक स्वास्थ्य, जलवायु परिवर्तन आदि जैसी प्रमुख अवधारणाओं और मुद्दों को समझने से आपको अपनी वैशिकदृष्टि (वर्ल्डव्यू) को आकार देने में मदद मिलेगी और

इससे पता चलेगा कि लड़कियों और महिलाओं के सामने आने वाले कितने सारे मुद्दे आपस में जुड़े हुए हैं।

**nWjh dMh dkky gS**

इसी तरह, एक विशेषज्ञ व्यवसायी बनना संभव है, लेकिन एक बदलाव लाने वाला नेता बनना संभव नहीं है। ये कौशल आपके प्राप्त ज्ञान के व्यवहार में लाने में आपकी सहायता करेंगे, और आपके समुदाय और उसके आगे भी प्रभाव डालेंगे।

यह वह जगह है आपने जो ज्ञान हासिल किया है और जो कौशल सीखा है, उसे निष्पक्षता, एक—दूसरे समुदाय में और सुरक्षा के साथ लागू किया जाए। अपने कौशल और ज्ञान को अपने समुदाय और दुनिया के साथ साझा करने के लिए आप जो दृष्टिकोण अपनाते हैं, वास्तव में उसी से यह बदलाव लाने वाला बनता है, और एक नारीवादी (फेमिनिस्ट) मूल्य प्रणाली ऐसा करने में आपकी मदद करेगी।

### rhl jh dMh ukj hknh eW;

खंड 3 में काफी टूल और टेम्प्लेट हैं, जिनमें से कुछेक का आप प्रिंट ले सकते हैं। आपको संभवतः इस पीडीएफ के अलग—अलग पृष्ठ डाउनलोड करने के लिए आपकी टाइप की गई जानकारी प्रत्येक अनुभाग में पूरी तरह से प्रिंट न हो। दुर्भाग्यवश, डिजिटल फाइल की यह एक सीमा है जिस पर हमारा नियंत्रण नहीं है। हम अनुशंसा करते हैं कि पहले एक पृष्ठ का टेस्ट करें और फिर कई पृष्ठ प्रिंट करें। हम आपको प्रेरणा के रूप में टूल और टेम्प्लेट का उपयोग करने और आवश्यक समायोजन करने का न्योता देते हैं!

### vuφkn

जैसे जैसे आप इस निर्देशिका (गाइड) को पढ़ते हैं और जब आप इसका प्रयोग अपने विशेष स्थानों पर करने की योजना बनाते हैं, ऐसी कौन सी चीजें हैं जिनका ध्यान आप इस संदर्भ के लिए सबसे अधिक प्रासंगिक बनाने के लिए करना चाहेंगे?

- 1- मानव अधिकारों, मानवाधिकार आधारित दृष्टिकोण की गहरी समझ विकसित करें, और आपके लिए सामान्य रूप से इसका क्या महत्व है बल्कि आपकी बदलाव लाने वाली नेतृत्व यात्रा में भी इसका क्या महत्व है।
- 2- अपनी बदलाव लाने वाली नेतृत्व यात्रा को बनाने और मजबूत करने में आने वाली चुनौतियों और अवसरों की पहचान करना सीखें।
- 3- साधियों के साथ संबंध और सहयोग बढ़ाएं।
- 4- अपनी रुचि और अपने समुदायों की जरूरतों के आधार पर, अपने प्राथमिकता वाले मुद्दों को सामने रखने के लिए विभिन्न कौशल विकसित करें।
- 5- अपने आत्मसम्मान और आत्मविश्वास की भावना को बढ़ाने के लिए कौशल हासिल करें।
- 6- नीति को प्रभावित करने की क्षमता विकसित करें और अपने अधिकारों और अपने समुदायों में दूसरों के अधिकारों की वकालत करें।
- 7- आप सुरक्षित स्थानों का निर्माण, सुविधा और अभ्यास करने में सक्षम हों और एक नेटवर्क के रूप में सीखने, साझा करने और जुटाने में अपनी भूमिका को और मजबूत करें।

आप जो कई महत्वपूर्ण कदम उठा सकते हैं उनमें से एक यह भी है कि इस सामग्री को अपनी स्थानीय भाषा में भी उपलब्ध कराएं ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि यह सामग्री आपके समुदाय की लड़कियों और युवतियों के लिए उपलब्ध है। यह सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है कि जब आप अनुवाद प्रक्रिया से गुजरें तो मूल सामग्री यथा रूप में बनी रहे। इसके अतिरिक्त, याद रहे कि हर भाषा में लैंगिक संवेदनशील शब्दों का उपयोग करना चाहिए और यह भी सुनिश्चित किया जाए कि कॉपीराइट वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए के पास रहे। हम मानते हैं कि इस टूलकिट में शामिल कुछ सामग्री अत्यधिक संवेदनशील हैं या आपके देश में अवैध हो सकती हैं। हम अनुशंसा करते हैं कि इसे छपवाने या अनुवाद करने के लिए भेजने से पहले आप इन खंडों को खाली कर दें या उन्हें काले रंग से क्रॉस कर छिपा दें। अनुवाद में सहायता के लिए:  
[getinvolved@worldywca.org](mailto:getinvolved@worldywca.org) पर संपर्क करें।

## vi \${kr i fj. ke

एक शिक्षार्थी और एक प्रशिक्षक के रूप में यह निर्देशिका (गाइड) आपके लिए एक रोडमैप है, यह आप पर निर्भर करता है कि आप इससे कैसे सीखते हैं और स्थानीय संदर्भ के अनुरूप इसे कैसे ढालते हैं और महिलाओं, युवतियों और लड़कियों, और व्यापक समुदायों के समूहों के साथ कैसे काम करते हैं, इसके परिणाम आप पर ही निर्भर करते हैं। आप इससे क्या हासिल करना चाहते हैं? इस प्रशिक्षण के अंत तक, आप (और आपके जैसी युवतियां जो प्रशिक्षण में आपके साथ हैं) जिन्हें आपने प्रशिक्षण दिया है):



# i "BHfe 1/8lxM/ geusmBkvls t kxk funl' kdk 1/8kbM/ dks v | ru 1/8i M/2D; k fd; k gS

हमेशा बदलती रहने वाली इस दुनिया में, यह जरूरी है कि युवतियों की बदलाव लाने वाली नेतृत्व यात्रा को सहायता देने और इसे मजबूती देने के लिए डिजाइन किए गए उपकरण और संसाधन ऐसे हों जो उनकी वास्तविकताओं, संदर्भों और जरूरतों के अनुकूल हों, जिन्हें मापा जा सकता हो और प्रासंगिक हों।

पिछला कार्यक्रम (करिकुलम) 2017 में प्रकाशित किया गया था। तब से, दुनियां ने एक वैश्विक महामारी को झेला है, जिसका सबसे अधिक प्रतिकूल असर युवतियों सहित सबसे अधिक चंचित तबके के जीवन पर व पड़ा है। ब्टप्प-19 ने न केवल हमारे काम करने, बातचीत करने और सहयोग करने के तरीकों को प्रभावित किया, बल्कि महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ हिंसा, यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार, जलवायु न्याय और लैंगिक समानता सरीखे जिन विषयों की युवतियां परवाह करती हैं उनमें हुई प्रगति इनमें आए अंतराल को भी इसने प्रभावित किया है।

इसने समर्थन और क्षमता विकास के तरीकों को भी बदल दिया है, अब ज्यादातर काम ऑनलाइन होने लगा है। आभासी जुड़ाव (वर्चुअल एंगेजमेंट) से विविध पक्षकार अब उन जगहों और वार्तालापों में भाग ले सकते हैं, जैसा करना पहले संभव नहीं था। हालांकि, ऑनलाइन और ऑफलाइन इस जुड़ाव को बनाए रखने के लिए सुरक्षित डिजिटल स्पेस और नए टूल बनाने की आवश्यकता बढ़ गई, ताकि डिजिटल स्पेस को एक सशक्त टूल के रूप में सुनिश्चित किया जा सके।

कोविड-19 ने नवाचार और उपलब्ध संसाधनों के माध्यम से समुदायों की जटिल समस्याओं को सुलझाने में युवाओं और बदलाव लाने वाले नेतृत्व की भूमिका को मजबूत किया है। कोविड-19 महामारी के लिए उठाए गए कदमों से अनुमानित रूप से 1.2 बिलियन युवा प्रभावित हुए हैं।<sup>2</sup> इस सबके बावजूद, कोविड-19 के दुष्प्रभावों से मुकाबला करने में पूरी दुनियां में युवा सबसे अगे खड़े नजर आते हैं जिससे कि महामारी की स्थिति से उबर कर हालात को समान्य किया जा सके, यह सुनिश्चित किया जा सके कि अभी और कोविड के बाद की दुनियां में जो भी निर्णय प्रक्रिया रहे उसके केंद्र में युवा हों।

2. बिंग 6 यूथ ऑर्गनाइजेशन। “यंग पीपुल चौपियनिंग पोस्टपेन्टेमिक फ्यूचर्स”। दिसंबर 2020

[globalyouthmobilization.org/](http://globalyouthmobilization.org/) wp-content/uploads/2021/03/Final-Young-People-ChampioningPost-Pandemic-Futures.pdf

इसका मुख्य<sup>3</sup> आधार अनवरत निवेश है, जिसमें स्थानीय समाज, स्वीकार किए जा सकने वाले कार्यक्रम, फ्लेक्सिबल डिजिटल तथा समावेशी दृष्टिकोण, मेंटरिंग तथा साथियों (पीयर-टु-पीयर)<sup>4</sup> सहायता पर विशेष ध्यान केंद्रित किया जाए।

जैसा कि गोल 2035 में देखा जा सकता है उसके अनुसार कोविड-19 महामारी के फैलने से पहले ही वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए पूरी दुनियां की महिलाओं, युवतियों तथा लड़कियों की नेतृत्व क्षमता एवं सामूहिक शक्ति को विकसित करने के लिए समर्पित रहा है:

2035 तक 100 मिलियन युवतियां और महिलाएं ताकत के ढांचे में बदलाव लाएंगी जिससे कि वे सभी के लिए न्याय, लैंगिक समानता और बिना हिंसा तथा युद्ध की दुनियां बना सकेंगी, इससे वाईडब्ल्यूसीए के आंदोलन को स्थापित घोषित किया जाए।

हम युवतियों की आवश्यकताओं के आधार पर इन टूल्स का मूल्यांकन करने में विश्वास करते हैं ताकि वे अपनी नई हकीकतों को जनाते हुए प्रभावी और उत्साही बनी रहें। इस निर्देशिका (गाइड) को संशोधित करने और अद्यतन करने के हमारे प्रयास नारीवादी (फेमिनिस्ट) परामर्श प्रक्रिया के साथ समेकित हैं ताकि प्रत्येक स्तर पर सह-सृजन सुनिश्चित किया जा सके। इसी के साथ यह सुनिश्चित करना भी उतना ही महत्वपूर्ण है कि इस टूल में शामिल की जाने वाली भाषा तथा शब्दावली सुगम है तथा इसमें सभी वर्ग और क्षमताएं शामिल हैं। हम ऐसे शब्दजाल (जारगन) तथा अवधारणाओं से बचते हैं जो बेहद तकनीकी किस्म के होंगे हम पाठकों को विविधता तथा समावेशन को प्राथमिकता देने एवं इसे समझने के लिए प्रोत्साहित करते हैं यह हम उन मुद्दों को समझते हैं जो लैंगिक पुष्टि न करने वाले लोगों को प्रभावित करते हैं, और हमने इस निर्देशिका को प्रयोग करने, अपनाने और प्रासंगिक बनाने के लिए एक-दूसरे वर्ग (इंटरसेक्शनिलिटी) में समझ विकसित करने को मुख्य बिंदु तथा टूल बनाया है। यदि आपके कोई कमी नजर आए तो एक सजीव दस्तावेज के रूप में हम आपके फीडबैक तथा राय का हमजपद अवसरम्/वतसकलूवं वतह ई-मेल पर प्रतीक्षा करेंगे।

3. दि ग्लोबल यूथ मोबिलाइजेशन (जीवाईएम) युवाओं का एक ऐसा कार्यक्रम है जिसे वे अब तथा कोविड-19 के बाद की दुनियां में अपने जीवन में तथा अपने समुदाय में सुधार लाने के लिए चला रहे हैं। दुनियां का सबसे बड़ा वैश्विक युवा संगठन बिंग सिक्स इसको प्रेरित कर रहा है 3. एवं विश्व स्वास्थ्य संगठन तथा यूनाइटेड नेशंस फाउंडेशन इसका समर्थन कर रहे हैं, जीवाईएम का उद्देश्य इस बल का उपयोग युवाओं पर पड़े महामारी के दूष्प्रभावों को दूर करने तथा बेहतरी की तरफ वापस कदम बढ़ाने में उनकी सहायता करना है। जीवाईएम के बारे में और अधिक जानने के लिए [globalyouthmobilization.org/about](http://globalyouthmobilization.org/about) देखें।

4. दि ग्लोबल यूथ मोबिलाइजेशन (जीवाईएम)। अंतर्रिम रिपोर्ट, फरवरी 2022 [globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/GlobalYouth&Mobilization&Interim&Impact&Report&February&2022-pdf](http://globalyouthmobilization.org/wp-content/uploads/2022/03/GlobalYouth&Mobilization&Interim&Impact&Report&February&2022-pdf)

## GOAL 2035: THEORY OF CHANGE

The World YWCA is a movement that connects and mobilises girls, young women and women globally to change their lives, and the world, for the better. Goal 2035 is the collective goal of the movement and is a commitment to the future, and states the impact the YWCA will work to realise by 2035.

### PURPOSE OF WORLD YWCA

The purpose of World YWCA is to develop the leadership and collective power of women and girls around the world to achieve justice, peace, health, human dignity, freedom and a sustainable environment for all people (World YWCA Constitution).



### VISION OF WORLD YWCA

The vision of the World YWCA is a fully inclusive world where justice, peace, health, human dignity, freedom and care for the environment are promoted and sustained by women's leadership. The World YWCA recognises the equal value of all human beings. ...Towards this end, the World YWCA advocates and supports volunteerism, membership, diversity, tolerance, mutual respect, integrity and responsible accountability. The strength and solidarity of the World YWCA is inspired by the faithfulness of its leaders, past and present, whose service to humanity advances the purpose of the World YWCA (World YWCA Constitution).

### GOAL 2035



By 2035, 100 million young women and girls transform power structures to create justice, gender equality and a world without violence and war, leading a sustainable YWCA movement, inclusive of all.

### FOUNDATIONAL BELIEFS FOR GOAL 2035



Power structures prevent young women and girls from knowing and claiming their human rights and achieving their full potential.



The engagement and mobilisation of young women and girls is a catalyst of change for good.



When young women and girls, in all their diversity, act as leaders in their home, their communities and their nations, they transform formal and informal power structures.



Leadership of young women and girls is required to build a world of peace, justice, health, freedom and care for the environment.



A commitment to faith, social justice, and human rights drives the diverse and inclusive YWCA movement.

### FOCUS FOR GOAL 2035



Engaged young women and girls and their allies



YWCA organisations, leaders and movement



Strategic partner organisations and leaders that contribute to Goal 2035

### METHODS TO ACHIEVE GOAL 2035



Engagement that drives change by connecting, mobilising and consulting with on-the-ground leaders within and external to the YWCA.



Human rights-based, feminist, and faith and social justice driven leadership rooted in communities all over the world, informed by local, community, national and regional realities.



Purpose driven, authentic investment in young women's leadership.



Strategic collaboration between YWCAs around the world and individual and organisational allies to effectively impact the global human rights agenda.



Inspiring, action-oriented, evidence-based advocacy to transform power structures.

# fun<sup>I</sup> kdk ½kbM½dksv | ru ¼vi MV½ djus dh cfØ; k D; k Fk\

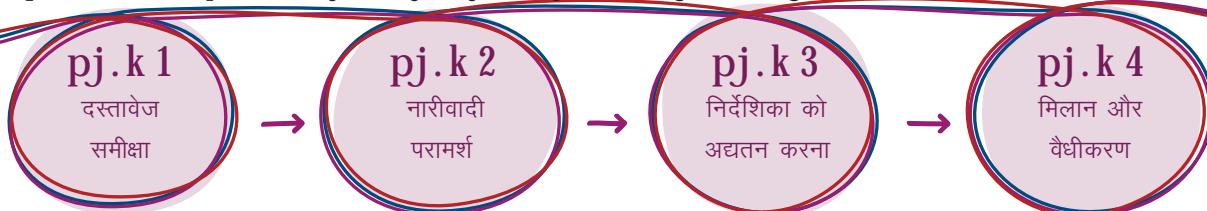
2021 में वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए ने युवतियों के लिए बदलाव लाने वाले नेतृत्व पर उठो और जागो! निर्देशिका (गाइड) को अद्यतन (अपडेट) करने के काम के लिए टार्चलाइट कलेक्टिव की सेवाएं लीं। इस नई निर्देशिका (गाइड) बनाने के प्रत्येक चरण की प्रक्रिया में महिलाएं, युवतियां तथा लड़कियां केंद्र में रहीं और इस लक्ष्य को हासिल करने के लिए एक परामर्श देने वाली टीम बनाई गई जिसका व्योरा (चित्र 1) में दिया गया है।

वाईडब्ल्यूसीए का दृष्टिकोण समझने और नेतृत्व के

**और अधिक जानें**  
अनुलग्नक 4 में आपको इस प्रक्रिया के प्रत्येक चरण की ओर अधिक जानकारी मिलेगी क्योंकि यह वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए नारीवादी (फेमिनिस्ट) परामर्शदात्री प्रक्रिया के अनुरूप है।

यह निर्देशिका हर उस व्यक्ति के लिए है जो युवतियों को शक्तिसंपन्न बनाने में रुचि रखता है। इसमें वे युवतियां भी शामिल हैं जो बदलाव

fp= 1 ; qfr; kadsfy, cnylo ykusokys usRb i j mBksvks t kxks fun<sup>I</sup> kdk ½kbM½



युवतियों के लिए बदलाव लाने वाले नेतृत्व पर उठो और जागो! निर्देशिका (गाइड) के पिछले संस्करण की समीक्षा। नेतृत्व तथा मार्गदर्शी सिद्धांतों के बारे में वाईडब्ल्यूसीए के अतिरिक्त दस्तावेजों की समीक्षा

वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए नारीवादी (फेमिनिस्ट) परामर्शदात्री प्रक्रिया का उपयोग करते हुए परामर्शदात्री टीम ने नेतृत्व प्रशिक्षण के बारे में सहभागियों की रायय नेतृत्व का अर्थ तथा युवती नेताओं की भूमिकाय अवरोध तथा सफलता की कहानियों के बारे में जाना।

परामर्श के दौरान उठाए गए मुद्दों एवं चुनौतियों के अनुसार पाठ्यक्रम की विषय-वस्तु एवं ढांचे को बढ़ाना

वाईडब्ल्यूसीए टीम के साथ मिलकर इस मैनुअल को अपडेट किया गया है ताकि इस मैनुअल का उपयोग करने वाली युवती नेताओं की विविधता के बारे में विषय-वस्तु में बताया गया हो।

निर्देशिका (गाइड) के पिछले संस्करणों सहित उपलब्ध विभिन्न संसाधनों (रिसोर्स) की समीक्षा भी की गई। इसके बाद, इस निर्देशिका (गाइड) को अद्यतन (अपडेट) करने के लिए नारीवादी (फेमिनिस्ट) परामर्श प्रक्रिया के माध्यम से नेतृत्व, सफलता की कहानियों तथा युवतियों के नेतृत्व के सामने आने वाली बाधाओं का गहराई से अध्ययन किया, इनमें वे मुख्य मुद्दे भी शामिल थे जिनकी पहचान इस परामर्श प्रक्रिया में भाग लेने वाली युवतियों ने की थी। उठो और जागो! निर्देशिका (गाइड) का यह नवीनीकृत एवं संशोधित संस्करण एक-साथ मिलकर पूरी की गई प्रक्रिया तथा सहयोग से किए गए कार्य का परिणाम है, इसके मूल में समावेश, विविधता, नारीवादी (फेमिनिस्ट) सिद्धांत एवं परंपराएं शामिल हैं।

## यह निर्देशिका (गाइड) किसके लिए है?

यह निर्देशिका हर उस व्यक्ति के लिए है जो युवतियों को शक्तिसंपन्न बनाने में रुचि रखता है। इसमें वे युवतियां भी शामिल हैं जो बदलाव लाने वाली

अपनी नेतृत्व क्षमता को विस्तार देना चाहती हैं, विशेष रूप से वे जो अपने ऐसे समुदायों में काम कर रही हैं जो अधिकारहीन हैं, वंचित हैं और अक्सर जिनका सही रूप में प्रतिनिधित्व नहीं हो पाता है य ऐसी युवतियां और महिलाएं जो प्रशिक्षण दे रही हैं एवं युवती नेताओं का दल बना रही हैं य इसके साथ ही इसमें वे संगठन भी शामिल हो सकते हैं जो बदलाव लाने वाली नेतृत्व यात्रा में युवतियों एवं लड़कियों की सहायता कर रहे हैं।

## dkfom&19 egk ejh us ; qfr; kads dS s ch for fd; k gS

लगभग 87: छात्र<sup>5</sup> प्रभावित हुए हैं, वहीं दूसरी ओरयुवाओं में बेरोजगारी एवं रोजगार असुरक्षा बढ़ी है। लॉकडाउन के कारण व्यक्ति अलग-थलग पड़ गए हैं जिससे युवाओं के मानिसक स्वास्थ्य पर असर पड़ा है और इस वजह से लिंग आधारित तथा आपसी हिंसा बढ़ने का जोखिम काफी ज्यादा बढ़ा, चूंकि इस समय ये लोग अपना ज्यादा समय ऑनलाइन बिता रहे थे तो साइबरबुलीइंग का खतरा भी बढ़ा।

इस महामारी के कारण अभी चल रही असमानताएं और ज्यादा बढ़ गईं। युवतियों और लड़कियों, विशेष रूप से गरीबी और अधिकारहीन संदर्भ वाली या गांवों एवं विचित समुदाय में रहने वाली, को स्कूलों से निकाल किया गया ताकि घर पर देखभाल का काम तथा घरेलू काम बढ़ गया था, एक कारण यह भी था कि उनके परिवारों का काम चला गया था जिससे आय में कमी आई थी।

दूर से हासिल की जाने वाली शिक्षा ने महिलाओं, युवतियों तथा लड़कियों द्वारा डिजिटल टैक्नोलॉजी एवं पर्याप्त इंटरनेट कनेक्टिविटी पाने में सामना किए जा रहे डिजिटल डिवाइड या बाधाओं को उजागर किया। वे पहले से ही गुणवत्ता (क्वालिटी) वाली शिक्षा हासिल करने में संघर्ष कर रही थीं पर इससे उनकी समस्या और बढ़ गई।

लड़कों और युवाओं की तुलना में युवतियों एवं लड़कियों आजादी तथा निर्णय लेने की शक्ति कम होती है आर्थिक अनिश्चितता के दौर में उनकी खुद की जरूरतें पूरी होने की संभावना कम होती है।<sup>9</sup> संयुक्त राष्ट्र संघ (यूएन) की महिला इकाई द्वारा किए गए अनुसंधान (रिसर्च) में उल्लेख किया गया है कि महामारी के शुरू होने के बाद से महिलाओं, युवतियों तथा लड़कियों के खिलाफ हिंसा में वृद्धि हुई है, जिससे हिंसा, खाद्य असुरक्षा तथा मानसिक स्वास्थ्य के बीच के संबंध उजागर होते हैं।<sup>10</sup> कुछ देशों में यह पाया गया है कि घरेलू खाद्य असुरक्षा से महिलाओं, युवतियों तथा लड़कियों ने बहुत ज्यादा लैंगिक हिंसा सही है तथा उनका मजदूर के रूप में शोषण भी हुआ है।

##### 5. यूनेस्को। एजूकेशन : फ्रॉम डिसराषन टु रिकवरी।

[en.unesco.org/covid19/educationresponse](https://en.unesco.org/covid19/educationresponse)

##### 6. बिग 6 यूथ आर्गनाइजेशन। ओपी.सीआईटी, पी.2।

7. यूएन युमैन। हाउ कोविड-19 इपैक्ट्स युमैन एंड गर्ल्स।

[interactive-unwomen.org/multimedia/eUplainer/covid19/en/indeU-.html](https://interactive-unwomen.org/multimedia/eUplainer/covid19/en/indeU-.html)  
पर उपलब्ध।

8. प्लान इंटरनेशनल (2021)। हालिंग लाइब्स 2 इन देयर आन वाइस : गर्ल्स एंड यंग युमैन ऑन दि इपैक्ट ॲफ कोविड-19

[planinternational.org/publications/halting&lives&2](https://planinternational.org/publications/halting&lives&2) पर उपलब्ध।

##### 9. बिग 6 यूथ आर्गनाइजेशन। ओपी.सीआईटी, पी.6.

10. यूएन युमैन (2021)। मैजरिंग दि शेडो पैडमिक : वायलेंस अगेन्स्ट युमैन ड्यूरिंग कोविड-19। [data-unwomen.org/publications/vaw&rga](https://data-unwomen.org/publications/vaw&rga) पर उपलब्ध।

dkfoM&19 l adV ds nkjku efl d/keZl s t M ot Zukvka dks rkMus ds fy, ; qkvka dks 'fäl i lu cukuk - usi ky

युवा नेता रोनी शाव्य ने नेपाल में युवतियों और लड़कियों को प्रशिक्षित किया ताकि मासिकधर्म स्वास्थ्य पर कोविड-19 महामारी के असर के बारे चर्चा करने के लिए युवाओं को सुरक्षित स्थान उपलब्ध कराया जा सके।

स्थानीय सरकार की साझेदारी में इस टीम ने जरूरतमंद युवाओं को घरों में बने सेनेटरी पैड, फेस मास्क तथा साबुन उपलब्ध कराए ताकि स्वास्थ्य को बढ़ावा दिया जा सके एवं कोविड-19 संबंधी सुरक्षा मानक अपनाए जा सकें।

ग्लोबल यूथ मोबिलाइजेशन

"पारिंग चेंज : यंग पीपुल लीडिंग दि कोविड-19 रेस्पॉस एंड रिकवरी इंटरिम रिपोर्ट"

(फरवरी 2022)

[globalyouthmobilization-org/wp&content/uploads/2022/03/Global-Youth-MobilizationInterim-Impact-Report-February-2022.pdf](https://globalyouthmobilization-org/wp&content/uploads/2022/03/Global-Youth-MobilizationInterim-Impact-Report-February-2022.pdf)

इस महामारी से युवतियां असंगत रूप से प्रभावित हुई हैं। इसके बावजूद, कोविड-19 के लिए बनाई जाने वाली योजनाओं के डिजायन और क्रियान्वयन में युवतियों को शामिल नहीं किया गया है। फिर भी, समुदायों को सहायता देने में युवतियों ने अपनी मजबूत नेतृत्व क्षमता को दिखाया है, विशेषतः स्वास्थ्य तथा शिक्षा के क्षेत्र में इन्होंने आगे बढ़कर काम किया है क्योंकि ये वे क्षेत्र हैं जहां महिलाएं एवं युवतियां काफी अधिक संख्या में काम कर रही हैं। युवतियों और लड़कियों, विशेष रूप से जो अधिकारहीन हैं, असेवित (अंडरसर्वड) हैं और जिनके समुदायों का कम प्रतिनिधित्व है, के बदलाव लाने वाले नेतृत्व में निवेश करने से मूल रूप से यह सुनिश्चित किया जा सकेगा कि सभी स्तरों पर निर्णय लेने की प्रक्रिया में और रणनीतियों तथा नीतियों के कार्यान्वयन ऐसे ही अन्य सामाजिक, आर्थिक तथा पारिस्थितिकीय संकटों से निपटने के कार्यक्रमों में इनकी सकारात्मक भूमिका हो। युवतियों के अधिकारों के संगठनों तथा आंदोलनों का सहारा लेकर हम समुदायों का शक्ति दे सकते हैं, समानता तथा न्याय को बढ़ावा दे सकते हैं और महिलाओं तथा युवतियों के लिए सुरक्षित तथा लचीले स्थानों में सुरक्षित जगह सृजित करने के बारे में आप कौशल निर्माण खंड में पढ़ सकते हैं या महिलाओं तथा लड़कियों द्वारा अपने अपने के पूर्ण उपयोग के बारे में वाईडब्ल्यूसीए सेफ से भी जानकारी हासिल की जा सकती है।

# सुरक्षित जगहें बनाना क्यों महत्वपूर्ण है?

'सुरक्षित' होने से यहां अपने अधिकारों का उपयोग करना एवं भेदभाव से मुक्त होने का आशय है। **सुरक्षित स्थान (सेफ स्पेस)** से तात्पर्य उस स्थान से है जहां भौतिक या वर्चुअल रूप में विचार-विमर्श हो सके, जहां हर कोई पूरी तरह से भाग ले सके, अपने अनुभवों एवं चुनौतियों को साझा कर सके, सूचना हासिल कर सके, अधिक जागरूकता विकसित कर सके और अपनी क्षमता निर्माण कर सके। सुरक्षित स्थान सृजित करने से युवतियों और लड़कियों के लिए मित्र ढूँढ़ने, नेटवर्क बनाने तथा साथ काम करने का अवसर मिलता है।

महिलाओं, युवतियों तथा लड़कियों को सुरक्षित स्थान उपलब्ध कराने तथा इन्हें सृजित करने का वाईडब्ल्यूसीए का इतिहास रहा है। 1885 में आरंभ हुए इस आंदोलन की यह मूल अवधारणा रही है और तबसे सुरक्षित स्थान सृजित करने के लिए वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए से आठ पारिभाषिक तत्व तथा सर्वोत्तम प्रथाएं तैयार की हैं। ये मानक अपने अनुकूल ढाले जा सकते हैं, और तथा विभिन्न समुदायों की आवश्यकता के मुताबिक इन्हें अपनाया तथा ढाला जा सकता है।

वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए में सुरक्षित स्थानों के 10 पारिभाषिक तत्व तथा सर्वोत्तम प्रथाएं इस प्रकार हैं:

- पहुंच
- सुरक्षा तथा गोपनियता जता
- नेतृत्व और सहभागिता
- सटीक एवं विश्वसनीय सूचना
- भरोसा तथा समुदाय
- समावेशी
- समग्र दृष्टिकोण
- अंतरपीढ़ी सहयोग
- गरिमा तथा सम्मान
- साझेदारी तथा उत्तरदायित्व



# [kM 2%] नेतृत्व (लीडरशिप) + ज्ञान



यह संभव है कि आप इस पुस्तक को इसलिए पढ़ रहे हैं क्योंकि आपका मानना है कि दुनियां को बेहतर बनाया जाना संभव है, विशेष रूप से महिलाओं के लिए। आप अपने आस-पास लगातार हो रहे अन्याय को देख सकते हैं, जिनमें से हिंसा, असमानता, गरीबी, जलवायु गिरावट सरीखे कुछ अन्याय पिछले कुछ वर्षों में और भी बदतर हो गए हैं और आप इसे अपने साथ, अपने समुदाय में, अपने देश में, अपने क्षेत्र में और दुनिया भर में इन्हें होते हुए अनुभव करते हैं, और क्या आप इसके बारे में कुछ करना चाहते हैं। दुनिया भर में, आप जैसे कई लोग साहस के साथ खड़े हैं, और 'बहुत हुआ अन्याय' कहते हुए अपनी आवाज बुलंद कर रहे हैं, पर केवल "पर्याप्त" कहना ही पर्याप्त नहीं है। इस चुनौतीपूर्ण समय में सामूहिक प्रयासों को कार्रवाई में बदलने में प्रत्येक व्यक्ति की भूमिका है। और पथ प्रदर्शक के रूप में युवा लोगों – विशेष रूप से युवा महिलाओं – के नेतृत्व की आवश्यकता होती है।

महिलाओं, युवतियों, लड़कियों और गैर-बाइनरी लोगों ने सदियों से प्रणालीगत उत्पीड़न का सामना किया है। और बहुत बार, भेदभाव के अन्य रूप जैसे जातिवाद, समर्थवाद, वर्गवाद, और भी कई रूप मिलकर लैंगिक असमानता का आधार बनते हैं। हम शिक्षा से लेकर आपदा राहत और स्वास्थ्य से लेकर जलवायु परिवर्तन तक सभी मुद्दों पर इसका प्रभाव देखते हैं।<sup>11</sup> हालाँकि, यह उन लोगों का नेतृत्व है

## leadership

11. [www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropyand-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feministmovements.pdf](http://www.bridgespan.org/bridgespan/Images/articles/philanthropyand-feminist-movements/full-report-philanthropy-and-feministmovements.pdf)

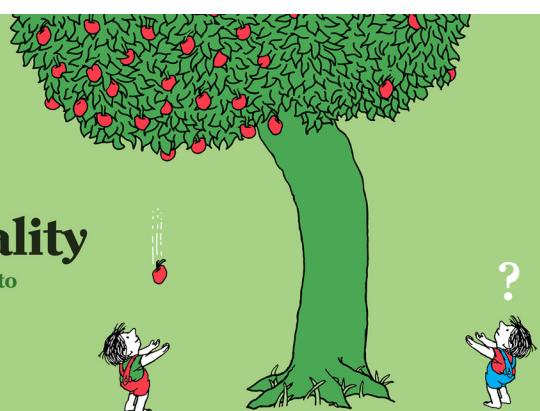
जो असमानता, अन्याय और उत्पीड़न से सबसे अधिक प्रभावित हैं और इन्होंने ही सबसे अधिक परिवर्तनकारी परिवर्तन लाया है। लेकिन नेता कौन होता है? नेता बनने में क्या लगता है? हम सभी विभिन्न तरीकों से नेता हैं, और यह निर्दर्शिका बदलाव लाने वाले नेता बनने की आपकी यात्रा में आपकी सहायता करने के लिए बनाई गई है। बदलाव लाने वाले नेतृत्व की खोज करके, आप यह निर्धारित करने में सक्षम होंगे कि समानता के समर्थन में आप क्या प्रभाव डाल सकते हैं, आप वैश्विक नस्लवाद विरोधी, 12 उत्पीड़न विरोधी आंदोलनों<sup>13</sup> और विघटनकारी प्रयासों में कैसे योगदान दे सकते हैं, और प्रत्येक स्थान पर लड़कियों, युवतियों, महिलाएं के लिए इसका क्या अर्थ होगा हर जगह और महिलाएं।

यह खंड आपको और अन्य युवा महिलाओं को ज्ञान, कौशल, संसाधनों और नारीवादी मूल्य प्रणाली से लैस करने के लिए बनाया गया है, इनकी आवश्यकता आपको अपनी नेतृत्व यात्रा के दौरान पड़ सकती है। निम्नलिखित खंड में, आपके पास ऐसा महत्वपूर्ण कौशल विकसित करने का मौका होगा जिसे आप अपने टूलबॉक्स में जोड़ सकते हैं ताकि अर्थपूर्ण परिवर्तन किया जा सके और उन प्रमुख मुद्दों का पता लगाया जा सके जिनके बारे में आप चिंतित हैं या भावुक हैं। लेकिन आइए, पहले आधार तैयार करें।

12. [simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/anti-racism)  
 13. [simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome](http://simmons.libguides.com/anti-oppression/welcome)

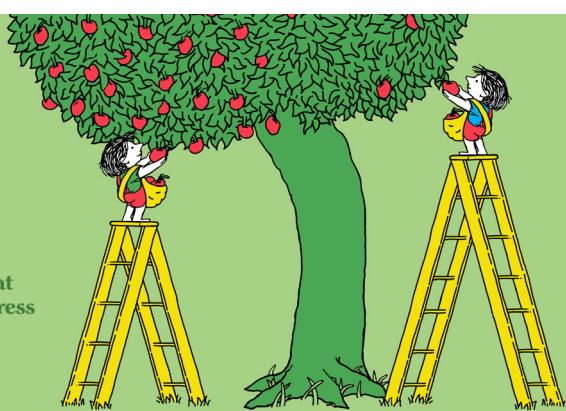
## Inequality

Unequal access to opportunities



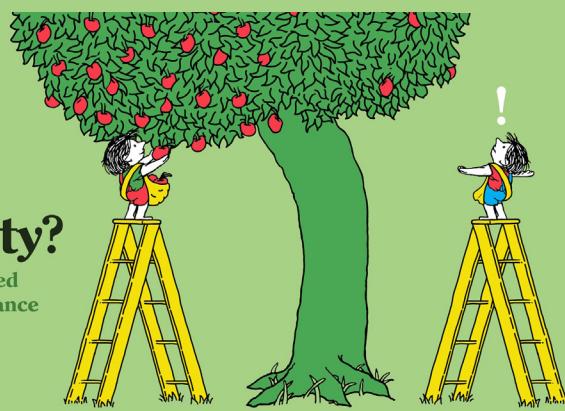
## Equity

Custom tools that identify and address inequality



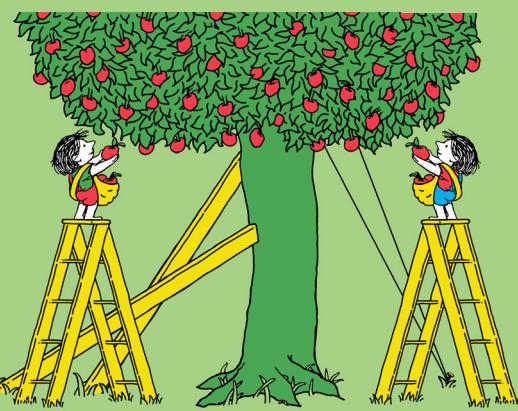
## Equality?

Evenly distributed tools and assistance



## Justice

Fixing the system to offer equal access to both tools and opportunities



आप जिस मुद्दे को गंभीर मानते हैं, उसके लिए मानवाधिकार आधारित दृष्टिकोण रखने से न्याय हासिल करने के कई चौनलों में से एक मिलता है, और हम सब मिलकर इसका पता लगाएंगे। बदलाव लाने के लिए आपको मानवाधिकार समर्थक बनने की जरूरत नहीं है! मानवाधि कारों की बुनियादी समझ होने से आपको अपनी सक्रियता, समर्थन और न्याय पाने के प्रयासों में मदद मिलेगी।

vlb, ] geafeydj  
cnylo ykus okys usrlø dh  
'lq vkr djuh pkfg,

### vl̄g vf/kd t ku%ur̄lo dks jkt uſrd vkt knh nsuk

नेतृत्व को "राजनैतिक आजादी" देने के क्या अभिप्राय है? और अधिक जानने के लिए इस पॉडकास्ट को देखें : राजनैतिक आजादी से क्या अभिप्राय हैय (2) स्थानीय समुदायों पर राजनैतिक गुलामी का क्या असर होता हैय और (3) अपने नेतृत्व अभ्यास में राजनैतिक आजादी का दृष्टिकोण कैसे अपनाया जाए।

[www.yorku.ca/edu/unleading  
podcast-episodes/decolonizing-leadershi](http://www.yorku.ca/edu/unleading/podcast-episodes/decolonizing-leadershi)



# v- cnylo ykusokyk usRb 1W& Q,jeſVo yhMj f' ki ½

; qfr; k ds cnylo ykus okys usRb  
W& Q,jeſVo yhMj f' ki ½ ds ckjs ea  
olbMY; wh dk -f'Vdksk

युवतियों के पास स्वयं में, परिवारों, समुदायों और संगठनों में सकारात्मक परिवर्तन लाने के लिए अन्य लोगों के साथ सहयोग करने, प्रेरित करने, सह-सृजन करने और रचनात्मक बदलाव लाने के लिए प्रेरित करने की शक्ति होती है। 14

मूल्यों की एक श्रृंखला होती है जो युवतियों में नेतृत्व कौशल विकसित करने, उनकी ताकत के बारे में जागरूकता फैलाने, उनके अधिकारों का ज्ञान कराने और कार्रवाई के अवसरों के लिए महत्वपूर्ण हैं। कोई युवती अपने मानवाधिकारों को स्वीकार करने और उनकी रक्षा करने के दौरान सीखने की प्रक्रिया और अनुभवों से गुजरती है, साथ ही अपने देश और उसके बाहर आंदोलन को मजबूत करने के लिए आवश्यक होता है कि नेतृत्व इस तरह का हो:-

- नारीवादी (फेमिनिस्ट) और प्रगतिशील : समाज में लिंग शक्ति संबंधों के विश्लेषण की विचारधारा और रणनीतिक रूपरेखा उपकरण के रूप में नारीवाद। इसने इन शक्ति संबंधों के बदलाव को सभी सामाजिक परिवर्तन प्रक्रियाओं के केंद्र में मानते हुए सामाजिक बदलाव की नीतियों को विकसित करने में भी मदद की है। एकल अवधारणा होने के बजाय दुनिया भर में नारीवादियों (फेमिनिस्ट्स) के सजीव अनुभवों, पहचानों और समुदायों द्वारा नारीवाद को आकार दिया गया है। नारीवाद के परिवर्तन हस्तक्षेपों को अक्सर 'लैंगिंग चश्मे (जेंडर लेंस)' से देखा जाता है, अर्थात् यह पूछना कि क्या लैंगिंग समानता और महिलाओं के अधिकारों को सचेत रूप से सुलझाया जा रहा है और परिवर्तन प्रक्रिया को आगे बढ़ाया जा रहा है। 15
- समुदाय-आधारित:- हमने पहले ही उल्लेख किया है कि यह निर्देशिका (गाइड) तथा उठो और जागो! कार्यक्रम युवतियों की स्थानीय वास्तविकताओं में निहित है। बदलाव लाने वाला नेतृत्व इस समझ से पैदा होता है कि हमें उन मूल कारणों और अंतर्निहित कारकों को दूर करना होगा जो असमानता, शक्तिहीनता और युवतियों को समुदाय और जमीनी स्तर पर उनके मानवाधिकारों का लाभ नहीं लेने देते हैं।

14. वर्ल्ड वार्ल्डब्ल्यूसीए। एस्पायरिंग लीडर्स इंस्पायरिंग चैंज। [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBookletWebVersion&June2021-pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBookletWebVersion&June2021-pdf)

15. वर्ल्ड वार्ल्डब्ल्यूसीए ग्लोसरी एंप डेफिनेशन Glossary and Definitions [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1-World&YWCA&Movement&GlossaryandDefinitions&1&3-pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/12/1-World&YWCA&Movement&GlossaryandDefinitions&1&3-pdf)

- अंतर-पीढ़ी (इंटरजेनरेशनल) : इसमें पीढ़ियों के बीच के और उनके आपसी संबंध का वर्णन होता है। अंतर-पीढ़ी दृष्टिकोण इस तथ्य पर आधारित होता है कि प्रत्येक व्यक्ति के जीवन के अनुभव क्या हैं, इसका उनकी उम्र से संबंध होना जरूरी नहीं है, और हम उनसे क्या सीख सकते हैं। 16 नेतृत्व को साझा करने का काम अक्सर अंतर-पीढ़ी का ही होता है। एक साथ काम करके, सभी उम्र की महिलाएं एक-दूसरे को आगे बढ़ने में मदद कर सकती हैं, उनकी ताकत को बढ़ा सकती हैं और परिवर्तन लाने वालों के रूप में अपनी क्षमता का पूरा उपयोग कर सकती हैं।
- लचीला और उत्तरदायी होना : लचीला नेता विपत्ति, आघात, त्रासदी और खतरों से सामंजस्य बिठा सकता है और इन आपदाओं से उबरने में सक्षम होता है। लचीलापन कोई ऐसी विशेषता नहीं है जो किसी व्यक्ति के पास हो बल्कि इसे खुद की देखभाल, नेटवर्क निर्माण और सहयोग के माध्यम से सीखा और मजबूत किया जा सकता है। बदलाव लाने के लिए अपने समुदायों, संगठनों, परिवारों आदि के भीतर युवतियों पर ध्यान केंद्रित करते हुए लचीलेपन के माध्यम से उत्तरदायी नेतृत्व को बनाए रखने में मदद की जा सकती है।
- चिरस्थायी : बदलाव लाने वाले नेतृत्व के टिकाऊ होने के लिए, व्यक्तिगत और संस्थागत दोनों स्तरों पर दीर्घकालिक निवेश आवश्यक हैं। नेतृत्व एक ऐसी निरंतरता है जिसकी शुरुआत तो होती है लेकिन अंत का पता नहीं होता। जब युवतियों को निर्णय लेने में शामिल किया जाता है और उनके मानवाधिकारों के दावे बेहतर सेवाओं, न्यायिक कार्रवाइयों और न्यायसंगत नीतियों में परिलक्षित होते हैं, तो स्थायी समाधान प्राप्त होते हैं। 16. आईडीईएम

## cf' kld dk yd

इस खंड को पढ़ने के बाद, जब आप प्रशिक्षण सत्र आयोजित करते हैं तो आप अपने समूह में विभिन्न प्रकार के नेतृत्व का पता लगाना चाहेंगे। लेकिन ऐसा करने से पहले, कुछ मिनटों के लिए सोचें कि आपने अपने जीवन में किस प्रकार के नेतृत्व को कार्यरूप में देखा है। नेतृत्व का वह कौन सा उदाहरण है जिसे आपने प्रभावी, न्यायसंगत और प्रभावशाली पाया? इसके उलट, क्या आप किसी ऐसे व्यक्ति के बारे में सोच सकते हैं जो नेतृत्व की स्थिति में तो है लेकिन वह बदलाव लाने वाला नहीं है या जो इन मूल्यों के अनुरूप नहीं है?



## ; qfr; kadsurRo dh dgkfu; ka ¼kudk rkt k 25 o"q t ki ku½

नानको ने अपनी स्नातक की पढ़ाई पूरी कर ली थी और वह इंटरनेट पर स्वयंसेवा के अवसरों की तलाश कर रही थी तथा जब वह वाईडब्ल्यूसीए में आई तो उसकी तुरंत ही इससे जुड़ने की इच्छा महसूस हुई।

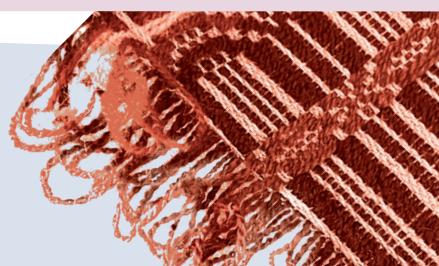
नानको में जापान के छात्रों के साथ अपने काम को लेकर बहुत जोश है। वह स्कूली छात्रों के लिए नेतृत्व प्रशिक्षण और कार्यशालाओं का आयोजन करती है। उनका मानना है कि कम उम्र में ही नेतृत्व के मूल्यों को हासिल करना और समर्थन देना महत्वपूर्ण है, ताकि समाज में अपने सही स्थान की मांग कर सकें।

नानको युवा लोगों की जरूरतों को समझती है और उसकी यह समझ समुदाय के साक्ष्य और वास्तविकताओं से प्रेरित है। वह मुख्यधारा डिजिटल प्लेटफॉर्म के उपयोग की संभावनाओं और जागरूक सोच को प्रभावित करने पर मीडिया की भूमिका के बारे में स्कूली छात्रों को बातचीत में शामिल करती है। वह कामकाजी युवतियों में कार्यस्थल पर होने वाली हताशा और विश्वविद्यालय के छात्रों में होने वाले काफी अधिक तनाव की चुनौतियों का समाधान करती है।

वह स्कूली छात्रों से सीधे संवाद करने के लिए महामारी से पहले शिक्षण संस्थानों का दौरा करती थी। अब वह उनके लिए ऑनलाइन जागरूकता सत्र और प्रशिक्षण कार्यशालाएं आयोजित करती हैं। कामकाजी युवतियों और विश्वविद्यालय के छात्रों के बीच भाईचारा बनाने के लिए वह अक्सर समूह बनाकर मनोरंजक गतिविधियों का आयोजन करती है, जिसमें ये लोग अपने पसंदीदा संगीत, किताबें और फिल्में साझा करते हैं। और नानको इस अवसर का उपयोग लिंग लैंस के साथ उनका विश्लेषण करने के लिए करती है।

समुदाय—आधारित अपने नेतृत्व दृष्टिकोण के चलते नानको आपस में आदान—प्रदान करने और साथ मिलकर सीखने के माहौल को बढ़ावा दे रही है। जापान में यैन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकारों के बारे में बड़े पैमाने पर बात नहीं की जाती है पर इसके बावजूद नानको युवतियों और लड़कियों को उनके शरीर और जरूरतों में हो रहे बदलाव के बारे में बात करने के लिए राजी कर पा रही है।

हालांकि ऐसा लगता है कि दुनिया प्रगति कर रही है पर समान अधिकारों के लिए अभी भी एक लंबा रास्ता तय करना है। घर पर भी युवतियों को अपने परिवार में भी ऐसा कोई सुरक्षित स्थान नहीं मिलता है जहां वे अपने शरीर के बारे में सवाल—जवाब कर सकें। कार्यस्थल की संस्कृति ज्यादातर लैंगिकवादी (सेक्सिस्ट) होती है। विवाहित परिवारों में स्थिति यह है कि महिलाओं को मुख्य रूप से गृहिणी और बच्चों की देखभाल करने वाली के रूप में देखा जाता है। लेकिन अब यही महिलाएं अपने स्वयं के दृष्टिकोण में बदलाव देख रही हैं। कौशल निर्माण, आत्मविश्वास और ज्ञान के लेन—देन पर ध्यान देने के साथ, नानको युवतियों और लड़कियों की भागीदारी में लगातार वृद्धि को प्रोत्साहित कर पा रही हैं। इसने युवा आकंक्षी महिलाओं के एक पूल का निर्माण किया है जो बड़ा सोचने और अपने सपनों को पूरा करने के लिए तैयार हैं। नानको का अगला लक्ष्य जापान में अधिक महिलाओं को निर्णय लेने वाली भूमिका में ले जाने का है।



## D; k pht bl usRb dks ifjorZdkjh cukrh g§

वाईडब्ल्यूसीए यह समझता है कि सभी युवतियां में एक सा नेता होता है जिसमें विविधता वाले नेतृत्व गुण होते हैं। उठो और जागो! और इसकी नेतृत्व यात्रा का लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि सभी युवतियां समर्थित और सुरक्षित महसूस करते हुए अपनी राय दें और उन मुद्दों पर कार्रवाई करने के लिए खुद को तैयार महसूस करें जो उनके जीवन और उनके आसपास के लोगों के जीवन में जरूरी हैं। यह प्रक्रिया उनके लिए जगह खोजने, जगह लेने, जगह बनाए रखने और अन्य युवती नेताओं को जगह देने के बारे में भी है।

इससे उन पुराने मानदंडों पर सवाल भी उठाया जा सकता है जो युवतियों, महिलाओं और लड़कियों की प्रगति को रोकता है और सत्ता संरचनाओं और संबंधों में बदलाव को सक्षम बना सकता है। जब इस तरह से होने वाले बदलावों का नेतृत्व युवतियां करती हैं तो इससे बदलाव लाने वाली लैंगिक (जेंडर) परिवर्तन प्रक्रिया बनती है, जिससे लैंगिक मुद्दों को प्राथमिकता मिलती है और उन्हें केंद्र में रखा जाता है।

बदलाव लाने वाले नेतृत्व के लिए आवश्यक सही ज्ञान, कौशल और मूल्यों से लैस, युवतियां बदलाव लाने वाली परिवर्तन यात्रा शुरू कर सकती हैं। नीचे की मैट्रिक्स में कुछ ऐसे प्रमुख ज्ञान, कौशल और मूल्यों को परिभाषित किया गया है जो ऊपर की तरफ ले जाते हैं! और इनमें अपनी युवा महिला नेताओं के लिए की इस रूप में परिकल्पना की गई है:

- About self
  - Critical thinking: Problem-solving, decision-making, curiosity to learn
- About one's rights
  - Creativity: Self-confidence, Independence of judgement, determination
- About one's community and its issues
  - Empathy: Act for others benefit, compassion, tolerance, safe spaces
- Norms and cultural practices
  - Executive function: Goal-directedness, flexibility, alertness
- Embracing diversity, equity, inclusion and intersectionality
- Upholding right to active participation in decision making
- Community driven: People-first, practising accountability
- Intergenerational, shared leadership, collective power: Especially of those most marginalised or under represented

## vi us vf/kdkj kads ckjs ea

बदलाव लाने वाला नेतृत्व बदलाव लाने वाले मार्ग की दिशा तैयार करता है, इससे सत्ता की संरचनाएं बदलती हैं, जिससे ये लंबे समय तक चलती हैं और अग्रणी रहती है।

Kku

dk&ky

eV;

- स्वयं के बारे में

- अपने समुदाय और इसके मुद्द

- मुद्दों के बारे में

- मानक और सांस्कृतिक परंपराएं

- आलोचनात्मक सोच  
समस्या—समाधान,  
फैसला लेना,  
सीखने की जिज्ञासा

- रचनात्मकता:  
आत्मविश्वास,  
निर्णय की स्वतंत्रता,  
दृढ़ संकल्प

- सहानुभूति:  
दूसरों के लाभ के लिए कार्य करना,  
करुणा, सहनशीलता,  
सुरक्षित जगह

- कार्यकारी कामकाज  
लक्ष्य—निर्देशन,  
लचीलापन, सतर्कता

- विविधता को अपनाना, समानता,  
समावेशन और एक दूसरे समूह में  
संपर्क

- निर्णय लेने में सक्रिय रूप से भाग  
लेने की पुष्टि

- समुदाय आधारित:  
व्यक्ति पहले,  
जवाबदेही का अभ्यास

- अंतरपीढ़ी, साझा नेतृत्व, सामूहिक  
शक्ति  
खासतौर पर उन लोगों के लिए जो  
हाशिए पर हैं या जिनका  
प्रतिनिधित्व कम है



; kn jg%usrRo , d fujxj pyus okyh cfØ; k g§

इसका मतलब है कि युवतियां अपनी यात्रा के विभिन्न चरणों के दौरान इस प्रशिक्षण में आएंगी..... आप भी ऐसा ही करेंगी! परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रा के निम्नलिखित तत्व आपस में जुड़े हुए हैं और एक दूसरे को बढ़ावा देते हैं। यह दृष्टिकोण निर्देशात्मक या सीधा नहीं है, और इसे “एक—आकार—सब पर साकार” मॉडल के रूप में प्रस्तुत नहीं किया जाना चाहिए।

नेतृत्व कौशल और दृष्टिकोण समय के साथ विकसित होते हैं। एक अच्छा नेता उत्साही होता है और लगातार दूसरों को बेहतर बनाने की कोशिश करता है। इसलिए बदलाव लाने वाला नेता ऐसा होना चाहिए जो गंभीर रूप से मुद्दों को हल कर सके और किसी की स्थिति और परिस्थितियों से सीखने को तैयार हो। नेतृत्व के लिए आत्मविश्वास और रचनात्मक होने की क्षमता की भी आवश्यकता होती है, साथ ही लीक से हटकर सोचें, सहानुभूतिपूर्ण और सहयोगी बनें, और इस तरह से काम करें कि व्यक्ति अपने पर्यावरण (घर, समुदाय, ग्रह) को समान और न्यायसंगत स्थान के रूप में बेहतर बनाने के लिए तैयार हो। जब युवतियां बदलाव लाने वाला नेता बन जाती हैं, तो वे उत्प्रेरक के रूप में कार्य करती हैं और अपने समुदायों में अपने आस—पास के लोगों को बोलने, समस्याओं का निदान करने और सहयोग के माध्यम से समाधान खोजने के लिए शक्ति देती हैं, जिससे ऐसे जरूरी छोटे—छोटे बदलाव होते हैं जिनसे बदलाव आता है।

; s mBks vlg t kxk ds çeqk ?Wd g§ onylo ykus okyh usrRo ; k=la

- अपने आप को जानें आपकी खुद की जागरूकता और आत्मविश्वास आपके जीवन के हर चरण में सही तलाश और चुनाव करने का आधार है। इसका अर्थ है, उदाहरण के लिए, अपनी रुचियों के बारे में सोचनाय अपनी भावनाओं से जुड़ना और उन्हें स्वीकार करनाय अपनी अलग—अलग पहचानों को प्रदर्शित करना, आप समुदाय को क्या दे सकते हैं, आपकी ताकत, आपकी क्षमताएं और वे चीजें जो आपको अपने बारे में सबसे ज्यादा पसंद हैं। यात्रा का यह हिस्सा आपको अपने शानदार चरित्र का जश्न मनाने और खुद को एक नेता के रूप में सबके सामने लाने के लिए आमंत्रित करता है।
- अपने अधिकारों को जानें अपने अधिकारों के बारे में जानने से मानव अधिकारों के मुद्दों की समस्याओं की गहरी समझ, लैंगिक असमानताओं को उजागर करने, स्पष्ट रूप से भेदभाव की पहचान करने और उनके मूल कारणों को सामने लाने में मदद मिलती है। अपनी बदलाव लाने वाली नेतृत्व यात्रा के इस क्षण का लाभ उठाने के लिए, सोचें कि आपके समुदाय या देश में क्या समस्या है क्या सही नहीं है या गलत लगता है? युवतियों और लड़कियों के किस समूह में मानवाधिकारों के उल्लंघन

का जोखिम अधिक है? अपने संदर्भ में मानवाधिकारों के बारे में अपने ज्ञान का विस्तार करने में भेदभावपूर्ण सांस्कृतिक प्रथाओं, परंपराओं या यहां तक कि नीतियों और कानूनों की पहचान करने के साथ—साथ उन लोगों की पहचान करना भी शामिल है, जिनके पास आपके अधिकारों की रक्षा और प्रचार करने की जिम्मेदारी है और इसके बारे में निर्णय लेने की शक्ति है। अंत में, इस बारे में सोचें कि क्या करने की आवश्यकता है और युवतियों को अपने साथ कैसे जोड़ा जा सकता है।

- अपने नेतृत्व को मजबूत करें जब आप मानवाधिकारों की चुनौतियों की पहचान करने की अपनी क्षमता में वृद्धि करते हैं, तो आप एक सामान्य कारण के लिए समर्थन उत्पन्न करते हैं जो आपकी और अन्य युवतियों की भलाई को प्रभावित करता है। यह एकता और साझा उद्देश्य की भावना पैदा करने में मदद करता है। जानकारी, समर्थन और प्रोत्साहन के साथ, आप और अन्य युवतियां समस्याओं की पहचान कर सकती हैं, अपने मानवाधिकारों को पहचान सकती हैं, रणनीतिक साझेदारी बनाने के लिए पहुंच सकती हैं, समाधान व्यवस्थित कर सकती हैं और बदलाव की वकालत कर सकती हैं। सामाजिक आंदोलनों, दोस्तों और साथियों, समान विचारधारा वाले समूह, और नागरिक समाज संगठनों के नेटवर्क सभी आपके नेतृत्व को बढ़ावा देने में भूमिका निभा सकते हैं। विश्वास, समावेश, विविधता और गोपनीयता के मुद्दे मानवाधिकारों के आपके विश्लेषण में आपका समर्थन करने और अधिकारों के ज्ञान से अधिकारों के लिए कार्रवाई की ओर बढ़ने के लिए आवश्यक तत्व हैं। चाहे आप व्यक्तिगत रूप से या एक आंदोलन के भीतर कार्य करने का निर्णय लेते हैं, विभिन्न नेतृत्व विकल्पों का समर्थन करने वाले सक्षम वातावरण को सुनिश्चित करना महत्वपूर्ण है।
- समर्थन और साथ कार्य करना एक सहायक वातावरण आपको परिस्थितियों का आकलन करने और समर्थन (घर, स्कूल, समुदाय में, या राष्ट्रीय या वैश्विक स्तर पर) का समर्थन करने के लिए जानकारी इकट्ठा करने के लिए बेहतर ढंग से तैयार करता है। कार्य करने और समर्थन करने का चयन करके, आप भेदभावपूर्ण और अन्यायपूर्ण प्रथाओं और नीतियों को चुनौती देने के अवसर पैदा करते हैं। मानवाधिकार के दृष्टिकोण से स्थिति का नेतृत्व और विश्लेषण करने की क्षमता के साथ, आप प्रासंगिक निर्णय निर्माताओं की पहचान करते हैं और समाधान खोजने के लिए उनके साथ जुड़ते हैं।

परिणाम दो आयामी है, आप, एक युवती के रूप में, एक अधिक आत्मविश्वासी और एक सक्षम नेता बनने के लिए समर्थित हैं। उसी समय, आप अपनी क्षमताओं को चुनौती देने और प्रगति को बाधित करने वाली गहरी असमानताओं और शक्ति संरचनाओं को बदलने के लिए लागू करते हैं। नेतृत्व कौशल जो व्यक्तिगत स्तर पर बहुत परिवर्तनकारी है, लिंग शक्ति असंतुलन, बहिष्करण निर्णय लेने की प्रक्रिया, और भेदभावपूर्ण दृष्टिकोण को संबोधित करने के लिए आपके समुदाय और देश को चुनौती देने में समान रूप से शक्तिशाली हो जाते हैं।

नियमित चेक—इन और प्रदर्शन पर नजर रखने से सामाजिक, आर्थिक और राजनीतिक निर्णय लेने के चक्र में सक्रिय भागीदारी बनी रहती है। आपकी हिमायत का उद्देश्य समानता, न्याय, सामाजिक समावेश और मानवाधिकारों को प्राप्त करने के लिए परिवर्तन को प्रभावित करना है।

## vi us usRo dks l k>k dj@

एक नेता के रूप में, आप अपने समुदाय में अन्य युवतियों और लड़कियों के साथ इस सशक्त अनुभव को साझा करने के महत्व को समझती हैं, यह जानते हुए कि उनकी नेतृत्व यात्रा में दूसरों का समर्थन करना और उनकी आवाज को बढ़ाना सामाजिक न्याय के प्रयासों को समृद्ध और मजबूत करता है और दूसरों को नेता बनने के लिए प्रेरित करता है। नेतृत्व साझा करना अक्सर अंतर-पीढ़ी होता है। आपकी यात्रा का यह हिस्सा आपको युवती नेताओं और उनके घर, स्कूल, समुदाय और देश के अन्य युवा लोगों के बीच संबंधों को बढ़ावा देने के लिए प्रोत्साहित करता है यद्यपि दूसरों को प्रेरित करने के लिए जीवन कौशल, जानकारी और अपने स्वयं के नेतृत्व के अनुभवों को साझा करें। स्थान साझा करके आप युवतियों और लड़कियों की सामूहिक शक्ति को मजबूत करती हैं।

## çf' kld dk y@

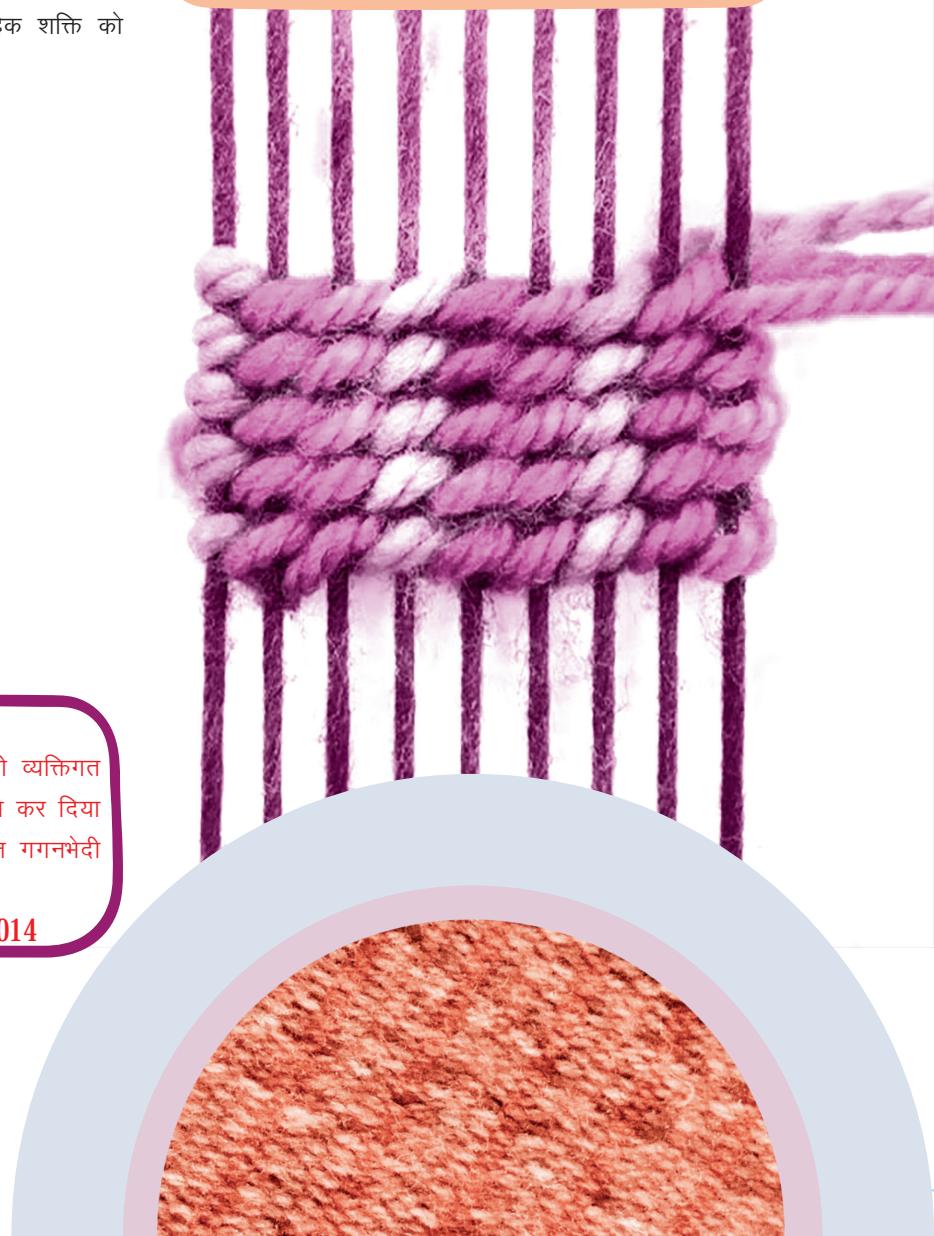
परिवर्तनकारी नेतृत्व पर इस खंड को पढ़ने के बाद, निम्नलिखित परिवार करने के लिए कुछ समय निकालें। नेतृत्व के साथ आपका अब तक का सफर कैसा रहा है? आप अपनी नेतृत्व यात्रा में आज जहां हैं वहां तक पहुंचने की अपनी प्रक्रिया के बारे में अपने समूह के साथ क्या साझा कर सकती हैं? फिर, प्रतिभागियों को उनकी अपनी नेतृत्व यात्रा पर विचार करने के लिए आमंत्रित करें।

ulV % [LM 3 eaxfrfot/k 2 nq k½

OO

"अनुभव ने हमें दिखाया है कि अकेले, युवतियों की व्यक्तिगत आवाजों को अक्सर भुला दिया जाता है या अनदेखा कर दिया जाता है, लेकिन एक साथ उनकी सामूहिक आवाज गगनभेदी होती है।

OglV ; x oqM okV] okbMV; wh 2014



fp= 2- cnylo ykusokyh usRo ; k=k



# B. ekuokf/kdkj

आइए बात करते हैं मानवाधिकार के बारे में। कि आखिर वे क्या होते हैं? वे कहां से संबंधित होते हैं? उनको जानना क्यों जरूरी है? यह जानना क्यों जरूरी है कि इसके बारे में आपके साथियों और समुदाय के सदस्यों को जानकारी हो? आप जो काम करते हैं, उसके लिए मानवाधिकारों का क्या अर्थ है? विशेष रूप से, मानवाधिकार के आधार पर सोचने का नजरिया लड़कियों, युवा महिलाओं और महिलाओं के लिए उनकी सभी विविधताओं में क्या मायने रखता है?

हम इन सभी सवालों के जवाबों का पता लगाएंगे और इसके साथ में और भी बहुत कुछ करेंगे। लेकिन पहले, यह तो जान लें कि हम कुछ बुनियादी बातों को पहले से जानते हैं।

## ekuokf/kdkj D; k g%

मानव अधिकार वे अधिकार होते हैं जो सभी मनुष्यों के पास हैं, फिर वे चाहे किसी भी जाति, लिंग, राष्ट्रीयता, जातीयता, भाषा, धर्म या अन्य स्थिति से आते हों। मानव अधिकारों में गुलामी और ताड़ना से आजादी, कुछ भी सोचने और अपनी बात सामने रखने की आजादी, काम और शिक्षा का समान अधिकार के साथ—साथ बहुत कुछ आते हैं।<sup>17</sup>

### l gk d ¼QSI fyWVj ½dh ut j ea

ऐसा हो सकता है कि कार्यशाला का नेतृत्व करने वाले सहयोगी की तरह आप भी मानवाधिकारों के सिद्धांतों को न जानते हों। एक कार्य जो आप अपने लोगों के साथ कर सकते हैं, वह यह है कि आप इस बारे में तुरंत विचार—विमर्श संबंधित सत्र करना कि सभी के लिए मानवाधिकार के मुद्दे क्या महत्वपूर्ण हैं। इस अनुभाग में जाने से पहले, तीन मिनट का समय निकालकर मानवाधिकार के मुद्दे (या उल्लंघन) को लिखें जो आप अपने आस—पास देखते हैं या जो आपके लिए वैशिक रूप से महत्वपूर्ण हैं।

## ekuokf/kdkj dks r\$ kj djus ds 4 çeqk fl ) kr bLrsky fd, x, g%

### 1- l koHsed vls vlo'; d

सभी समान अधिकार लेकर पैदा होते हैं। दुनिया में सभी इसके हकदार हैं।

जैसे: चाहे आपका जन्म कहीं भी हुआ हो, आपका रंग, धर्म, लैंगिक पहचान या यौन की प्रकृति, क्षमता, बोली जाने वाली भाषा, प्राप्त शिक्षा का स्तर, या काम करने का तरीका कोई भी होकू प्रत्येक व्यक्ति के पास अधिकार होते हैं जो न तो उन्हें दिए जाते हैं और न ही उनसे छीने जाते हैं। इन अधिकारों का उल्लंघन किया जा सकता है, इनको मानने से मना किया जा सकता है या इनकी जानकारी को रोका जा सकता है, लेकिन वे हमेशा ही मौजूद रहते हैं।

### 2- ijLi j&fuHjk

एक अधिकार को मानना अन्य अधिकारों के मानने पर पूरी तरह या थोड़ा बहुत निर्भर करता है। उचित ढंग से जीवन जीने के लिए हर किसी के अधिकार से अन्य अधिकारों की कीमत पर समझौता नहीं किया जाना चाहिए। इसका मतलब यह है कि एक अधिकार के बिना दूसरे अधिकार का इस्तेमाल पूर्ण रूप से नहीं किया जा सकता। जैसे: स्वच्छ रहन—सहन हर एक मानव का सबसे पहला अधिकार है। वैसे कई समुदायों और देशों स्वच्छ रहन—सहन हर एक मानव का सबसे पहला अधिकार है। हालांकि, युवा महिलाओं और लड़कियों को कई समुदायों और देशों में लांचन और प्रतिबंध सैनिटरी पैड का इस्तेमाल करने से रोकती है। इस लांचन से महिलाओं, युवतियों और लड़कियों के प्रजनन संबंधी स्वास्थ्य पर बुरा असर पड़ता है। इसके अलावा, कई समुदायों में तो युवा महिलाओं और लड़कियों को मासिक धर्म के समय स्कूल नहीं जाने दिया जाता है (या उन्हें शर्म आती है), जिससे उनके शिक्षा के अधिकार पर भी अच्छा—खासा प्रभाव पड़ता है। शिक्षा के अपने अधिकार को पूरा करने के लिए युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए मासिक धर्म के दौरान स्वच्छ रहने के लिए मानवाधिकारों पर निर्भरता के लिए एक व्यापक दृष्टिकोण की आवश्यकता है।

### 3- vHkt:

अधिकारों को अन्य अधिकारों से अलग या इनकी अलग श्रेणीयां नहीं बनाई जा सकती हैं। सभी मानवाधिकार समान होते हैं। हर कोई अपनी विकासात्मक, शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और आध्यात्मिक जरूरतों को पूरा करके मानवीय गरिमा की प्राप्ति में योगदान देता है। जैसे: ब्टप्प-19 महामारी के बाद, कई देशों ने फैसले लिए, जिनमें महिलाओं की जरूरतों और अधिकारों को ध्यान में नहीं रखा गया। जैसे, प्रजनन स्वास्थ्य बरकरार रखने वाली वस्तुओं और सेवाओं पर रोक लगा दी गई। विशेष रूप से महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए जिन सेवाओं पर प्रतिबंध लगाया गया है, उनमें दीर्घकालिक सार्वजनिक स्वास्थ्य भी आते हैं। ब्टप्प-19 आपातकाल के लिए सरकार की पुनर्प्राप्ति रणनीतियों में एक ऐसी पहल की जरूरत है जो महिलाओं के अधिकारों का हनन न करे और प्रजनन संबंधी स्वास्थ्य से जुड़ी जरूरी वस्तुओं और सेवाओं के लिए निरंतर आर्थिक रूप से सहयोग प्रदान करता रहे।

# l a ä j k'V a dk ekuokf/kdkj k l s D; k yu&nuk gS

संयुक्त राष्ट्र में मुख्य रूप से छह निकाय होते हैं जो मुख्य रूप से मानवाधि कारों के हनन की निगरानी और जांच करते हैं:

- आम सभा: यह संयुक्त राष्ट्र की प्राथमिक सलाहकार, नीति-निर्माण और प्रतिनिधि निकाय है और यह 193 सदस्य देशों से निर्मित है।
- सुरक्षा परिषद: इसका मुख्य कार्य अंतर्राष्ट्रीय शांति और सुरक्षा बनाए रखना है, और यह 15 सदस्य देशों (5 ख्याती और 10 अस्थायी) द्वारा शासित होता है, हर एक को एक मत मिलता है।
- आर्थिक और सामाजिक परिषद: यह समन्वय, नीति समीक्षा, नीति संवाद और आर्थिक, सामाजिक और पर्यावरणीय समस्याओं पर अनुरोधों के साथ-साथ अंतरराष्ट्रीय स्तर पर सहमत विकास लक्ष्यों के कार्यान्वयन के लिए प्रमुख निकाय है।
- संरक्षण संबंधी परिषद: परिषद को 11 द्रष्ट व्यवस्था के लिए अंतर्राष्ट्रीय पर्यवेक्षण प्रदान करने के लिए स्थापित किया गया था, जिन्हें सात सदस्य राज्यों के प्रशासन के तहत रखा गया था और यह सुनिश्चित करने के लिए कि स्वशासन के लिए प्रदेशों को तैयार करने के लिए कई फैसले लिए गए थे, पर इसे 1994 में सेवा से बाहर कर दिया गया था।

- अंतर्राष्ट्रीय न्यायालय: हेग में पीस पैलेस में स्थित यह न्यायालय संयुक्त राष्ट्र का मुख्य न्यायिक निकाय है। न्यायालयों की भूमिका अंतर्राष्ट्रीय कानून के अनुसार राज्यों द्वारा प्रस्तुत विवादों को निपटाना है।
- संयुक्त राष्ट्र (न्यूयार्क) सचिवालय: इसमें महासचिव और दसियों हजार संयुक्त राष्ट्र कर्मचारी शामिल हैं जो महासभा और अन्य प्रमुख निकायों की ओर संयुक्त राष्ट्र के रोज के कार्यों को पूरा करते हैं।

## l gk d lQSI fyWj ½dh ut j ea

जब आप एक प्रशिक्षण के प्रमुख होते हैं, तब आपका यह सुनना रुचिकर होगा कि प्रतिभागियों में संयुक्त राष्ट्र के प्रति कितनी और क्या जागरूकता है। लेकिन सबसे पहले, कि आपने संयुक्त राष्ट्र के साथ कैसे काम किया है, अगर किया भी है तो? किस स्थिति में? आपने उससे क्या सीखा? आपने संयुक्त राष्ट्र प्रणाली के बारे में कौन सी कुछ आलोचनाएं सुनी हैं?



संयुक्त राष्ट्र के मुख्य निकायों के अलावा, कई आयोग, वित्त पोषण सुविधाएं, विभाग और एजेंसियां हैं।

संयुक्त राष्ट्र प्रणाली के बारे में अधिक जानकारी के लिए, विभिन्न संयुक्त राष्ट्र एजेंसियों की इस तालिका और उनके कार्यों पर एक नजर डालें।



# **^v<sup>f</sup>/kdkj /kj d^ dk<sup>l</sup> gkrs g<sup>g</sup> vk<sup>s</sup> ^dr<sup>u</sup> olgd^ D; k gkrs g<sup>g</sup>**

“कर्तव्य वाहक” एक इकाई या व्यक्ति होता है जिसके पास मानव अधिकारों का सम्मान करने, उन्हें विकसित करने और उसका एहसास करने और मानवाधिकारों के उल्लंघन से बचने के लिए एक विशेष दायित्व या जिम्मेदारी है और वहीं सभी मनुष्य “अधिकार—धारक” हैं एक अधिकार धारक और एक कर्तव्य धारक के बीच का संबंध दोनों तरह से काम करता है:

- व्यक्तियों और समुदायों को उनके अधिकारों के बारे जानकारी देना जरूरी होता है ताकि वे उन निर्णयों में भाग ले सकें जो उनके जीवन में प्रभाव डालते हैं।
- सरकारों और अन्य कर्तव्यधारियों को अपने मानवाधिकार दायित्वों को पूरा करने के लिए क्षमता, संसाधन और राजनीतिक इच्छाशक्ति विकसित करने के लिए अक्सर मदद की जरूरत होती है।

अधिक जानने के लिए:

- Rights Holders and Duty Bearers: International Human Rights System  
 UNCRC (part 2): Who is who?

अधिकार से जुड़े दृष्टिकोण न केवल परिणामों में सुधार करते हैं, बल्कि इससे यह भी पता चलता है कि उन परिणामों को कैसे प्राप्त किया जाता है। इसका मानना है कि लोग निष्क्रिय प्राप्तकर्ता के बजाय परिवर्तन के कार्यकर्ता और एजेंट हैं। यह पता लगाना जरूरी है कि लोगों के पास सूचना, शिक्षा, संसाधन और संस्थानों को जिम्मेदार बनाने की क्षमता है। उनकी भागीदारी न केवल कार्यक्रम के स्वामित्व को सुरक्षित करने के लिए महत्वपूर्ण है, बल्कि प्रगति को बनाए रखने के लिए भी महत्वपूर्ण है।

अधिकार से जनित दृष्टिकोण अपनी जिम्मेदारियों को निभाने के लिए कर्तव्य-दारकों को और बेहतर बनाता है और अधिकार वाले लोगों को अपने अधिकारों का दावा करने के लिए प्रेरित करता है। | 20

सभी अधिकारों का सम्मान, सुरक्षा और उन्हें लागू करने के लिए सरकारों के तीन स्तर के दायित्व होते हैं।

- अधिकारों का सम्मान करने का अर्थ है कि उन्हें उनका लाभ उठाने से नहीं रोकना।
- अधिकारों की रक्षा का अर्थ है दूसरों को उनके कार्यों में रोक-टोक करने से रोकना।
- अधिकारों को लागू करने का अर्थ है कानून, नीतियों, संस्थाओं और प्रक्रियाओं को स्थापित करने के लिए सक्रिय कदम उठाना, जिसमें लोगों को अपने अधिकारों का प्रयोग करने में सक्षम बनाने के लिए संसाधनों का आवंटन शामिल है।

जैसे: आइए इसका एक उदाहरण देखें क्योंकि यह विकलांगता अधिकारों से संबंधित है।

- सम्मान प्रदान करने का दायित्व दृ राज्यों की पार्टीयों को विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों का लाभ उठाने से नहीं रोकना चाहिए। जैसे, राज्य विकलांग लोगों पर उनकी सहमति के बिना चिकित्सा प्रयोग नहीं कर सकते हैं या लोगों को उनकी विकलांगता के कारण स्कूल से बाहर नहीं कर सकते हैं।

20. [www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

जैसे: आइए इसका एक उदाहरण देखें क्योंकि यह विकलांगता अधिकारों से संबंधित है।

- सम्मान प्रदान करने का दायित्व दृ राज्यों की पार्टीयों को विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों का लाभ उठाने से नहीं रोकना चाहिए। जैसे, राज्य विकलांग लोगों पर उनकी सहमति के बिना चिकित्सा प्रयोग नहीं कर सकते हैं या लोगों को उनकी विकलांगता के कारण स्कूल से बाहर नहीं कर सकते हैं।
- रक्षा का दायित्व – सदस्य देशों को तृतीय पक्षों द्वारा इन अधिकारों के उल्लंघन को रोकना चाहिए। जैसे, राज्यों को उचित आवास सहित विकलांग व्यक्तियों के लिए उचित और अनुकूल काम करने की स्थिति प्रदान करने के लिए निजी नियोक्ताओं की आवश्यकता होनी चाहिए। इसका मतलब यह है कि विकलांग लोगों सहित सभी कर्मचारियों की जरूरतों को पूरा करने के लिए काम की परिस्थितियों को समायोजित किया जाना चाहिए। राज्यों को विकलांग लोगों को दुर्दृश्यवहार और दुर्दृश्यवहार से बचाने के लिए प्रतिबद्ध होना चाहिए।
- निभाने का दायित्व दृ राज्यों की पार्टीयों को इन अधिकारों को पूरी तरह से लागू करने के लिए उचित विधायी, प्रशासनिक, बजटीय, न्यायिक और अन्य उपाय करने चाहिए (ऊपर बॉक्स देखें)।
- नीचे विकलांग व्यक्तियों के मानवाधिकारों की रक्षा के लिए राज्यों द्वारा की जाने वाली प्रशासनिक और विधायी कार्रवाइयों के उदाहरण दिए गए हैं:
- भेदभाव को खत्म करने के लिए कानूनी और अन्य समाधान अपनाएं।
- सभी नीतियों और कार्यक्रमों में विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों की रक्षा करना और उन्हें बढ़ावा देना, और यह सुनिश्चित करना कि उनकी विशिष्ट आवश्यकताओं पर ध्यान दिया जाए और उनकी उपेक्षा न की जाए
- जागरूकता बढ़ाकर, नीतियों और कानूनों को लागू करके, और सेवाएं प्रदान करके विकलांग लोगों के अधिकारों का उल्लंघन करने वाले सभी कार्यों को रोकें।
- सुनिश्चित करें कि सार्वजनिक क्षेत्र विकलांग लोगों के अधिकारों का सम्मान करता है।
- जागरूकता अभियानों, शिक्षा और दृश्यता के माध्यम से यह सुनिश्चित करना कि निजी क्षेत्र और व्यक्ति विकलांग व्यक्तियों के अधिकारों का सम्मान करते हैं।
- विकलांग लोगों के लिए भागीदारी दृष्टिकोण के माध्यम से अनुसंधान और सुलभ वस्तुओं, सेवाओं और प्रौद्योगिकियों का विकास करना और अन्य संस्थानों को इस तरह के शोध करने के लिए प्रेरित करना।

- विकलांग व्यक्तियों को सहायक प्रौद्योगिकी के बारे में सरल जानकारी दें।
- सभी सार्वजनिक क्षेत्र के कर्मचारियों के लिए कन्वेशन अधिकारों पर प्रशिक्षण को बढ़ावा देना और निजी क्षेत्र के लिए समान प्रशिक्षण को प्रोत्साहित करना और बढ़ावा देना।
- कानून और नीतियों के निर्माण और कार्यान्वयन और उन्हें प्रभावित करने वाली निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में विकलांग लोगों को सलाह देना और शामिल करना।

**yMfd; kvlj ; qk efgykvlads fy, ½vlj muds fy, ½ekuo vf/kdkjla ds cljs ea t kx: drk Qyuk D; k egRoiwZgS**

जब स्थायी रूप से बदलाव करने की बात आती है, तो मानवाधिकारों से जुड़ी मूल जागरूकता निम्नलिखित में योगदान करने में मदद करेगी:

- इससे लोगों को अपना अधिकार प्राप्त करने का मौका मिलता है। अपने मानवाधिकारों के बारे में जानना मानव अधिकार है।<sup>21</sup> इस प्रशिक्षण के माध्यम से, युवतियों को अपने अधिकारों के उल्लंघन की पहचान करने और उनके लिए खड़े होने के लिए सशक्त बनाया जाता है।
- यह विविधता के महत्व को बेहतर करता है। लोगों, विशेष रूप से बच्चों, युवाओं और युवा लोगों (और विशेष रूप से युवा महिलाओं!) को कम उम्र से ही उनके मानवाधिकारों के बारे में जानकारी देकर विविधता और समानता की अवधारणा का सम्मान करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। यह दर्शाता है कि जाति, लिंग, धन, जातीयता, भाषा और धर्म जैसे लोगों के मतभेदों के बिना हमारे पास समान अधिकार हैं।

**l gk d !Qsl fyVVj ½dh ut j ea  
vki ds Lfkuh l aHZeafofo/krk dk eryc D; k gS  
fopkj djafd vki ds l eplk ds Hrj sofHlu l egla  
ds l kf k dS k 0 oglj fd; k t krk gS vlj ; g muds  
ekuo kdkjla dks dS s chfor djrk gA bl cljs ea  
l kpafd ; g vki ds l eplk eadS k fn[ lkxkA**

21. सार्वभौमिक मान्यता प्राप्त मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रताओं को बढ़ावा देने और उनकी रक्षा करने के लिए व्यक्तियों, समूहों और समाज के अंगों के अधिकार और उत्तरदायित्व पर धोषणा, “अनुच्छेद 6

- यह इतिहास को समझने के लिए अधिक संपूर्ण दृष्टिकोण प्रदान करता है। मानवाधिकार के दृष्टिकोण के माध्यम से इतिहास को समझना पिछले गलत कार्यों से सीखने और भविष्य के हस्तक्षेपों का मार्गदर्शन करने के लिए महत्वपूर्ण है। इसके अलावा, इतिहास के माध्यम से मानवाधिकारों के बारे में सीखना सरलीकृत और पक्षपाती आख्यानों को चुनौती देता है, विशेष रूप से वे जो औपनिवेशिक और दमनकारी व्यवस्थाओं और कार्यकर्ताओं के दृष्टिकोण को प्राथमिकता देते हैं।

4. यह लोगों को मानवाधिकार समस्याओं के मुख्य कारणों को समझने में मदद करता है। समस्याओं के मुख्य कारण को समझना लोगों को बदलाव करने के लिए मजबूत है। जैसे, यह जानना पर्याप्त नहीं है कि लिंग आधारित हिंसा युवा महिलाओं के लिए मानवाधिकार की समस्या है। इससे प्रभावी ढंग से निपटने के लिए, लोगों को यह समझने की आवश्यकता है कि लिंग आधारित हिंसा भेदभावपूर्ण सांस्कृतिक मान्यताओं और दृष्टिकोणों में गहराई से निहित है, जो महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के बीच असमानता और शक्तिहीनता को कायम रखती है।

5. यह आलोचनात्मक सोच और विश्लेषणात्मक कौशल को बढ़ावा देता है। मानव अधिकारों के बारे में जानकारी प्रदान करने के अलावा, मानवाधिकार शिक्षा और जागरूकता के लिए भी महत्वपूर्ण सोच और सूचना विश्लेषण की जरूरत होती है। कई मानवाधिकार समस्याओं को हल करना बहुत ही मुश्किल होता है और सभी मानवाधिकार समस्याएं, दूसरी समस्याओं को पीछे छोड़ देती हैं (नीचे प्रतिच्छेदन (इंटरेक्शनेबिलिटी) की परिमाण देखें)। मानव अधिकारों के मुद्दों को हल करने के लिए हम सभी को सोचने, सूचना के विश्वसनीयविश्वसनीय स्रोतों की पहचान करने, पूर्वाग्रहों को चुनौती देने और विवाद करने की जरूरत है। यह मानव अधिकारों की चर्चाओं को और अधिक उत्पादक और सिद्ध बना देगा।

6. इससे सहानुभूति और एकता को बढ़ावा मिलता है। मानवाधिकार सक्रियता का एक महत्वपूर्ण हिस्सा सार्वभौमिक मानवाधिकारों की मान्यता है। जब लोगों को पता चलता है कि अधिकारों का उल्लंघन कहीं और किया जा रहा है, तो वे सहानुभूति और एकजुटता महसूस करने की अधिक संभावना रखते हैं, खासकर अगर वे दुनिया के विभिन्न हिस्सों में इसी तरह के उल्लंघन का सामना कर रहे हों। इस तरह होता है आंदोलन का जन्म! एक व्यक्ति के अधिकारों का हनन करना सबके अधिकारों का हनन करना है। यह विश्वास लोगों को एकजुट करता है और कार्य करने के लिए प्रेरित करता है, भले ही वे बहुत भिन्न लोग हों।

7. यह लोगों को मानव अधिकारों का सम्मान करने के लिए प्रोत्साहित करती है। जब लोग मानवाधिकारों को पहचानते हैं और समझते हैं, तो वे जो सीखते हैं वह उनके मूल्यों को आकार दे सकता है। आप जानेंगे कि मानव अधिकार कैसे महत्वपूर्ण हैं और बचाव के योग्य हैं। जब हमें लगता है कि हमारे अधिकारों (और दूसरों के अधिकारों) को खतरा है, तो मानवाधिकारों का ज्ञान हमें खड़े होने की संभावना देता है।

8. हम सामाजिक न्याय संबंधी गतिविधियों को बढ़ावा देते हैं। यदि लोग शिक्षित हैं और आवश्यक कौशल, ज्ञान और संसाधनों से तैयार हैं, तो वे अपने समुदायों में सामाजिक न्याय के लिए काम करेंगे। इसमें जागरूकता बढ़ाने और समाज के सबसे कमज़ोर सदस्यों की बुनियादी जरूरतों को पूरा करने वाले संगठनों का निर्माणधर्मर्थन करना शामिल है। सामाजिक न्याय और समानता में विश्वास करना एक महत्वपूर्ण पहला कदम है, और मानवाधिकारों को जानना और उनके लिए कैसे खड़ा होना है, यही बदलाव है।

9. यह सरकार को जिम्मेदार बनाता है। मानवाधिकार शिक्षा (भ्स) लोगों को संगठनों को जवाबदेह ठहराने के लिए प्रोत्साहित करने के अलावा और भी बहुत कुछ करती है। वे सरकार की जवाबदेही को प्रोत्साहित करते हैं क्योंकि वे प्रमुख कर्तव्य धारी हैं। मानवाधिकार विशेषज्ञों का कहना है कि सरकार की जवाबदेही के लिए भ्स आवश्यक हैं। ज्ञान, कौशल और जुनून से लैस, नागरिकों में सरकारों को चुनौती देने और परिवर्तन लाने की ताकत होती है। भ्स कार्यकर्ताओं के लिए संसाधन उपलब्ध कराने और वैशिक मानवाधिकार समुदाय से जुड़ने में भी मदद करता है।<sup>22</sup>

- गैर-भेदभाव और समानतादृ सभी लोगों को बिना किसी भेदभाव के अपने अधिकारों का लुफ्त उठाने का अधिकार है। भेदभाव के सभी रूपों को प्रतिबंधित, रोका और समाप्त किया जाना चाहिए।
- सशक्तिकरण दृ प्रत्येक व्यक्ति को अपने अधिकारों का दावा करने और उसका इस्तेमाल करने का अधिकार है। व्यक्तियों और समुदायों को अपने अधिकारों को समझने और उनके जीवन को प्रभावित करने वाली नीतियों को आकार देने में भाग लेने की आवश्यकता है।
- वैधता दृ दृष्टिकोण घरेलू और अंतर्राष्ट्रीय कानूनों में निर्धारित कानूनी अधिकारों के अनुरूप होने चाहिए।

**l gk d ½QSI fyVYj ½dh ut j es  
vki ds cf lk k ds nlksu] cfriHfx; lk dks vi us l eplk lk ea  
ekuokf/kdkj lk ds guu ds cikjs ea vf/ld 1 kpus ea l gk rk  
djuk l gk d gk l drk gk t ks mGka l hks chHfor ugha dj  
1 drk gk l cl sigy, d LFkuh mYyku ij foplj djat ks  
1 hks rks ij vki dks chHfor ughadjk rk gSydu vki t krs  
gksfd ; g xyr gk ns[k vki ds fy, D; k fudyrk gk]**

22. यहां से लिया गया है: [www-humanrightscareers-com/issues/human&rights&education/](http://www-humanrightscareers-com/issues/human&rights&education/)

23. यहां से लिया गया है: [ennhri.org/about-nhris/human-rights-basedapproach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights](http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-basedapproach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights)



## **dS s, d HRBA l fØ; rk dk l g; lk dj l drk gk**

किसी कार्यक्रम, अभियान, या किसी भी प्रकार के हस्तक्षेप के बारे में सोचते समय, भ्स। सर्वोत्तम प्रथाओं को ध्यान में रखना सहायक होता है।<sup>24</sup>

- मध्यस्थता दर्शाती है कि मानवाधिकारों को जन-जन तक पहुंचाना अंतिम लक्ष्य है।
- लोग (विशेष रूप से विभिन्न क्षेत्रों की लड़कियां और युवतियां) वस्तुओं और सेवाओं के निष्क्रिय प्राप्तकर्ता के बजाय अपने स्वयं के विकास में प्रमुख कार्यकर्ताओं के रूप में माने जाते हैं।
- सार्थक और समान भागीदारी एक साधन और साध्य दोनों है।
- रणनीतियां अशक्त नहीं सशक्त कर रही हैं।
- परिणाम और प्रक्रिया दोनों की निगरानी और मूल्यांकन किया जाता है।
- मध्यस्थता समाज से बाहर किए गए लोगों और बहिष्कृत समूहों के उत्थान पर काम करती है।
- यह प्रक्रिया स्थानीय स्वामित्व वाली है और यह मुख्य रूप से लड़कियों और महिलाओं की प्राथमिकताओं पर काम करते हैं।
- मध्यस्थता का लक्ष्य समानता को बढ़ावा देना और पीछे रह गए लोगों को मजबूत बनाना है।
- बड़े और जटिल मुद्दों और धोखाधड़ी के प्रत्यक्ष, अंतर्निहित और अंतर्निहित कारणों की पहचान करने के लिए एक संपूर्ण पृष्ठभूमि, इतिहास और संदर्भ विश्लेषण किया जाता है।
- विश्लेषण में सभी हितधारकों को शामिल किया गया है, जिसमें राज्यों की मुख्य कर्तव्य-धारकों की क्षमता और अन्य गैर-राज्य कार्यकर्ताओं की भूमिका शामिल है।
- मानव अधिकार मानक मापनीय लक्ष्यों, लक्ष्यों और मध्यस्थताओं में संकेतकों के निर्माण का मार्गदर्शन करते हैं।
- रणनीतिक साझेदारी का विकास और रखरखाव किया जाता है।



### **Lo; adh nq kky dh t kp djuk**

पिछले कुछ वर्षों में बहुत अधिक जानकारी का आदान-प्रदान किया गया है। आप कैसे बैठते हैं और थोड़ा आराम करने की आवश्यकता है? अपने शरीर को आराम दें। पानी पिए। हल्का नाश्ता करें।

## **ekuokf/kdkj &vk/kfjr -f'Vdks ½HRBA½D; k gk**

**HRBA**, जिसे पैनल के रूप में भी जाना जाता है, पांच प्रमुख मानवाधिकार सिद्धांतों पर आधारित है: भागीदारी, जवाबदेही, गैर-भेदभाव और समानता, सशक्तिकरण और वैधता।<sup>25</sup>

- भागीदारी दृ सभी को अपने अधिकारों के प्रयोग को प्रभावित करने वाली निर्णय लेने की प्रक्रिया में सक्रिय रूप से भाग लेने का अधिकार है।
- उत्तरदायित्व दृ दायित्व निभाने वाले अधिकार स्वामी के प्रति अपने दायित्वों को पूरा न कर पाने के लिए उत्तरदाई हैं। हमें मानवाधिकारों के उल्लंघन के लिए प्रभावी उपायों की आवश्यकता है।

24. यहां से लिया गया है: [www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

D; k vki t kur gfd fo' o olbMY; wh us vi us  
vflrRo dsn' ldk ea' lfr ds vkl i kl 40 l svf/  
kd clrlk ldk i kfr fd; k gSvls ; wu, l vkl h  
1325 dks vi ukus vls ylxwdj us ds fy, , d ceqk  
l eFkI g dh odkyr ds ed; y{; keal s, d g

- ulfr fuelkZk vls 'lfr cfØ; kvlaea; pk efg ykvla
- vls var&i h-kh ds urkvla ds l elo sk vls I kfr
- Hkxlnkjh vls çrfuf/klo dks c<kuA

## rls bu l cdk yMfd; h ; qfr; kavls efgykvla ds fy, D; k eryc gS

/1/ पुरुषों और महिलाओं के बीच अधिकारों और अवसरों की पूर्ण समानता प्राप्त करने के लिए अभी भी एक लंबा रास्ता तय करना है। लैंगिक हिंसा के कई रूपों का जवाब देना और महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों और पुरुषों, युवा पुरुषों और लड़कों दोनों के लिए गुणवत्तापूर्ण शिक्षा और स्वास्थ्य, आर्थिक संसाधनों और राजनीतिक जीवन में भागीदारी के लिए समान पहुंच सुनिश्चित करना अत्यंत महत्वपूर्ण है।<sup>25</sup>

मुकदमेबाजी से परे जाकर अन्याय के लिए मानवाधिकार-आधारित परिप्रेक्ष्य लागू करने के लिए एक साथ आना बातचीत शुरू करने, परिवर्तन के लिए नेताओं को शामिल करने और समान विचारधारा वाले समुदायों को जोड़ने का एक शक्तिशाली तरीका है।

## 25. [www.un.org/en/global-issues/gender-equality](http://www.un.org/en/global-issues/gender-equality)

संयुक्त राष्ट्र की स्थापना के समय से ही महिलाओं के मानवाधिकार संयुक्त राष्ट्र की मूल्य व्यवस्था के केंद्र में रहे जबकि संयुक्त राष्ट्र की शुरुआत के बाद से महिलाओं के मानवाधिकारों के प्रयासों का एक लंबा इतिहास है, महिलाएं और युवा महिलाएं इससे बहुत पहले से सामाजिक और मानवाधिकार आंदोलनों में अग्रणी रही हैं। इसके अलावा, महिलाएं, युवा महिलाएं और लड़कियां दुनिया की आधी आबादी का प्रतिनिधित्व करती हैं और इसलिए, इसकी क्षमता का भी आधा हिस्सा है। एक मौलिक मानव अधिकार होने के अलावा, पूर्ण मानव क्षमता और सतत विकास के साथ शांतिपूर्ण समाजों को प्राप्त करने के लिए लैंगिक समानता आवश्यक है।

मानदंड बदलना, कलंक और वर्जनाओं को चुनौती देना और जमीनी स्तर के संगठनों का समर्थन करना उतना ही महत्वपूर्ण है जितना कि कानूनों को बदलना।

विशेष रूप से महिलाओं पर केंद्रित मानव अधिकार उपकरणों के संदर्भ में, महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर सम्मेलन (CEDAW) अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार संधि है जो सबसे अधिक मायने रखती है। इसके का लक्ष्य महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव को समाप्त करना और दुनिया भर में पुरुषों और महिलाओं के बीच समान अधिकारों को बढ़ावा देना है। महिलाओं के अधिकारों के अंतर्राष्ट्रीय बिल के रूप में वर्णित, संयुक्त राष्ट्र महासभा द्वारा दिसंबर 1979 में सम्मेलन को अपनाया गया था। अनुसमर्थन के बाद सितंबर 1981 में कन्वेंशन एक अंतर्राष्ट्रीय संधि के रूप में लागू हुआ।

समय के साथ बदलाव हो सकता है, बीसवीं अवस्था का नहीं। संयुक्त राष्ट्र के 193 सदस्य देशों में से 189 राज्यों ने इसके (संयुक्त राज्य अमेरिका, ईरान, पलाऊ, सोमालिया, सूडान और टोंगा इसके अपवाद हैं...) की पुष्टि की है, जिससे यह कन्वेंशन सबसे अधिक समर्थित मानवाधिकार संधियों में से एक है।<sup>26</sup>

यहां संक्षिप्त वीडियो की एक शृंखला दी गई है जो इसके के सिद्धांतों एवं शासनादेश को समझाती है:



CEDAW Quick & Concise: Explaining the Principle of Non-Discrimination



CEDAW Quick & Concise: The principle of state obligation



CEDAW Quick & Concise: The principle of substantive equality

महिलाओं के विरुद्ध भेदभाव उन्मूलन समिति (इसके) स्वतंत्र विशेषज्ञों का निकाय है जिसे इसके के कार्यान्वयन की निगरानी का कार्य सौंपा गया है। इसके समिति में दुनिया भर से महिलाओं के अधिकारों पर 23 स्वतंत्र विशेषज्ञ शामिल हैं। समिति के काम के बारे में अधिक जानने के लिए यहां यिलक करें।

CEDAW को अनुसमर्थित करने वाले 189 राज्यों में से प्रत्येक को कन्वेंशन में वर्णित अधिकारों के संबंध में अपनाए गए उपायों और महिलाओं के अधिकारों को बनाए रखने में राज्य द्वारा की गई प्रगति पर रिपोर्ट देनी चाहिए।

## 26. [rutgersinternational/resources/cedaw-advocacy/](http://rutgersinternational/resources/cedaw-advocacy/)

नीति को विकसित करने, कार्रवाई करने और उस पर रिपोर्ट करने के लिए राज्यों के पास एक समयरेखा है। समिति प्रत्येक रिपोर्ट की जांच करती है और 'निष्कर्ष टिप्पणियों' के रूप में अपनी चिंताओं और राज्य पार्टी को सिफारिशें देती है।



इस प्रक्रिया में गैर-सरकारी संगठन (NGOs) और नागरिक समाज संगठन (CSOs) महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। ये संगठन अक्सर सरकारों को उनके दायित्वों के लिए जवाबदेह ठहराते हैं और मानवाधिकारों के उल्लंघन के लिए राज्यों पर आरोप लगाते हैं। अंतर्राष्ट्रीय महिला अधिकार कार्यवाई निगरानी (IWRAW) CEDAW का प्रमुख संगठन है, जो दुनिया भर के गैर सरकारी संगठनों का समर्थन करता है जो महिलाओं के मानवाधिकारों के लिए जवाबदेही की मांग करते हैं। इसके अतिरिक्त, रटगर्स और इत्वै एक टूलकिट (नीचे देखें) प्रदान करते हैं ताकि आपको यह जानने में मदद मिल सके कि आपकी सरकार किस चीज के लिए प्रतिबद्ध है और महिलाओं के प्रमुख मानवाधिकार मुद्दों पर रिपोर्टिंग को कैसे प्रबंधित करती है।

## l gk d ¼SI fyWj ½dh ut j e

CEDAW के तहत सरकारी दायित्वों का निर्धारण कैसे करें और यह देखें कि आपकी सरकार अपने दायित्वों को पूरा कर रही है या नहीं, यह जानने के लिए रटगर्स/एरो टूलकिट और वीडियो देखें। इस जानकारी को एकसे करना कितना आसान है? वे जो कर रहे हैं उसे समझने की कोशिश करते समय उन्हें किन चुनौतियों का सामना करना पड़ता है? किसी वर्कशॉप या प्रशिक्षण में इस अभ्यास को करने से पहले, क्या आप कुछ ऐसे देशों का पता लगा सकते हैं, जहाँ से आपके सहयोगी हैं?

## vk vf/kd t kua

2000 में, सुरक्षा परिषद ने महिला, शांति और सुरक्षा पर संकल्प 1325 पारित किया। यह महिलाओं की अधिक भागीदारी और संयुक्त राष्ट्र के सभी शांति और सुरक्षा प्रयासों में लैंगिक दृष्टिकोण के एकीकरण का प्रस्तुतीकरण करता है (इसमें निर्णय लेने और शांति प्रक्रियाओं में महिलाओं की भागीदारी, शिक्षा और शांति व्यवस्था में लैंगिक दृष्टिकोण, और संयुक्त राष्ट्र रिपोर्टिंग प्रणाली में लैंगिक विशेष पक्ष में शामिल हैं)। उसके बाद से, संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद ने महिलाओं, शांति और सुरक्षा पर कई प्रस्ताव अपनाए हैं। 2008 में, इसने सीमा चिह्न संकल्प 1820 (2008) को अपनाया, जो संघर्ष की स्थितियों में यौन हिंसा संबंधित मामलों को हल करने के लिए समर्पित पहला था। बाद के फॉलो-अप संकल्पों में, 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010) ने संघर्ष-संबंधी यौन हिंसा को रोकने और उस पर प्रतिक्रिया देने पर ध्यान केंद्रित किया है, और संघर्ष में यौन हिंसा पर विशेष प्रतिनिधि की नियुक्ति और कानून के नियम और संघर्ष में यौन हिंसा पर विशेषज्ञों की एक टीम की स्थापना सहित, इस उद्देश्य के लिए संयुक्त राष्ट्र की संरचना की स्थापना की है।

क्या आप जानते हैं कि विश्व YWCA संकल्प 1325 को अपनाने के लिए जोर देने में एक बड़ी ताकत रही है?

[www-un-org-ruleoflaw/thematic&areas/human&rights&and&gender](http://www-un-org-ruleoflaw/thematic&areas/human&rights&and&gender)

## efgyk ekuokf/kdkj j {kdk dfYg{kk

हर कोई मानवाधिकार रक्षक हो सकता है, चाहे उसका पेशा या कार्यस्थल कोई भी हो। उनकी पहचान मुख्य रूप से उनके पेशे या शीर्षक के बजाय वे क्या करते हैं या क्या करते हैं, के लिए होती है। कुछ मानवाधिकार रक्षक पैशेवर मानवाधिकार अधिवक्ता, मानवाधिकार वकील, पत्रकार या मीडियाकर्मी, ड्रेड यूनियन या विकास कार्यकर्ता होते हैं।

हालांकि, कई मानवाधिकार रक्षकों को उनकी मानवाधिकार गतिविधियों से आय नहीं मिलती है। कुछ मानवाधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय समुदाय के साथ संयुक्त राष्ट्र, क्षेत्रीय निकायों जैसे कि अफ्रीकी संघ या यूरोप की परिषद, और / या राज्य की राजधानियों में वकालत करने के लिए भी काम करते हैं।<sup>127</sup>

महिला मानवाधिकार रक्षक (WHRD) सभी महिलाएं, युवा महिलाएं और लड़कियां हैं जो मानव अधिकारों के समर्स्याओं (वे जो 'महिलाध्युवा महिला रक्षक' या 'लड़की के रक्षक' होते हैं) में शामिल हैं और महिलाओं के अधिकारों और लैंगिक समानता से संबंधित अधिकारों को आगे बढ़ाने के लिए काम करने वाले सभी लिंग के लोग हैं।

27- [humanrightshouse-org/we&stand&for/human&rights&defenders](http://humanrightshouse-org/we&stand&for/human&rights&defenders)

क्योंकि WHRD के काम को यथास्थिति के लिए एक खतरे के रूप में देखा जाता है और परिवार और लिंग भूमिकाओं की पारंपरिक धारणाओं को चुनौती देता है, जो अक्सर महिलाओं और लड़कियों को जोखिम में डालता है।

इससे समुदाय के नेताओं और परिवारों सहित राज्य और गैर-राज्य अभिनेताओं से पक्षपात, अलगाव और शत्रुता पैदा हो सकती है, जो अपने काम को अपने धर्म, सम्मान या संस्कृति के लिए खतरा मानते हैं। इसके अलावा, काम ही, नारीवादी आंदोलनों में उनकी भागीदारी, या वे क्या हासिल करने का प्रयास कर रहे हैं — जैसे, महिलाओं के अधिकारों और लैंगिक समानता सेसंबंधित अन्य अधिकारों की प्राप्ति भी एक लक्ष्य है जो WHRD को व्यक्तिगत और सामूहिक रूप से अपना काम करने से रोकता है।<sup>28</sup> यह उन देशों में WHRD के लिए विशेष रूप से सच है जहां संघर्ष चल रहा है, नागरिक या राजनीतिक अशांति चल रही है, या एक **दीर्घकालिक** संकट है,<sup>29</sup> चाहे संघर्ष दशकों से मौजूद है या हाल ही में बदलते राजनीतिक वैश्वक परिदृश्य पर आधारित है।

सभी मानवाधिकार रक्षकों को एक सही माहौल देने और उन्हें खतरों और हमलों से बचाने की प्राथमिक जिम्मेदारी राज्यों की है। अंतर्राष्ट्रीय समुदाय के साथ-साथ राष्ट्रीय स्तर पर संयुक्त राष्ट्र की उपरिथिति, उनका सहयोग करने, उन्हें सार्थक रूप से संलग्न करने और उनकी रक्षा करने की जिम्मेदारी है। महिला मानवाधिकार रक्षकों के खिलाफ डर, धमकी, हिंसा और अन्य दुर्दयवहारों की तुरंत जांच होनी चाहिए। अमल में, हालांकि, भूत्व को अक्सर प्रभावी, व्यापक, लिंग-विशिष्ट सुरक्षा उपायों के बिना छोड़ दिया जाता है।

मानवाधिकार रक्षकों (HRDs) पर धोषणा WHRD30 की महत्वपूर्ण भूमिका को मान्यता देने की दिशा में एक कदम है और सभी भूत्व के प्रासंगिक अधिकारों और राज्यों के दायित्वों की रूपरेखा तैयार करता है। इसके अलावा संयुक्त राष्ट्र महासभा ने महिला मानवाधिकार रक्षकों की सुरक्षा पर इस ऐतिहासिक प्रस्ताव को अपनाया।<sup>31</sup>

28. [www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders](http://www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders)

29. [www.humanitariancoalition.ca/protractedcrises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,ands%20breakdown%20of%20their%20livelihoods](http://www.humanitariancoalition.ca/protractedcrises#:~:text=Protracted%20crises%20refer%20to%20situations,ands%20breakdown%20of%20their%20livelihoods)

30. अतिरिक्त भाषाएं यहां उपलब्ध हैं: [undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False](http://undocs.org/Home/Mobile?FinalSymbol=A%2FRES%2F68%2F181&Language=E&DeviceType=Desktop&LangRequested=False)

31. [www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders](http://www.ohchr.org/en/women/women-human-rights-defenders)

आपके मानवाधिकार कार्य में सुरक्षित, स्वरक्ष और स्वरक्ष रहने में आपकी सहायता के लिए यहां कुछ संसाधन दिए गए हैं:

- Staying Resilient While Trying to Save the World
- (खंड 2): युवा कार्यकर्ताओं के लिए कल्याण कार्यपुस्तिका (एमनेस्टी इंटरनेशनल)
- Gendering Documentation% A guide for and about Women Human Rights Defenders (महिला मानवाधिकार रक्षकों अंतर्राष्ट्रीय गठबंधन)
- Our Right To Safety% Women Human Rights Defenders\* Holistic Approach to Protection (महिला मानवाधिकार रक्षक अंतर्राष्ट्रीय गठबंधन)

- Claiming Rights] Claiming Justice% A Guidebook on Women Human Rights Defenders (महिला मानवाधिकार रक्षकों अंतर्राष्ट्रीय गठबंधन)
- Enhancing the Protection of Women Human Rights Defenders and Journalists% Survivors' perspectives (वेबकास्ट इवेंट, 12 अप्रैल 2022)
- Our Rights, Our Safety: Resources for Women Human Rights Defenders (अंतर्राष्ट्रीय भूमि गठबंधन) extractive industries (AWID)

## C- ukjhkh eW; +fl ) kr 1QsefuLV oY; w +fcfl i Yl ½

परिवर्तनकारी नेतृत्व (ट्रांसफॉर्मेटिव लीडर) वास्तव में यह जानता है कि एक अच्छा नेतृत्व (लीडरशिप) वही है जिसमें दूसरों की सहायता की जाती है, नेतृत्व करने के लिए उन्हें सक्षम बनाया जाता है तथा दूसरों पर अधिकार जमाने की बजाय दूसरों में शक्ति का निर्माण किया जाता है। इस निर्देशिका (गाइड) में आप देखेंगे कि बहुत से नारीवादी मूल्य (फेमिनिस्ट वैल्यूज) तथा सिद्धांत (प्रिंसिपल) दूसरे रूप में भी दिखाई देते हैं। लेकिन यह खंड यह समझने की एक कुंजी है कि मूलभूत अवधारणाएं (बेसिक कॉन्सेप्ट) क्या हैं और इन मूल्यों और सिद्धांतों (वैल्यूज और प्रिंसिपल) का आधार क्या है।

## fgLl skjh 1bfDoVh4l ekurk 1bDofyVh½

परिवर्तनकारी नेतृत्व (ट्रांसफॉर्मेटिव लीडरशिप) जीवन के सभी पहलुओं में निभाई जाने वाली भूमिकाओं (रोल) को ठीक से जानता है। यह बहुत महत्वपूर्ण है कि जैसे ही आप नेतृत्वकर्ता (लीडर) के रूप में आगे बढ़ते हैं, तो अपनी क्षमताओं पर विचार करें (या वे क्षमताओं जो आपको लगता है कि आपके पास हैं) और इसे सभी के साथ साझा करने के बारे में सोचें। जब हिस्सेदारी बढ़ाने वाले दृष्टिकोण के निहितार्थ की बात की जाती है, तो नेतृत्व में सामूहिक परिवर्तन के लिए आवश्यक गति पैदा करने की क्षमता होती है।

क्षमताएं कई रूपों में प्रकट होती हैं। जैसे, प्रशिक्षण के लिए अपने कमरे को कैसे सेट अप करें? क्या आपके पास कमरे का सेट अप है ताकि कमरे के सामने एक वक्ता बाकी सभी लोगों को संबोधित कर सके? क्या आपके पास बराबर-बराबर लोगों का एक समूह है? क्या कमरे तक पहुँचने के लिए व्हीलचेयर के लिए रैंप उपलब्ध है? पावर डायनोमिक्स को बदलने के लिए आप क्या कर सकते हैं और क्या नहीं, इसके बारे में जागरूक होना बहुत जरूरी है। कौशल-निर्माण अनुभाग (स्किल-बिल्डिंग सेक्शन) में बहुत से उपकरण और सहायक (फैसिलिटेटर) का टूलबॉक्स इस विषय पर सवाल पूछने और चुनौती प्रदान करने का तरीका पेश करता है।

## l gk d 1QSI fyVWj ½dh ut j ea

युवा महिलाओं के परिवर्तनकारी नेतृत्व के लिए अंतरराष्ट्रीय महत्व के बारे में बात करने से पहले, प्रतिभागियों को अपनी आँखें बंद करके कल्पना करने के लिए कहें कि वे खुद को एक शीशे में देख रहे हैं। वे क्या देखते हैं (लिंग, जाति, भाषा, नस्ल, आयु, विकलांगता, आदि)? हमारी हकीकत का कौन सा भाग, या अहम, हम पर ज़्यादा हावी है? हमारी स्वाभाविक विविधता दुनिया को देखने के तरीके किस तरह को बदल रही है?

"हमें नारीवाद के उस दृष्टिकोण के लिए लड़ना है जो अन्य शक्ति असमानताओं, ऐतिहासिक और औपनिवेशिक गतिशीलता पर ध्यान देते हैं जिससे पुरुष महिला उत्पीड़न के इस चक्र का कारण बनता है। बिना नस्ल-विरोधी प्रणाली बनाए और नस्लीय महिलाओं की जरूरतों समझे तथा उनके सहयोग के बिना लिंग आधारित हिंसा के खिलाफ लड़ाई अधूरी रहेगी।"

रकेल बेनेट, ब्राजील

## vrj&l epk 1dE; fuVh½Vj 1 D' kuy½ + vrj&i hkh 1bVjt ujskuy½

इस शब्द का इस्तेमाल मूल रूप से 1989 में किम्बर्ले क्रॉशो द्वारा किया गया था। अन्तर-सामुदायिकता (इंटरसेक्शनेलिटी) एक ऐसा सिद्धांत तथा उपकरण है जिससे हमें उन तरीकों को समझने और प्रतिक्रिया देने में मदद मिलती है जिसमें हमारी अन्तर-सामुदायिकता (इंटरसेक्शनेलिटी) पहचान उत्पीड़न और विशेषाधिकार के विशिष्ट अनुभवों में योगदान दे सके। इसका मतलब है कि हमारी पहचान की परस्पर प्रकृति नए और अन्योन्याश्रित शक्ति संबंध, भैदभाव, लाभ हानि, या विशेषाधिकार पैदा कर सकती है।<sup>33</sup>



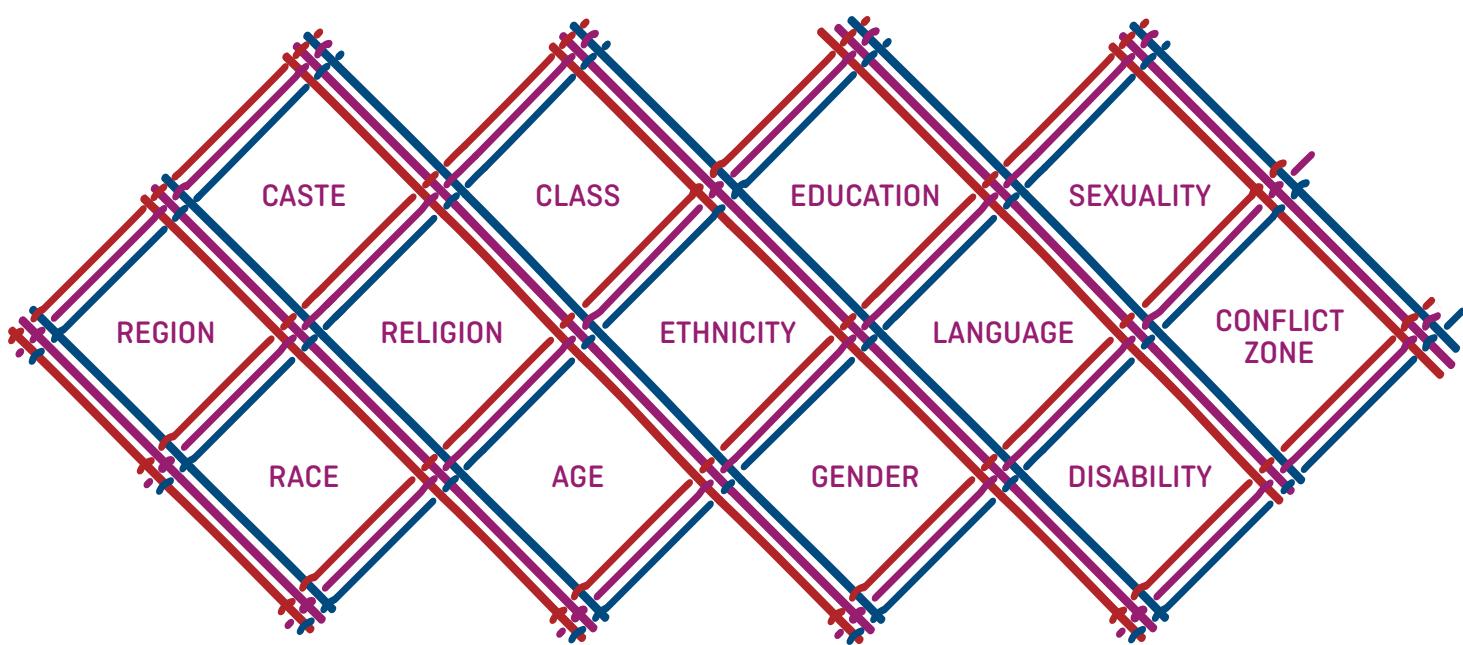
### Intersectionality 101

अन्तर-सामुदायिकता (इंटरसेक्शनेलिटी) नेतृत्व को उपनिवेशवाद से मुक्त करने और शक्ति संरचनाओं को बदलने के लिए बहुत जरूरी है। जब हम अन्तर-सामुदायिकता (इंटरसेक्शनेलिटी) को एक सिद्धांत के रूप में अपनाते हैं, तो हम विविधता की बात करते हैं और युवा महिलाओं के साथ सहयोग करने के लिए नींव बनाते हैं, उनकी पहचान के सभी पहलुओं को स्वीकार करते हैं। युवतियों के जीवन की अलग-अलग वास्तविकताओं को समझने से आगे होने वाले नुकसान (उत्पीड़न) से बचने में मदद मिलती है और युवतियों के एक समूह को दूसरे समूह से बाहर रखा जाता है। यह इस बात को भी पुष्ट करता है कि परिवर्तनकारी नेतृत्व के लिए परामर्श (कंसल्टेशन्स), संवाद (डायलॉग), अच्छी बहस और नारीवादी और मानवाधिकार सिद्धांतों के माध्यम से फलने-फूलने के लिए सुरक्षित स्थान बनाने में विविधता और समावेश (डाइवर्सिटी और इनवल्यूजन) कैसे महत्वपूर्ण हैं।

32. यूएनपीआरपीडी और संयुक्त राष्ट्र महिला (2022)। इंटरसेक्शनलिटी रिसोर्स गाइड और टूलकिट, किसी को पीछे न छोड़ने के लिए एक अन्तर-सामुदायिक (इंटरसेक्शनल) दृष्टिकोण। [www-unwomen-org/sites/default/files/2022&01/Intersectionality&resource&guide&and&toolkit&en-pdf](http://www-unwomen-org/sites/default/files/2022&01/Intersectionality&resource&guide&and&toolkit&en-pdf) पर उपलब्ध है।

33. विश्व वाईडब्ल्यूसीए शब्दावली और परिभाषा [www-worldywca-org/wp-content/uploads/2020/12/1-World&YWCA&Movement&Glossaryand&Definitions&1&3-pdf](http://www-worldywca-org/wp-content/uploads/2020/12/1-World&YWCA&Movement&Glossaryand&Definitions&1&3-pdf)

### वित्र ३. अन्तर्विभाजक पहचान (इंटरसेक्टिंग आयडेंटीज)



स्रोत: विश्व वाईडब्ल्यूसीए और नारीवाद भारत

34. यूपनपीआरपीडी तथा यूएन उमन (2022). व्ह. बपज., च. 13-14.

परिवर्तनकारी नेतृत्वकर्ता (द्रांसफॉर्मेटिव लीडर) बनने के की यात्रा में एक अन्तर-समुदाय (कम्प्यूनिटी) की नजर (इंटरसेक्शनल लैंस) को शामिल करना बहुत जरूरी हैः<sup>34</sup>

- स्वतुल्यता (रिफ्लेक्सिविटी)। अपने स्वयं के अचेतन पूर्वाग्रहों (अनकांशस बायसेस), विश्वासों (बिलीफ), निर्णयों (जजमेंट्स) और प्रथाओं (प्रैक्टिसेस), साथ ही साथ अपने संगठन का मूल्यांकन करें, कि यह काम करने के तरीके को कैसे प्रभावित कर सकता है और अन्य युवा महिलाओं के साथ जुड़ते हैं।
- गरिमा (डिग्निटी), पसंद (चॉइस) और स्वायत्तता (ऑटोनॉमी)। सभी युवा महिलाओं की गरिमा, पसंद और स्वायत्तता का सम्मान करें और बनाए रखें।
- अभिगम्यता (एक्सेसविलिटी) और सार्वभौमिक डिजाइन (यूनिवर्सल डिजाइन)। अभिगम्यता (एक्सेसविलिटी) और उचित अनुकूलन (अकॉम्डेशन) सुनिश्चित करते हुए एक सार्वभौमिक डिजाइन दृष्टिकोण अपनाएं।
- विविध ज्ञान (डायवर्स नॉलेज)। विभिन्न प्रकार के ज्ञान वाले लोगों को प्राथमिकता दें और उनसे सीखें, जिन्हें आमतौर पर 'विशेषज्ञ (एक्सपर्ट)' की भूमिकाओं से बाहर रखा जाता है। शक्ति और ज्ञान के निर्माण और डिजाइन के बीच संबंध है।
- अन्तर्विभाजक पहचान (इंटरसेक्टिंग आयडेंटीज)। इस बात पर ध्यान दें कि समय और स्थान के अनुसार अलग-अलग सामाजिक प्रभावों का निर्माण करने के लिए विविध पहचानें कैसे परस्पर क्रिया करती हैं।

• संबंधपरक शक्ति (रिलेशनल पावर)। अपनी खुद की संबंधपरक शक्ति से जागरूक रहें और उसे चुनौती दें। लोग एक संदर्भ में शक्ति और दूसरे संदर्भ में दमन का अनुभव कर सकते हैं।

• समय और स्थान (टाइम और स्पेस)। समय और स्थान के प्रभाव को पहचानें। कुछ भी स्थिर नहीं है, विशेषाधिकार और नुकसान तरत हैं और हमारी सामाजिक स्थिति और स्थान से प्रभावित हैं।

• परिवर्तनकारी और अधिकार-आधारित (द्रांसफॉर्मेटिव और राइट-बेर्स्ट)। सामाजिक संरचनाओं को बदलने और संसाधनों और संबंधों के उत्पादन और आवंटन के तरीके को बदलकर मानवाधिकारों को बढ़ावा देना और असमानताओं को दूर करना।

1 gk d 1QSI fyWVj½dh ut j ea

इस खंड की समीक्षा करने के बाद, अपनी प्रतिच्छेदन करने वाली पहचानों को देखने के लिए कुछ समय निकालें और इस खंड की शुरुआत में आपने जो बातचीत शुरू की थी, उसे जारी रखें। आप विशेषाधिकार और उत्पीड़न दोनों का अनुभव कैसे करते हैं? ये अनुभव आपके सीखने और आपके नेतृत्व के तरीके को कैसे आकार

(नोट: अनुभाग 3 की गतिविधि 1 देखें)



## 1. eloś kh + %uDyft foVh%

इंटरसेक्शनल जितना महत्वपूर्ण है, उतना ही सच्चा नेतृत्व भूमिका को समझता है कि अंतरपीढ़ीगत अंतर और समानताएं समुदायों के साथ काम करने में भूमिका निभा सकती है। समुदायों के साथ आपके काम में, सामाजिक परिवर्तन को प्राप्त करने के लिए अधिक सामूहिक दृष्टिकोण रखने के लिए, पीढ़ियों के बीच लोगों के बीच सार्थक जुड़ाव होना महत्वपूर्ण है। विभिन्न पीढ़ियों के बारे में जागरूक होने से हमें साझेदारी और सहयोग के अवसरों को पहचानने में मदद मिलती है।

**mezin** (एजिजम) प्रभावी सहयोग के लिए एक बड़ी बाधा पैदा कर सकता है। यह भेदभाव का एक उदाहरण है जो आपको किसी की एक धारणा के बजाय किसी को देखने से रोकता है कि वे कौन हैं। लोग एक बातचीत में बहुत सी परस्पर विरोधी वास्तविकताओं को लाते हैं, और उनमें से एक है। यह भेदभाव दोनों तरह से हो सकता है, और इसमें उनकी उम्र के आधार पर समूह के बारे में नकारात्मक धारणाएं शामिल हैं।

- जिज्ञासु, उदार, दयालु और विभिन्न आयु समूहों का सम्मान करने वाले बनें।
- एक सहयोगी दृष्टिकोण से सोचें – कमियों के बीच ज्ञान, कौशल और संसाधनों के आदान–प्रदान की सुविधा प्रदान करना।
- उम्र भर सलाह देने के अवसर प्रदान करें।
- जुड़ाव गतिविधियों की पेशकश करें जो विभिन्न परिस्थितियों और दिनचर्या को समायोजित करती हैं।
- विभिन्न कार्यशैली, प्रौद्योगिकी पहुंच और सामाजिक मुद्दों के प्रति दृष्टिकोण और दृष्टिकोण और पीढ़ियों पर उनके प्रभाव को समझने के लिए खुले रहें।

जैसे–जैसे आप अंतर–समुदाय (कम्यूनिटी) (इंटरसेक्शन)।

अंतर–पीढ़ी(इंटरजनरेशन) समूहों में काम करते हैं, आप कई अलग–अलग लोगों के साथ बातचीत करेंगे। हम में से हर एक अलग है, शायद इस वजह से कि हम कैसे दिखते हैं, हमारी धार्मिक या आध्यात्मिक मान्यताएं, हमारी उम्र या यहां तक कि हम कहां से आते हैं। यह समझना और स्वीकार करना कि सभी लोग अलग हैं, और इन विभिन्न दृष्टिकोणों से सम्मान करना और सीखना महत्वपूर्ण है:

- अच्छे संबंध तथा संगठन बनाना
- सामाजिक भावना पैदा करना और उम्र के आधार पर समूह बनाना।
- प्रशिक्षण कार्यक्रमों और सामाजिक जुड़ाव में गहन अंतर्दृष्टि(इनसाइट्स) पैदा करना।

नेतृत्वकर्ताओं का समावेशी होना महत्वपूर्ण है, और इससे भी अधिक महत्वपूर्ण यह है कि समावेश सुनिश्चित करने के मामले में प्रत्येक व्यक्ति अपनी भूमिका और जिम्मेदारी जानता है। समावेशिता को प्रदर्शित करने और बढ़ावा देने के लिए भाषा एक शक्तिशाली उपकरण है। उन अंतर्विरोधी वास्तविकताओं को ध्यान में रखें जिनके बारे में आपने अभी पिछले अनुभागों में सीखा है। समावेशिता सुनिश्चित करने के लिए भाषा का उपयोग करना, और शक्ति–साझाकरण और आमंत्रित करने के रूख से वाक्यों को तैयार करने से यह सुनिश्चित करने में मदद मिल सकती है कि आप निष्क्रिय प्रतिभागियों के बजाय शामिल होने के लिए सुरक्षित और सशक्त महसूस करें। अगले अध्याय में, आप इस बारे में जानकारी से गुजरेंगे कि विविधता, इक्विटी और समावेशन को ध्यान में रखते हुए कैसे डिजाइन किया जाए, इसके बारे में अधिक जानने के लिए एक सुरक्षित स्थान कैसे बनाया जाए, जबकि धारा 8 आपको विविधता और समावेशन को प्राथमिकता देने और स्वीकार करने में गहराई तक ले जाएगा।



# D- dk&ky r\$ kj djuk

## 1- Ig{kr txg cukuk

यह खंड महत्वपूर्ण तकनीकी, पेशेवर और अंतर-व्यक्तिगत कौशल का एक अवलोकन प्रदान करता है जिसे आपकी सक्रियता को अधिक प्रभावशाली बनाने के लिए विभिन्न प्रकार के मुद्दों और स्थितियों पर लागू किया जा सकता है, और जो आपकी परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रा में प्रासारित हैं।

इस खंड से गुजरते समय, यह याद रखना महत्वपूर्ण है कि आप युवा महिलाओं और लड़कियों के विविध समूहों के साथ काम करेंगे, और यह कि उनकी पृष्ठभूमि और वास्तविकता दूसरों से बहुत अलग हो सकती है। उदाहरण के लिए, कुछ लोग प्रौद्योगिकी से बहुत परिचित हो सकते हैं और दैनिक आरार पर इंटरनेट का उपयोग करते हैं, जबकि अन्य के पास प्रौद्योगिकी तक सीमित पहुंच हो सकती है और वे जमीन पर अधिक सक्रिय हो सकते हैं।

जैसा कि आप इस खंड के माध्यम से यात्रा करते हैं, निम्नलिखित बातों को ध्यान में रखना महत्वपूर्ण होगा:

- इस खंड की सामग्री एक सिंहावलोकन है, और यदि आप अपने ज्ञान को बढ़ाना चाहते हैं तो आपके लिए आगे पढ़ने / अतिरिक्त संसाधन हैं।
- आप विविध युवा महिलाओं और लड़कियों के साथ काम करेंगे, और उनकी पृष्ठभूमि और वास्तविकता दूसरों से बहुत अलग हो सकती है। हम आपको आमंत्रित करते हैं कि आप खुद को उनके स्थान पर रखें और सोचें कि वे किस स्तर के कौशल का निर्माण करना चाहते हैं।
- कुछ लोग अपने पूरे जीवन और अपने पूरे करियर में इन कौशलों पर काम करते हैं। हो सकता है कि अवधारणाएं पहली बार में तुरंत न उतरें, लेकिन आप (सुविधाकर्ता) को प्रोत्साहित किया जाता है कि आप इस सामग्री के साथ काम करते समय अपने और अपने प्रतिभागियों के साथ धैर्य रखें।

प्रत्येक कौशल उपखंड एक परिचय, सुझाव और गतिविधियाँ प्रदान करता है। आगे के चरणों की योजना बनाने के लिए आपको फैसिलिटेटर के टूलबॉक्स में प्रत्येक गतिविधि का पूरा विवरण मिलेगा, जिसमें यह भी शामिल है कि आगे कौन सा कौशल प्राप्तिक होगा।

इन कौशलों से खुद को परिचित करते समय, यह ध्यान रखना आवश्यक है कि परिवर्तन करना, या वकालत करना सामूहिक कार्रवाई, नेटवर्क बनाना और एक दूसरे का समर्थन करना है। हालांकि अपने आप से कुछ बदलने की कोशिश करना भारी या एकाकी हो सकता है, अगर आप अपने साथियों और अपने समुदाय (कम्यूनिटी) के साथ मिलकर काम करते हैं, तो बहुत कुछ हासिल किया जा सकता है। दूसरे शब्दों में, जब हम यहाँ “आप” कहते हैं तो हमारा मतलब केवल आप से नहीं है यह हमारा मतलब आप और दूसरों से है, हमेशा।

‘सुरक्षित रहने’ के विचार का अर्थ है कलंक और भेदभाव से मुक्त रहते हुए अपने अधिकारों का आनंद लेना। एक सुरक्षित स्थान का अर्थ है एक ऐसा स्थान जहाँ प्रतिभागी अपने अनुभव और चुनौतियों साझा कर सकते हैं, जानकारी प्राप्त कर सकते हैं, अधिक जागरूकता विकसित कर सकते हैं और अपनी क्षमताओं का निर्माण कर सकते हैं। एक सुरक्षित स्थान युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए एक-दूसरे के साथ सहानुभूति रखने, दोस्त खोजने और उन लोगों के साथ नेटवर्क बनाने के अवसर भी पैदा करता है, जिनके साझा हित और बदलाव की इच्छा है। ये अवसर मुद्दों, चुनौतियों और संभावित समाधानों पर चर्चा को सक्षम बनाते हैं।

इसी तरह, प्रशिक्षण सत्र, समूह चर्चा या पड़ोस में दोस्तों के साथ बातचीत भी उन विषयों पर चर्चा करने का अवसर प्रदान कर सकती है जो व्यापक समाज में कठिन या ‘वर्जित’ माने जाते हैं। जबकि ये चर्चाएँ बहुत रोमांचक और प्रेरक हो सकती हैं, यह याद रखना महत्वपूर्ण है कि अलग-अलग लोग सरकार के प्रतिनिधियों नीति निर्माताओं और अन्य निर्णय निर्माताओं के साथ अलग-अलग और प्रत्यक्ष संवाद करते हैं। दृष्टिकोण और दृढ़ विश्वास रखते हैं। चर्चाओं के लिए एक सुरक्षित स्थान का निर्माण यह सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है कि हर कोई पूरी तरह से भाग लेने में सक्षम हो, अपने स्वयं के और एक दूसरे के अनुभवों को प्रोत्साहित करने के लिए।

सेफ स्पेस का मुख्य तत्व परिवर्तनकारी कार्यों की योजना बनाने के लिए अच्छी तरह से संतुलित और भावनात्मक रूप से स्वस्थ चर्चाओं के माध्यम से जागरूकता पैदा करना है। सुरक्षित स्थान जुड़ाव के अवसरों को और सुगम बना सकते हैं।

निर्णय निर्माताओं के साथ सीधी बातचीत। एक सुरक्षित स्थान में आप कर सकते हैं:

- विभिन्न मामलों के बारे में जागरूकता पैदा करें
- मिथकों का भंडाफोड़ करें
- सामान्य विंताओं पर चर्चा करें
- अपने विचारों के लिए भेदभाव या बहिष्कृत किए बिना खुलकर बात करें कलंक और भय के मुद्दों पर काबू पाएं
- अपने अनुभवों को अपने साथियों के साथ मंजूर कराएं
- उन समस्याओं को हल करने के लिए समाधानों की पहचान करें जिनकी आप परवाह करते हैं

\*नोट: मंजूरी का मतलब दूसरों के अनुभवों से सहमत होना, न्याय करना या ‘स्थिर’ करना नहीं है, बल्कि किसी अन्य व्यक्ति की भावनाओं, विचारों, अनुभवों, मूल्यों और विश्वासों को स्वीकार करना है।

- विश्व YWCA के अंतर्गत दस परिभाषित तत्व और सर्वोत्तम अभ्यास मानक हैं:

## 1- vflkxE; rk

प्रशिक्षण सत्र और बैठकें उन क्षेत्रों और स्थानों में होती हैं जो सुलभ, केंद्रीय और सुविधाजनक हैं, जहां सुरक्षा और गोपनीयता का आश्वासन दिया जाता है, और यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक आवास या विभिन्न उपकरण प्रदान करना चाहिए कि सभी प्रतिभागी सत्रों में पूरी तरह से पहुंच और भाग ले सकें। मोबाइल आउटरीच कार्यक्रमों और ग्रामीण नेटवर्क का उपयोग करके दूरस्थ क्षेत्रों और अलग-थलग पड़े समुदायों तक पहुंच सुनिश्चित करना। जब बात प्रशिक्षण के लिए वर्चुअल प्लेटफॉर्म की हो तो यह सुलभ, उपयोगकर्ता के अनुकूल, गोपनीय और हिंसा से मुक्त (जैसे साइबरबुलिंग) है।

### परिदृश्य उदाहरण:

एक स्थानीय संगठन का युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए एक नेतृत्व कार्यक्रम था। कार्यक्रम स्थल सामुदायिक क्षेत्र से काफी दूर था। युवतियों और लड़कियों को कार्यक्रम स्थल तक पहुंचने के लिए कम से कम दो बसें लेनी पड़ती थीं और एक जंगल को पार करना पड़ता था। वाईफ़ाई सीधे ने दैनिक आधार पर परिवहन भत्ता प्रदान किया। लेकिन प्रतिभागियों को आने-जाने में काफी परेशानी हुई क्योंकि वे दिन के उजाले में घर नहीं लौट सकते थे। प्रतिक्रिया (फीडबैक) सत्र के दौरान उन्होंने इसके बारे में बताया, जिसके बाद संगठन ने यह सुनिश्चित करने के लिए एक बिंदु बनाया कि बाद के कार्यक्रम स्थल तक प्रतिभागी आसानी से पहुंच सकें, बल्कि इसमें सुरक्षित आवास और भोजन के प्रावधान भी शामिल हैं, जो उन्हें परिवहन, यात्रा, सुरक्षा और कार्यक्रम में पहुंचने में समय व्यतीत करने के बारे में किसी भी चिंता के बिना पूरी तरह से भाग लेने में सक्षम बनाएंगे।

## 2- lgfIk vlf xki uhl rk

सुरक्षित स्थानों को चर्चा के संबंध में गोपनीयता सहित प्रतिभागियों की सुरक्षा और गोपनीयता सुनिश्चित करनी चाहिए यदि सुरक्षित स्थान से कोई जानकारी या सामग्री साझा की जानी है, तो प्रतिभागियों से सहमति मांगी जानी चाहिए और प्रदान की जानी चाहिए।

### परिदृश्य उदाहरण:

एक स्थानीय एनजीओ घरेलू हिंसा को पहचानने और रोकने पर कार्यशाला आयोजित कर रहा था, और स्थानीय समुदाय (कम्यूनिटी) की कई युवा महिलाएँ इसमें भाग ले रही थीं। साझा करने के एक सत्र के दौरान, एक युवती ने अपने व्यक्तिगत अनुभव के बारे में बात की, और साझा करते ही वह टूट गई। उसने यह भी महसूस किया कि उसके कई पड़ोसी एक गहरी व्यक्तिगत कहानी सुन रहे थे जो उसने पहले कभी किसी को नहीं बताई थी। स्टाफ के सदस्यों में से एक ने इसे समझा, और समूह को याद दिलाया कि युवती ने गोपनीयता के आश्वासन पर अपनी कहानी साझा की थी और उम्मीद की थी कि उपस्थित अन्य लोग इस कठिन भावनात्मक यात्रा के माध्यम से उसका समर्थन करेंगे। आगे की स्पष्टता और पक्षधरता के लिए टीम में उनसे या अन्य लोगों से संपर्क करने के लिए हर किसी का स्वागत है। अन्य सभी प्रतिभागियों ने युवती को आश्वस्त किया कि उसकी कहानी उनके पास सुरक्षित है, और कई ने यह सुनिश्चित करने के लिए नियमित रूप से उसके साथ जांच करने की पेशकश भी की कि वह ठीक है। अपने अनुभव को साझा करने वाली युवती को राहत मिली कि अब उसके पास न केवल अपने अनुभव साझा करने के लिए जगह थी, बल्कि उसके दोस्त भी थे जो उसे समझते थे और उसका समर्थन करते थे।

## 3- usRo vlf Hkxhnkjh

महिलाओं और युवा महिलाओं के नेतृत्व वाले ऐसे क्षेत्र जो सभी उम्र के तथा सभी तरह के प्रतिभागियों के लिए सुरक्षित, समावेशी और सशक्त माहौल मिलता हो। युवा महिलाओं के सशक्तिकरण के लिए आवश्यक है कि नेतृत्व का विकास हो और समावेशी भागीदारी जिससे एकजुटता और स्वामित्व को बढ़ावा मिले और ये महिलाएँ परिवर्तन की साक्षी बनें।

### परिदृश्य उदाहरण:

हमारी टीम अगले महीने होने वाले कुछ कार्यक्रमों और गतिविधियों पर चर्चा करने के लिए मीटिंग कर रही थी। हमारी टीम में दो नए जूनियर स्टाफ भी थे। चूंकि वे दोनों अभी नए हैं, इसलिए उत्सुकतावश वे हमेशा कुछ न कुछ पूछते रहते हैं। मीटिंग के दौरान जब हमारी टीम लीडर कार्यों की रूपरेखा का उल्लेख कर रही थीं, तब उनमें से एक जूनियर ने डेडलाइन से सम्बंधित एक प्रश्न पूछा। टीम लीडर रुकीं, और स्टाफ सदस्य के प्रश्न पर थोड़ी देर सोचने लगीं। उन्होंने समूह के बाकी लोगों से भी पूछा, कि कहाँ उन्हें भी तो किसी तरह की शंका नहीं है। उन्होंने टीम को शंका समाधान के लिए प्रोत्साहित किया, उन्हें बताया कि यह एक अच्छी बात है, और आगे कहा कि उनके सवाल न केवल उनकी मदद करेंगे, बल्कि दूसरों की भी मदद करेंगे, और कहा कि आगे भी अगर किसी को कोई शंका हो तो वो उनसे या टीम के अन्य लोगों से बेंडिंग क संपर्क कर सकते हैं।

## 4- l Vhd vls fo' ol uh t kudkjh

सही—सटीक और साक्ष्य—आधारित जानकारी साझा करने से प्रतिभागियों के लिए आवश्यक संसाधन सहज उपलब्ध हो जाते हैं और वे एक सटीक निर्णय ले पाते हैं।

### परिदृश्य उदाहरण:

हाल ही में हमने एकैत्थ सत्र आयोजित किया था। यह सत्र मासिक धर्म के दौरान स्वास्थ्य स्वच्छता पर आधारित था। संचालक ने मासिक धर्म चक्र पर प्रकाश डाला और कहा कि हर सामान्य महिला में यह चक्र 28 दिनों का होता है और यदि आपके दिन इससे कम या अधिक हो रहे हैं, तो इसका मतलब है कि आपको कोई बीमारी है। सत्र में बहुत सी युवतियां और लड़कियां डरी हुई और असहज दिखीं। प्रतिभागियों में से एक ने अपना हाथ उठाया और कहा कि यह जानकारी गलत है। लेकिन संचालक अपनी बात पर अड़े रहे। हालाँकि, स्थानीय सामुदायिक विलनिक से एक नर्स भी वहाँ मौजूद थी जिसे सत्र में बोलने के लिए आमंत्रित किया गया था। नर्स ने बड़ी शालीनता से हस्तक्षेप किया और समूह को बताया कि जहाँ कई महिलाओं और लड़कियों में मासिक धर्म चक्र 28 दिनों का होता है, वहाँ किसी में यह चक्र कुछ लंबा या छोटा भी हो सकता है, और इसे स्पष्ट करने के लिए उन्होंने कुछ उदाहरण दिए और कारण भी बताए। वहाँ बैठी युवतियों ने अपने बारे में, अपने शरीर और मासिक धर्म के बारे में जानकारी हासिल करने के बाद राहत की साँस ली और फिर चली गयीं।

## 5- fo' old vls l eplk

जहाँ गोपनीयता का भरोसा दिया जाता है, स्वीकारा जाता है और जहाँ समर्थित महसूस कर सकते हैं, ये ऐसे स्थान हैं जहाँ प्रतिभागी एक साथ आ सकते हैं, खुलकर अनुभव साझा कर सकते हैं, अपने विचारों, अपनी चुनौतियों और दुखों पर चर्चा कर सकते हैं, दूसरों के साथ एकजुटता और विश्वास का निर्माण कर सकते हैं।

### परिदृश्य का उदाहरण:

सनाया (22 वर्ष) स्थानिक वाईडब्ल्यूसीए को भेट दी, जहाँ अन्य वाईडब्ल्यूडब्ल्यू ने उसका स्वागत किया। उन्होंने उससे वाईडब्ल्यूसीए में आने का उद्देश्य पूछा, शर्मीली और घबराई होने के कारण वह एक शब्द भी नहीं बोली। वाईडब्ल्यूसीए में वाईडब्ल्यू ने उसकी देखभाल की और उसे आराम से बैठने के लिए कहा। उनके साथ आई युवतियों में से एक ने वाईडब्ल्यूसीए के कार्यों को साझा किया और जरुरत पड़ने पर अपना समर्थन दिया। सनाया को तब एहसास हुआ कि वह वाईडब्ल्यूसीए में बिना किसी डर के बोल सकती हैं क्योंकि यह वाईडब्ल्यू के लिए एक जगह है। और अगर अन्य वाईडब्ल्यू ने उसे प्रोत्साहित नहीं किया होता तो वह ये कभी नहीं जान पाती।

## 6- l eof krk

ये एक सुरक्षित स्थान जहाँ सभी प्रतिभागी अपनी पहचान की परवाह किए बिना खुले तौर पर साझा करने और सम्मान पाने के लिए स्वतंत्र महसूस करते हैं ये जहाँ हर किसी की विविधता का स्वागत किया जाता है और उसे अंगीकारा जाता है।

### परिदृश्य का उदाहरण:

मोनिकाने, नाजनीन को अपने स्थानिक एनजीओ की बैठक में बुलाया। वे युवा महिलाओं के नेतृत्व पर एक नया प्रशिक्षण कार्यक्रम चला रहे थे, और मोनिका को यकीन था कि उसकी सहेलीको ये जरुर पसंद आएगा। नाजनीन घबराई हुई थी, वह वहाँ के किसी भी इंसान को नहीं जानती थी, और उसे यकीन था कि वह सबसे अलग लगेगी। सच में, जब वह कार्यक्रम में गई, तो न केवल उसने बहुत अलग कपड़े पहने थे, बल्कि हर कोई उसके नुकीले नीले बालों को घूर रहा था! जब अपना परिचय देने की उसकी बारी आई, तो वह शरमा गई और अपना नाम मुँह में ही बताया, और अपने बारे में कोई जानकारी नहीं दी। भाग लेने वाली बाकी युवतियों में से एक ने उसे अपने सुंदर बालों के रंग के बारे में उनकों को बताने के लिए आमंत्रित किया और एक दूसरी युवती ने उत्साह से पूछा कि उसने स्पाइक्स को इतना अच्छा कैसे रखा। नाजनीन ने नजर उठाकर देखा और महसूस किया कि अन्य लोग उससे मिलने के लिए और उसे जानने के लिए उत्सुक थे। वो फिर तनाव से निकला गई और जल्द ही हंसने लगी और अन्य प्रतिभागियों के साथ प्रशिक्षण का आनंद लेने लगी।

## 7- 1 exz-f'Vdlsk

प्रतिभागियों के जीवन को प्रभावित करने वाले और प्रतिभागियों की वास्तविक जरूरतों को पूरा करने वाली जानकारी और सेवाएं प्रदान करने वाले कई पहलुओं और संदर्भों को ध्यान में रखते हुए।

### परिदृश्य का उदाहरण:

हमारे संगठन में हम सभी महिलाओं, युवतियों और लड़कियों की जरूरतों के अनुसार विभिन्न योजनाएं प्रदान करते हैं। हम अपने अनौपचारिक विक्रेताओं को आर्थिक सशक्तिकरण योजना के तहत जीवन का कौशल प्रदान करते हैं, हम अपनी युवतियों को नेतृत्व करने के लिए योजना प्रदान करते हैं, यहां तक कि हमारे पास सभी उम्र के लोगों के लिए निरक्षरता योजना भी हैं जो एक अच्छे स्कूल में जाने का खर्च नहीं उठा सकते। अगर हम सिर्फ एकही प्रकार की योजना बनाएंगे, तो हम अपने समुदाय में सभी तक नहीं पहुंच पाएंगे।

## 8- varjihk l g; lk

खासकर महिलाओं, युवतियों और लड़कियों के लिए नेतृत्व को विकसित करने पर ध्यान देने के साथ विभिन्न आयु समूहों के बीच सम्मान और समानता के आधार पर अंतरपीढ़ी संवाद, साझाकरण, सलाह, सहयोग और सहयोग जैसे सहायक संबंधों को प्रोत्साहित करना और बनाना।

### परिदृश्य का उदाहरण:

हमारे वाईडब्ल्यूसीए में एक युवती को राष्ट्रीय महासंघिय (छाई) के पद नियुक्त किया गया था। छाई के पद पर नियुक्त होने से पहले वह वाईडब्ल्यूसीए में एक सदस्य और परियोजना स्टाफ के रूप में पाँच (5) वर्षों से अधिक समय से कम कर रही हैं। पहली बोर्ड बैठक आई और उस बैठक में उसे, राष्ट्रीय बोर्ड के सदस्यों को रिपोर्ट, कार्यक्रम की स्थिति आदि पेश करनी थी। वह बहुत घबराई हुई थी और समझ नहीं पा रही थी कि कहाँ से शुरू करें। बोर्ड के एक वरिष्ठ सदस्य ने खड़े होकर उसे आश्वासन दिया कि नर्वस होना ठीक है और उसके पास जाकर बोर्ड के साथ उसकी पहली बैठक की प्रक्रिया के जरिये उसका मार्गदर्शन किया। उसकी मदद करते हुए बोर्ड के वरिष्ठ सदस्य ने यह भी नोट किया कि वाईडब्ल्यूसी के पास बहुत सारी नई तकनीकें थीं जिनका उसने अपनी प्रस्तुति में उपयोग किया। उसके बाद उस सदस्य ने युवती से उन तकनीकों को सीखाने के लिए कहा जिसका उसने अपने प्रस्तुती में उपयोग किया था। इस तरह दोनों ने एक दूसरे को सिखाया।

## 9- xfjek vlf 1 Eku

आपसी सम्मान और गरिमा की संस्कृति को बनाए रखना, प्रतिभागियों के बीच विश्वास को बढ़ावा देना और ऐसी जगह तैयार करना जहां लोग निर्णय या भेदभाव के डर के बिना एक—दूसरे का समर्थन, प्रेरणा, प्रोत्साहन और पुष्टि कर सकें।

### परिदृश्य का उदाहरण:

हाल ही में हमारे संगठन ने एक युवा शिखर सम्मेलन का आयोजन किया की जो ग्रामीण युवा महिलाओं पर केंद्रित था। हालाँकि, इसमें शामिल होने वाली प्रतिभागी सिर्फ ग्रामीण युवा महिलाएं नहीं थीं बल्कि विविध युवा महिलाएं भी थीं। हमारे पास विभिन्न धर्मों, विभिन्न धौन यौन पहचानों, विभिन्न भूगोल, विभिन्न जातीयता और विभिन्न स्तरों के अनुभव रखने वाली की युवा महिलाएं थीं। वाईडब्ल्यूसी को प्रभावित करने वाले अलग—अलग मुद्दों को जानने के लिए यह एक ऐसी अंतर्दृष्टिपूर्ण कार्यक्रम था। हम एक समूह पर ध्यान केंद्रित कर रहे थे, लेकिन वाईडब्ल्यूसी हर समूह को स्वीकार कर रहे थे और ले बहुत अच्छा आदान—प्रदान और सीखाने की अनुमति मिली। शिखर सम्मेलन में सभी एक—दूसरे का और खुद के मतभेदों का सम्मान करते थे।

## 10- Hxchnkjh vls ft Eesljh

लोगों को समुदाय और नेतृत्व का अभ्यास करने के लिए स्थान के रूप में सेवा करना, और खुद और दूसरों के लिए, खासकर व्यापक समुदाय के लिए जवाबदेह होना। इसके अलागा, लैंगिक समानता और महिलाओं के अधिकारों के समर्थन में सकारात्मक बदलाव लाने के लिए कार्य करना।

### परिदृश्य का उदाहरण:

एक बार एक युवा महिला हमारे संगठन में अपनी स्वास्थ्य समस्या के लिए मदद मांगने आई। उसने समझाया कि वह अस्पताल जाने में शराबरही है और उनकी मदद नहीं लेना चाहती थी और उसने फिर हमारे पास आने का फैसला किया। क्योंकि हमारे संगठन के नजदीक के एक विलनिक के साथ हमारे अच्छे व्यावहारिक संबंध है, तो हमने उस युवती से पूछा कि क्या वह हमारे संगठन में आने वाले नर्स और डॉक्टर से बात कर सकती है। उसने कहा की वह, उनसे बात करेगी, क्योंकि वह हमारे यहाँ सुरक्षित महसूस करती है। उसे ठीक होने के लिए जिसकी जरूरत थी वाईडब्ल्यूसी को वह सहायता मिली, वह वापस समुदाय में भी गई और बाकी महिलाओं, युवतियों और लड़कियों को भी बताया कि हमने क्या किया, और अब हमने अपने संगठन में एक छोटा विलनिक बनाया है ताकि समुदाय की उन महिलाओं, युवतियों और लड़कियों की मदद की जा सके जिन्हें अस्पताल जाने में शर्म आती है।

## l gk d 1QSI fyWj½dh ut j e%

आपने क्या कभी किसी ऐसे कार्यक्रम में भाग लिया है जिसमें आपको चिंता थी कि कार्यक्रम स्थल तक कैसे पहुँचे? क्या आपको प्रश्न पूछने या अपने विचार साझा करने में डर लगा है क्योंकि आपको पता नहीं है कि आप सही हैं या गलत? इन दस स्टैंडर्ड अभ्यासों में से प्रत्येक पर चर्चा करने के लिए समूह के साथ कुछ समय बिताये। हर इंसान और समूह अपनी पिछली परिस्थिती या समुदाय या अनुभव के आधार पर विभिन्न चिंताओं और समस्याओं को उठाएंगे। लोगों को इन स्टैंडर्डोंको समझाने के अलग अलग तरीकों पर विचार करने के लिए कुछ समय निकालें, और समूह को स्टैंडर्डों को इस तरह से तैयार करने में मदद करें जो उनके लिए सबसे सुविधाजनक हो।

# , d l jf{kr t xg d\\$ s cuk a

एक सुविधाजनक सुरक्षित स्थान कैसे बनाया जाए या सुरक्षित स्थान बनाना बहुत जिम्मेदारी का काम है। इसके लिए विश्वास निर्माण, गोपनीयता बनाये रखना और गोपनीयता की गारंटी देना इन चीजों पर ध्यान केंद्रित करना पड़ता है। प्रतिभागियों को परिचयात्मक और विश्वास अभ्यासों को पूरी तरह से समझना और जोड़ना चाहिए।

सुरक्षित जगह का निर्माण करते समय कुछ बातें ध्यान में रखनी चाहिए:

- vi us [l p ds-f'Vdls k vñ Hj k s dls l e>%

हम में से सभी अपनी धारणाओं और पूर्वाग्रहों के साथ आते हैं। आत्म जागरूकता बनाने के लिए इन धारणाओं और ज्ञान पर विचार करना जरुरी है।

- Hkoukvla dls l Hkyulk%

कुछ ऐक्टिविटीज निजी कहानियाँ, या कठोरभावनाएँ ला सकती हैं, या प्रतिभागियों और सहायकों में कठिन भावनाओं को ट्रिगर कर सकती हैं। इन सुरक्षित स्थानों को सचमुच परिवर्तनशील बनाने के लिए इन कमजोर घड़ियों को धीरे—धीरे और सम्मान के साथ पहचानना, समझना और संभालना महत्वपूर्ण है।

- [ky k sl s yMak%

जबकि प्रतिभागियों को हिंसा या हमले के व्यक्तिगत अनुभव साझा करने के लिए नहीं बुलाना चाहिए, लेकिन उनकी इच्छा से वह ये विकल्प चुन सकते हैं। इस तरह के खुलासे को गंभीरता से, सम्मानपूर्वक और बिना किसी निर्णय के लिया जाना चाहिए। प्रासांगिक सेवा प्रदाताओं के संपर्क विवरण की एक सूची तैयार करना भी महत्वपूर्ण है और इस तरह के प्रकटीकरण से निपटने के लिए प्रशिक्षित और अनुभवी सहायता समूहों को किसी भी प्रतिभागी को ट्रिगर करना चाहिए और उसे कार्यशाला से परे अतिरिक्त सहायता जरुरत है।

- fo'okl cukuk%

ध्यान रहें कि सुरक्षित जगह में जो कुछ भी साझा किया जाता है वह एक दूसरे को समर्थन देने के लिए होता है। कोई पक्षपात या भेदभाव किये बिना निर्णय किया जाना चाहिए।

हर व्यक्ति को अपनी राय देने का हक है। पर इसका मतलब ये नहीं की हर किसको उस राय को स्वीकार करना चाहिए। बल्कि कोई आक्षेप लिए बिना अपनी राय को साझा करना चाहिए। अपनी शक्तियों को पहचानें और उसपर ध्यान केंद्रित करें। आप और आपके प्रतिभागी सामाजिक-सांस्कृतिक मानदंडों और रुढ़ियों से प्रभावित होंगे। प्रतिभागियों के बीच लिंग, जाति, क्षेत्र, लोकप्रियता या अन्य कारणों जैसी पहचान के आधार पर अपनी शक्तियों में गतिशीलता हो सकती है। कुछ शर्मीले भी हो सकते हैं।

- Hj k k vñ xki uh r%

प्रतिभागियों को निश्चिंत होना चाहिए क्योंकि साझा किए गए अनुभव भौतिक सुरक्षित जगह के बाहर भी सुरक्षित हैं। प्रतिभागियों को सत्र के अत्याचार होने या अनावृत होने के बारे में चिंतित हो सकता है। समूह में विश्वास तैयार होना एक धीरी पर नियमित प्रक्रिया हैं जहाँ प्रतिभागी एक दूसरे के साथ संबंध बनाते हैं। इस सत्र में होने वाली आखरी एक्टिविटी में प्रतिभागी में खुद को, जिसमें सम्मान मिलेगा ऐसी सुरक्षित जगह, विश्वास और उत्तरदायित्व क्या हैं, ये पहचानने में मदद मिलेगी।

; ln j [ka

vi us l eg dls Nk vñ l jy j [k vki dsl eg ea; g r; djus dls fy, cgq vf/kd çfrHkxh ugla gkis plkg, fd l Hh ds i k vi us foplj l k>k djus ds fy, l e; vñ l fo/kk gkä çfrHkx; kdh, d vñ 'kZl f; k 12 ; k m1 l sde gkxh

• , d l eg vñplj l sgrk cukä çfrHkxh dls vi uh vi {kylak dls igpkuad sfy, ] ulpsnh xbZd, eu vxzéW , fDVfoVh nq k

• ; ku j [ka dlj vñlkyh , fDVfoVh vñlç kcrphr ea çfrHkxh vi uh bPNk l s Hk yä vxj os ugha plgrs rk l gHkx; k dls vi us vuñl o l k>k djus ds fy, ckä; u djä

• Hkoukvla dk gkä , d vñe clr gä vñ ge l Hh bl s vyx rjg l s q ä djrs gä

• çfrHkx; k dls Hj k fnyk afd vxj mlga, d i y ds fy, Hh yxs rk os dej s l s ckgj dne j [k us ds fy, Lorä gä -

• udkjRed çfrfØ; k u djä ; k nwjka ds vuñl o ; k sopljka dls [k j t u djä

• fyakHn uk djä

• yñxd Hk dls Vky% ^çeh^ ; k ^çfedk^ ds ct k ^l Hk^ dk mi ; kx djä

• vuñl dju k Vky% dN ; k 0 ogkj ^cjs^ ; k ^xyr^ l svf/kd 't k [k Hj k gk l dragä

• , l h Hk dk vi uk at k dsBu ifjLFkfr; k eat l for jgus eayl dls çkR gk r djä

• vxj çfrHkxh 0 fäxr vuñl ds fgä d ; k ijsku djus okys fooj. kdk [ky k djrs gä rk sml 0 fä dls ijle'kns dlc ; k u djä muchl ck 1 qd j mudk l eflä djä vñi ckä fxd l ok çnkrlvla vñl gk rk l eglo chl l ph Hh ns l drs gä



## l gk d !QSI fyWj½dh ut j e%

क्या आप कभी ऐसे समूह या कलब में शामिल हुए हैं जहां आपके पास आम समझौते हैं जिन्हें आप एक साथ स्पष्ट करते हैं?

उन समझौतों में से कुछ क्या थे और उन्होंने समूह की सेवा कैसे की, इस पर विचार करने के लिए कुछ समय निकालें। (अनुभाग 3 में एक गतिविधि है जो आपके प्रशिक्षण समूह के साथ सामान्य समझौतों का मसीदा तैयार करने में आपकी सहायता करेगी)।

सुरक्षित जगह बनाने के बारे में अधिक जानने के लिए, कृपया निम्नलिखित संसाधन देखें:

- सुविधा मार्गदर्शिका:** मानव अधिकार शिक्षा के लिए भागीदारी पद्धतियों का उपयोग करने के लिए एक मार्गदर्शिका। (अंतराष्ट्रिय क्षमा)
- जीएलबीटीक्यू युवाओं के लिए सुरक्षित स्थान बनाना:** एक टूलकिट (यूथ एडवोकेट्स फॉर यूथ एंड गर्ल्स बेस्ट फ्रेंड्स फाउंडेशन इन यूएसए)
- सुरक्षित जगह मार्गदर्शिका** (विश्व वायडब्लूसीए)
- वर्चयुअल सुरक्षित जगह मार्गदर्शिका** (विश्व वायडब्लूसीए)

## 2- v,uykbu l jf{kr jguk

इंटरनेट और सोशल मीडिया हम सभी के जीवन का मुख्य हिस्सा बन गया है। हम में से कई लोग ऑनलाइन हैं, वे इंटरनेट का उपयोग सीखने, गेम खेलने, दोस्तों से बात करने, कुछ खोजने के लिए या यहां तक कि खरीदारी करने के लिए करते हैं। जब की, वास्तविक दुनिया की तरह, ऑनलाइन दुनिया में भी ऐसे लोग ऑनलाइन होते हैं जो आपको नुकसान पहुँचाने की कोशिश कर सकते हैं। अक्सर लड़कियों/युवतियों को सिर्फ इसलिए ऑनलाइन निशाना बनाया जाता है क्योंकि वे युवा और महिला हैं, और अगर वे राजनीतिक रूप से मुखर, अक्षम, काली या एलजीबीटीआईक्यू+ में हैं, तो यह उनके लिए और भी बुरा हो जाता है। ३५ इन खतरों के बारे में सीखकर, अपने दोस्तों और माता-पिता या शिक्षकों से बात करके और ऑनलाइन सुरक्षित रहने के बारे में सूचित निर्णय लेने के तरीके को जानकर यह जानना महत्वपूर्ण है कि ऑनलाइन खुद को कैसे सुरक्षित रखा जाए।

35. अंतर्राष्ट्रीय योजना, ऑनलाइन होने के लिए निःशुल्क A plan&international-org/publications/free&to&be&online

विभिन्न प्रकार के ऑनलाइन खतरों में फिशिंग और मालवेयर जैसे सॉफ्टवेयर मुद्दे या लोगों के साथ ऑनलाइन बदमाशी और साइबरस्टॉकिंग जैसे मुद्दे शामिल हो सकते हैं। ऑनलाइन बुलिंग, जिसे साइबरबुलिंग भी कहा जाता है, अन्य प्रकार की बुलिंग की तरह ही हानिकारक हो सकती है। साइबरस्टॉकिंग, मतलब किसी दूसरे व्यक्ति को परेशान करने के लिए इंटरनेट और दूसरे तकनीक का उपयोग करना और ईमेल, सोशल मीडिया और अन्य

डिजिटल प्लेटफॉर्म जैसे मैसेजिंग ऐप के जरिये हो सकता है। साइबरस्टॉकिंग साइबरबुलिंग का एक अधिक खतरनाक रूप है, क्योंकि इसका मतलब आमतौर पर पीड़ित की सुरक्षा के लिए खतरा होता है, और ये आमतौर पर जानबूझकर और लगातार किया जाता है।

बोहोत बार, बातचीत तब भी खतम नहीं होती है जब सुननेवाला अपनी नाराजगी व्यक्त करता है, या व्यक्ति को रुकने के लिए कहता है। लक्ष्य पर निर्देशित सामग्री अक्सर अनुपयुक्त और कभी-कभी परेशान करने वाली भी होती है, जो व्यक्ति को भयभीत, व्यथित, तनाव और चिंतित कर सकती हैं।

इसमें शामिल हो सकते हैं:

- मेसेज के जरिये या ऑनलाइन गेम पर घटिया या अपमानजनक बातें लिखना
- सोशल मीडिया पर हानिकारक मेसेज पोस्ट करना
- शर्मनाक तस्वीरें और वीडियो साझा करना
- किसी को शर्मिदा करने का परेशान करने के लिए नकली खाते बनाना
- निजी जानकारी को साझा करना और दुरुपयोग करने (या दूसरों को फॉरवर्ड करके) में उन्हें धोखा देने के लिए तुरंत मेसेज के साथ किसी को शामिल करना
- कहानियों, कार्टून, मीम्स या फोटो जैसी ऑनलाइन सामग्री बनाना जो दूसरों का उपहास उड़ाती है
- किसी की प्रतिष्ठा को नुकसान पहुँचाने के लिए निजी बातों को प्रकट करना, गपशप या अपवाहें फैलाना ऑनलाइन प्रतिरूपण करने के लिए किसी का पासवर्ड चुराना

## l kbcj cfy& l s fui Vus ds l jy mi k %

- Mjku&/ledkus dh l puk ekrl&fir k ; k fo' ol uh o; Ld dks na
- Mjku&/ledkus ds fy, bLrcky fd, t k jgs [krs dh fj i kVZdjavlk Cy,d dj
- mUkj u na ; fn vki much mi lk dj rs gk rks os #fp [kks l drs gk
- muds } kjk vki dks Ht s x, l Ht l aks k vkg QkVksvi us i kl j [k os ckn eal cq ds rkij bLrcky gk l drag

सोशल मीडिया एक और जगह है जहां बहुत सारा काम होता है, और इसके अलावा, डरना—धमकाना भी होता है। सोशल मीडिया का उपयोग करते समय याद रखने के लिए कुछ टिप्पणी: 36

- अपनी निजी जानकारी को गोपनीय रखें।
- पोस्ट की रिपोर्ट कैसे करें उसकी जानकारी लें।
- अपने पासवर्ड सुरक्षित रखें और उन्हें कम से कम हर तीन महीने में नियमित रूप से बदलते रहें।
- अपनी गोपनीयता और सुरक्षा सेटिंग्स की नियमित रूप से जांच और पुनः जांच करें।
- सावधानी से साझा करें। अगर कोई ऐसी चीज है जिसे आप निजी रखना पसंद करते हैं, तो उसे ऑनलाइन न रखें, भले ही आपकी पोस्ट निजी हों। दूसरों के प्रति भी सचेत रहें। उदाहरण के लिए, दूसरों की फोटो ऑनलाइन पोस्ट करने से पहले अनुमति की जाँच करें।
- अपनी मित्र सूची में अजनबियों को जोड़ना टाले, या अगर आप किसी अजनबी को जोड़ना चाहते हैं तो बैकग्राउंड और सामान्य मित्रों या संपर्कों की जांच करें।
- अगर किसी ऑनलाइन मित्र से पहली बार मिल रहे हैं, तो सुरक्षित रहना याद रखें — किसी मित्र या विश्वसनीय व्यक्ति को बैठक के बारे में कुछ जानकारी दें, जैसे जगह, आप जिस व्यक्ति से मिल रहे हैं, उसके बारे में कुछ जानकारी आदि। दिन और सार्वजनिक जगह पर। अपनी सूझा-बुझ पर भरोसा करें, अगर यह सही नहीं लगता है, तो छोड़ दें।
- ऑनलाइन रहने के दौरान शालीनता बरतें। सौहार्द बनाए रखें। व्यक्तिगत टिप्पणियों से बचें (खासकर यदि आप किसी से असहमत हैं!) सतर्क रहने के लिए तथ्यों और तकँ का उपयोग करें।
- ऑनलाइन अवस्था में अन्य लोगों के साथ अपनी निजी, या यौन सम्बन्धी अश्लील तस्वीरें शेयर करने से पहले सौ बार सोचें। ऐसा इसलिए जरूरी है कि आपको पता होना चाहिए कि क्या आपको भरोसा है कि वो आपकी प्राइवेसी का ख्याल रखेंगे। इसी तरह, आपको दूसरों की तस्वीरें बिना उनकी सहमति शेयर नहीं करनी चाहिए। ध्यान रखिए कि ऐसी तस्वीरों को आसानी से ऑनलाइन शेयर किया जा सकता है, या 'लीक' किया जा सकता है, इससे बड़ी परेशानी पैदा हो सकती है, और आप या अन्य व्यक्ति किसी कानूनी समस्या में फँस सकता है।
- यदि आप ऑनलाइन कुछ भी ऐसा देखते हैं जो आपको पसंद नहीं है या आपको परेशान कर रहा है, तो आप निम्नलिखित कदम उठा सकते हैं
- याद रखें, बहुत से लोगों के लिए इंटरनेट पर जानकारी आसानी से उपलब्ध और सुलभ है। आप अपने बारे में दी गई जानकारी को नियंत्रित कर सकते हैं, जो फोटो और रिथर्नेट अपडेट सहित सोशल मीडिया के माध्यम से आपके द्वारा साझा की जाने वाली चीजों को सावधानीपूर्वक प्रबंधित करके ऑनलाइन उपलब्ध है। आप ये कर सकते हैं: परेशान करने वाली या आपत्तिजनक सामग्री पोस्ट करने वाले अकाउंट या पेज को ब्लॉक और अनफॉलो करें। आप सामग्री की रिपोर्ट भी कर सकते हैं। यदि आपको परेशान करने वाली चीजे मिलती हैं, तो अपने दोस्तों से बात करना या किसी ऐसे व्यक्ति को बताना अच्छा है जिस पर आप भरोसा करते हैं ताकि वे आपकी सहायता कर सकें।

36. [www.worldywca.org/wp-content/uploads/2022/06/WEB-fcmfinal\\_lo\\_res.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2022/06/WEB-fcmfinal_lo_res.pdf) (page 103)

कोविड-19 महामारी के कारण मीटिंग और समूह चर्चा जैसी बहुत सी नियमित चीजें ऑनलाइन होने लगीं। महत्वपूर्ण बातों में से एक यह है, कि ऑनलाइन जगह भी सुरक्षित, सम्मानजनक और आरामदायक होने चाहिए।

अगर आप मीटिंग या चर्चाओं को ऑनलाइन होस्ट करना चाहते हैं, तो यहां ध्यान रखने लायक कुछ टिप्पणी दी गई हैं: 37

- एक ऐसा मंच चुनें, जिस तक लोग पहुंच सके और उस मंच के साथ सहजता से घुले।
- अपने मंच का पहले से परीक्षण करें।
- अपनी प्रस्तुति या एक्टिविटी के लिए अच्छी तरह से तैयार रहें।
- प्रतिभागियों को पहले से ही आमंत्रित करें, और उन्हें बताएं कि और कौन शामिल होनेवाला हैं।
- बातचीत और सम्मान के लिए दिशानिर्देश और बुनियादी नियम बनाने के लिए अपनी मीटिंग या चर्चा में पहले कुछ समय बिताएं।
- गोपनीयता और गोपनीयता का भरोसा दें, और अगर जरुरत हो तो गुमनामी भी दें।

## l gk d 1QSI fyVWj ½dh ut j e%

जब आप किसी प्रशिक्षण के लिए किसी समूह में हों, चाहे ऑनलाइन हो या पुरुष या महिला, यह पूरी संभावना है कि कम से कम आपके समूह के कुछ लोगों के पास ऑनलाइन रिपोर्ट हो सकती है। जब आप अपने सामान्य ऑनलाइन आनंद के बारे में सोचते हैं तो आपके दिमाग में उभरने वाले कई व्यापक विषयों पर विचार करने के लिए कुछ समय निकालें। आपने नेटवर्क बनाने के लिए कभी डिजिटल क्षेत्रों का उपयोग कैसे किया है? इसके विपरीत, क्या ऐसे समय हैं जब लाइन पर होने से आप अलग—थलग या असुरक्षित महसूस करते हैं? कुछ मिनट के लिए विचार करें।



अगर आप मीटिंग या चर्चाओं को ऑनलाइन होस्ट करना चाहते हैं, तो यहां ध्यान रखने लायक कुछ टिप्पणी दी गई हैं: 37



ध्यान रहे कि हर किसी को बोलने का मौका मिले, यहां तक कि शांत लोगों को भी।  
ऑनलाइन सुरक्षित कैसे रहें, इस बारे में अधिक जानकारी के लिए इन संसाधनों को पढ़ें:

- [Women's Guide to Cyber Safety 2022](#) (विजकेस, मई 2022)
- [Social media privacy guide \(internetmatters.org\)](#)
- [How online gender-based violence affects the safety of young women and girls](#) (वेब फाउंडेशन, 8 मार्च, 2021)
- [Free to be online? \(अंतर्राष्ट्रीय योजना\)](#)
- [It's time to take girls' digital safety and literacy seriously](#) (विश्व आर्थिक मंच, 11 अक्टूबर 2021)
- [Cyber Safe Girl e-book](#)
- [We Rise, We Lead](#) (वर्ल्ड वार्ल्डब्ल्यूसीए की युवा महिलाओं के नेतृत्व वाली नारीवादी परामर्श पद्धति गाइड), वर्ल्ड वार्ल्डब्ल्यूसीए, 2022

### 3- 'kk dkryk' kuk vkg l e>uk

अपने समुदाय का लीडर होने के नाते, आपके अंदर जरूर कुछ समस्याओं से निपटने और उन्हें बदल देने की ललक होगी। किसी भी समस्या में हाथ डालने से पहले, उसे सही ढंग से समझने के लिए जरुरी है कि आप उसकी बारीकी से छानबीन करें। एक बार जब आप समस्या की पहचान कर लेते हैं, तो आपको उसके आधार के लिए एक विश्वसनीय तर्क खोजना होगा।

ऐसे तथ्यों को या जानकारी को हम तर्क कहते हैं जिसके आधार पर आप मौजूदा परिस्थिति को बदलने की मांग कर सकते हैं। किसी विश्वसनीय और विशिष्ट श्रोत से प्राप्त जानकारी को हम एक विश्वसनीय साक्ष्य कहते हैं, और यह जानकारी किसी विशेषज्ञ, किसी पुराने शोध, या विशिष्ट अधिकारियों या स्रोतों द्वारा प्रकाशित डेटा के आधार पर हासिल की जाती है।

आपको ये जानकारी जुटानी होगी: किसी एक समस्या से अलग—अलग लोग कैसे प्रभावित होते हैं, समस्या के कारण क्या—क्या हैं, इनमें से कौन से कारणों पर काम करना आसान है और कौन संभवतः समस्या का समाधान कर सकता है।

### t kudkjh ds dN iqrk l qwcls mnkgj. k g%

- युक्त राष्ट्र एजेंसियां (जैसे संयुक्त राष्ट्र का महिला संगठन)
- गैर सरकारी संगठन(एनजीओ) या नागरिक समाज संगठन अनुसंधान
- / विषय से संबंधित रिपोर्ट
- शैक्षणिक पत्र, चिकित्सा या जर्नल लेख जो उक्त विषय पर आधारित हैं
- आपके देश का राष्ट्रीय सांख्यिकी कार्यालय

इनमें से कुछ स्रोत अपने विषय के आधार पर अलग—अलग हो सकते हैं, उदाहरण के लिए यौन और प्रजनन स्वास्थ्य अधिकारों पर शोध करते समय, यह संभव है कि कुछ स्थानीय संगठन पहले से ही इस विषय पर काम कर रहे होंगे — तो उनके कार्यालय और उनके कार्यकर्ताओं के पास पहले से ही कई सारी जानकारियां उपलब्ध होंगी। इसी तरह, वैश्विक अभियान और स्थानीय सोशल मीडिया के मोर्चों के पास भी उपयोगी जानकारी हो सकती है।

### mnkgj. k%

स्थानांतर में महिलाओं के खिलाफ अपराधों के आंकड़ों पर शोध करने से सूचना के विभिन्न स्रोत सामने आए जैसे:

- यूएनएफपीए देश का डेटा और जानकारी
- स्थानांतर में यौन और लिंग आधारित हिंसा और इसके जातीय संघर्षों के लिंग प्रभाव पर संयुक्त राष्ट्र के मानवाधिकार उच्चायुक्त (ओएचसीएचआर) के कार्यालय की रिपोर्ट
- एक ऑनलाइन पुस्तकालय, ऑनलाइन बर्माध्यांमार पुस्तकालय से विभिन्न प्रकार की सूचना और रिपोर्ट
- एक लोकप्रिय और स्थानीय मीडिया आउटलेट, द इरावदी से मीडिया लेख
- एक लोकप्रिय अंतर्राष्ट्रीय मीडिया आउटलेट, न्यूयॉर्क टाइम्स से मीडिया लेख
- संयुक्त राष्ट्र महिला द्वारा प्रकाशित आधिकारिक रिपोर्ट

उपरोक्त उदाहरण से पता चलता है कि जानकारी से एकत्र किया जा सकता है:

- कानून और नीतियां
- निष्पक्ष / स्वतंत्र / गैर—लाभकारी मीडिया प्रकाशन
- इंटरनेट और सोशल मीडिया से सत्यापित स्रोत
- स्थानीय या ऑनलाइन पुस्तकालय में शोध करें
- शिक्षाविदों, पत्रकारों या विषय विशेषज्ञों जैसे विशेषज्ञों से बात करना
- अपने समुदाय (कम्यूनिटी) में अपने दोस्तों और साथियों से बात करना — विषय वस्तु का जीवंत अनुभव रखने वाले लोग
- अन्य कार्यकर्ता, संगठन या विशेषज्ञ जिन्होंने इस मुद्रे पर काम किया है

याद रखें कि ढेर सारी असत्यपित जानकारी ऑनलाइन उपलब्ध है, और एक टिकटॉक वीडियो या किसी के इंस्टाग्राम अकाउंट या यहां तक कि यूट्यूब वीडियो में भी सबसे सटीक जानकारी नहीं हो सकती है! कृपया अपनी जानकारी के स्रोतों को सत्यपित और क्रॉसचेक करें। सुनिश्चित करें कि जानकारी अप-टू-डेट है, और जब भी संभव हो, कम से कम दो स्रोतों से जानकारी को सत्यपित करने का प्रयास करें।

l gk d <sup>1</sup><sub>4</sub>Qsl fyVsj  $\frac{1}{2}$ dh ut j ea

जानकारी के कुछ विश्वसनीय स्रोतों के बारे में सोचने के लिए कुछ समय निकालें। अपने देश या क्षेत्रीय संदर्भ को ध्यान में रखें और अपनी सरकारी वेबसाइटों को देखें। याद रखें कि यह अलग-अलग देशों और विषयों के लिए अलग-अलग होगा – उदाहरण के लिए, थाईलैंड में महिलाओं के खिलाफ हिंसा पर डेटा के लिए एक सरकारी स्रोत केन्द्र में महिलाओं के खिलाफ हिंसा के डेटा के सरकारी स्रोत से बहुत अलग होगा।

वैकल्पिक रूप से एक नेतृत्वकर्ता के रूप में आप जमीनी स्तर से साक्ष्य एकत्र करने और दस्तावेजीकरण करने में लगे हो सकते हैं। क्या आप जानते हैं कि ऐसे तरीके हैं जिनसे आप साक्ष्य संग्रह और विश्लेषण की प्रक्रिया को नारीवादी और वास्तव में सहभागी बना सकते हैं? वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए की फेमिनिस्ट कंसल्टेशन मेथडोलॉजी गहन व्याख्याओं का एक बड़ा स्रोत है और इसमें बहुत आसान तरीके से जमीन से प्रामाणिक साक्ष्य उत्पन्न करने के लिए आपको शुरू करने के लिए कई उपकरण और टेम्पलेट शामिल हैं। यह विविध ताता, इविवटी, पहुंच और समावेश को प्राथमिकता देते हुए युवा महिलाओं और महिलाओं की आवाज को शामिल करने में मदद करता है।

आप वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए के इस टूल के बारे में अधिक पढ़ सकते हैं:

- वी राइज, वी लीड: वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए यंग वीमेन ने फेमिनिस्ट कंसल्टेशन गाइड का नेतृत्व किया
  - अनसंधान कैसे करें: एक अवलोकन, सामदायिक टुल बॉक्स

çkfed vuđ akku dsfy, vuđ akku ; fä; k!

आप अपने शोध को सहभागी बना सकते हैं। इसका मतलब उन लोगों को शामिल करना है जिन्हें आप जिससमस्या को हल करने की कोशिश कर रहे हैं उसे बदलने से फायदा होगा। समुदाय (कम्यूनिटी) आधारित डेटा संग्रह की योजना बनाने और उसका नेतृत्व करने में उन्हें शामिल करके उन्हें सह-शोरकर्ता बनाया जा सकता है। विविध आवाजों को प्रोत्साहित करें और उन लोगों की अंतर्दृष्टि शामिल करें जिन्हें ऐतिहासिक रूप से बहिष्कृत किया गया है।

साक्ष्य आधारित अनुसंधान जो विश्वसनीय डेटा और आंकड़ों पर आधारित है जो सरकारों और नीति निर्माताओं को समझाने के लिए अच्छा है। जबकि ऊपर विश्वसनीय डेटा के स्रोतों के कई उदाहरण हैं, याद रखें कि जिन समुदायों के साथ आप काम कर रहे हैं वे अक्सर डेटा के प्रमुख और महत्वपूर्ण स्रोत होते हैं! समुदाय (कम्यूनिटी) आधारित डेटा—संग्रह आमतौर पर जमीनी वास्तविकताओं का वास्तविक प्रतिबिंब प्रस्तुत करता है। प्रतिभागियों को यह बताकर अपने शोध को पारदर्शी रखें कि आप जानकारी का क्या करेंगे, और आप इसका उपयोग कहाँ और कैसे करना चाहते हैं।

सुरक्षित स्थान बनाएं और विविध दृष्टिकोणों को अपने शोध को सूचित करने दें। सहयोगियों, सह-शोधकर्ताओं, सहयोगियों और प्रतिभागियों के साथ संबंध बनाकर शोध के स्थामित्र को स्वीकार करें और बढ़ावा दें। इससे उन्हें निवेशित और साथ ही आपके शोध में शामिल होने के लिए सक्षमता महसूस करने में मदद मिलेगी।

विश्वास बनाने के लिए गोपनीयता महत्वपूर्ण है। सुनिश्चित करें कि आप जानकारी को सावधानीपूर्वक संग्रहीत करते हैं। लोगों से पूछें कि क्या वे गुमनाम रहना पसंद करते हैं।

4- uhfr i fjorži dh i {k/kj rk

अब जब आपने विश्वसनीय साक्ष्य और डेटा खोजने के तरीके सीख लिए हैं, तो यह समय पक्षधरता के बारे में अधिक जानने का है। सभी समर्थन सच्चे, विश्वसनीय औरद्युष्य प्राथमिक साक्ष्य पर आधारित होने चाहिए। पहले हम इसे परिभाषित करेंगे, और फिर हम प्रभावी पक्षधरता (एडवोकेसी) प्रयासों के आयोजन के विभिन्न तर्त्त्वों के बारे में बात करेंगे।



'i {k\jrk ea, d mís; ck\jrk djusdsfy, j.kulfr v\jg  
dl\jZ\kZnku' k\jey g\j i {k\jrk dk mís; fgr/k\jrk  
dks c\jfor djusokysfu. k\jekam\jg' k\jey djuk g\j  
mís; dks ck\jrk djus ds fy, dk l t s fd mu fgr/  
k\jrk dh i\joh djuk v\jerk\j ij 1 e; ds l k\jrk v\jg  
of) 'k\jy : i l sgkrs g\j  
fo'o olb\jCY; wh 'k\jloyh v\jg i fjH\jkk l s

'i {k\jrk fdl h v\jg q f\j LF\jku ; k pht dh v\jg T.  
; k ml ds l eF\jku e\jckyus dk dk Zg\j ; g l ekur\j  
l lekt d l; k ] l lekt d l ekosk v\jg eluo vf/k\jlk ka  
dks c<lok nsrk g\j bl dk mís; pht k\jcdks l cl s \jR; {k  
v\jg l 'k\j rj\jhs l s l Ho cukuk g\j ^  
bl ds } ljk fy; k x; l\j, Ei lojeV e\jVl Zl hv\jlkZ h v\jg  
l ekosku , uM\jhv\jlkZ ds fy, jk\jV\j; fodkl Vhe\jA  
%2014\j fgek r QPM% Lora- fgek r e\jxqlo\jlk dks  
igpkuuk v\jg kl ds dk\jMA i {k\jrk ds fy, dl\jZ\kZ

भय, भेदभाव और हिंसा से मुक्त अपना सर्वश्रेष्ठ जीवन जीने का अधिकार। इन अधिकारों को स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर कई अलग-अलग प्रकार के कानूनों द्वारा बढ़ावा और संरक्षित किया जाता है। ये कानून आम तौर पर किसी राज्य या सरकार को अपने नागरिकों की रक्षा करने और यह सुनिश्चित करने का निर्देश देते हैं कि लोगों के पास मानवाधिकारों तक पहुंच है, और अगर उनके अधिकारों का उल्लंघन किया गया है, तो उन्हें न्याय तक पहुंचने में मदद करें। ऐसे कानून इन अन्यायों को फिर से होने से रोकने का वादा भी करते हैं।

हमारे समुदायों में युवा नेतृत्वकर्ताओं के रूप में, हम अपने मित्रों या उनके परिवारों की समस्याओं या चुनौतियों के बारे में सुन सकते हैं। कभी-कभी हमें लग सकता है कि कोई कानून या कार्यक्रम उस तरह से काम नहीं कर रहा है। जैसा उसे करना चाहिए था, या उसका लोगों पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। यहीं पर पक्षधरता महत्वपूर्ण हो जाता है, इसलिए हम लोगों का समर्थन कर सकते हैं, उनकी समस्याओं के बारे में जागरूकता और ज्ञान बढ़ा सकते हैं और यहां तक कि सरकारी अधिकारियों और आम जनता को मदद करने और स्थिति को बदलने के लिए प्रभावित कर सकते हैं।

पक्षधरता कई प्रकार के होते हैं – इस भाग में हम नीति समर्थन के बारे में सीखेंगे।

नीति समर्थन का प्रयास करने के लिए पक्षधरता का उपयोग है सरकारों, निगमों या अन्य लोगों के अनुचित कानूनों या कार्यक्रमों को बदलने या प्रभावित करने के लिए जिनके पास नागरिकों या लोगों के बड़े समूहों पर बहुत अधिक शक्ति और प्रभाव है। इसके लिए महत्वपूर्ण है:

- विशिष्ट समस्याओं को हल करना
- ठोस परिवर्तनों को सुगम बनाना
- सार्वजनिक नीतियों और कार्यक्रमों को प्रभावित करना
- युवा और नारीवादी आंदोलनों सहित नागरिक समाज और आंदोलनों को मजबूत करना
- विविधता और समावेश को बढ़ावा देना
- असमानताओं को संबोधित करें
- जवाबदेही सुनिश्चित करना

जवाबदेही पक्षधरता का वास्तव में एक महत्वपूर्ण हिस्सा है। ऐसा इसलिए है क्योंकि **जवाबदेही** यह सुनिश्चित करने की औपचारिक प्रक्रिया है कि सरकारें और अन्य हितधारक किशोरों के स्वास्थ्य और कल्याण के लिए अपने दायित्वों, वादों और प्रतिबद्धताओं को बनाए रखते हैं। जवाबदेही तंत्र यह भी पहचानते हैं कि कौन सी कार्रवाइयाँ और नीतियां काम कर रही हैं, और किन लोगों को बदलने की आवश्यकता है।<sup>38</sup> जवाबदेही सरकारों और नागरिक समाज के बीच संवाद को बढ़ाती और सुधारती है, और लोगों को अपने अधिकारों का एहसास करने और मांग करने में मदद करती है।

## i {k{kj rk t okngh ds fy, dbZ vol j i{sk dj l drh gS

- ऐसी स्थिति या प्रथा को चुनौती देना जो अन्यायपूर्ण या भेदभावपूर्ण हो।
- सामाजिक निगरानी और प्रगति के आकलन में भाग लेकर युवा महिलाओं और लड़कियों की सामाजिक और राजनीतिक प्रक्रियाओं में सक्रिय भागीदारी।
- बेहतर जवाबदेही तंत्र और निर्णय निर्माताओं की समझ
- संसाधनों का बेहतर आवंटन और व्यय
- बेहतर सेवाओं और नीतियों के लिए ज्ञान और मांग उत्पन्न करें
- बेहतर डेटा उत्पन्न करें जो युवा लोगों के लिए सुलभ हो

जवाबदेही सुनिश्चित करने और निर्णय लेने को प्रभावित करने के कई अलग-अलग तरीके हैं। उदाहरण के लिए, अधिकारों के बारे में जागरूकता बढ़ाने और उनकी रक्षा करने के लिए जनता या सरकारी अधिकारियों को सूचित करने के लिए चर्चाओं, प्रेस सम्मेलनों या गतिविधियों जैसे नुक्कड़ नाटक, विरोध गीत आदि का उपयोग करना।

38. किशोरों के लिए बदलाव की पक्षधरता! (2018)

[pmnch-who-int/resources/publications/m/item/toolkit&advocating&for&change&for&adolescents!](http://pmnch-who-int/resources/publications/m/item/toolkit&advocating&for&change&for&adolescents!)

उदाहरण: मासिक धर्म स्वास्थ्य और स्वच्छता के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए एक समुदाय (कम्यूनिटी) स्तर के युवा नेतृत्व वाले संगठन ने एक स्थानीय गैर सरकारी संगठन के साथ भागीदारी की। उन्होंने स्कूल जाने वाले किशोर समूहों, युवा समितियों, महिलाओं और माताओं के समूहों, महिला सामुदायिक स्वास्थ्य स्वयंसेवकों, सामुदायिक नेतृत्वकर्ताओं और अन्य सामान्य समुदाय (कम्यूनिटी) के सदस्यों के साथ प्रशिक्षण सत्र आयोजित करने के लिए स्कूलों और स्थानीय संगठनों से संपर्क किया। उन्होंने जिला स्वास्थ्य और लिंग अधिकारियों को भी आमत्रित किया जिन्होंने उनके काम

का समर्थन और प्रशंसा की और अन्य जिलों में ऐसे सत्रों को दोहराने के लिए प्रतिबद्ध हैं। इसके अलावा, राष्ट्रीय सरकार ने मई 2020 से स्कूलों में सैनिटरी पैड क

rk s dbZoklro eacnylo dh i {k{kj rk dS s 'kq dj rk gS vxys dN [kM vki dks vlg vki dsnkLrkld kFk kdk; ktk uk cokusvlg vki dh i {k{kj rk ¼ Mokld h½'kq djus eenn djksA

अपने पक्षधरता की योजना बनाते समय ध्यान में रखने योग्य कुछ सरल कदम:

- अपने पक्षधरता के लक्ष्य और उद्देश्यों को परिभाषित करें
- मानवाधिकार के दृष्टिकोण से अपने मुद्दे का विश्लेषण करें (मानवाधिकार आधारित दृष्टिकोण के बारे में अधिक जानकारी के लिए धारा 2, देखें)
- प्रासंगिक निर्णय निर्माताओं और संभावित भागीदारों की पहचान करें (भागीदारों की मैटिंग) (नेटवर्किंग और प्रबंधन साझेदारी पर अगला खंड देखें।)
- उपयोगी कार्यनीतियों की पहचान करें और अपनी पक्षधरता (एडवोकेसी) कार्य योजना बनाएं (पक्षधरता कार्यनीति पर अनुभाग देखें।)
- अपनी पक्षधरता (एडवोकेसी) योजना को लागू करें।
- ज्यादा से ज्यादा लोगों को अपने साथ जोड़ें।
- समाधान खोजने के लिए पहचाने गए निर्णय निर्माताओं के साथ संलग्न हों।

इससे पहले कि हम वास्तव में पक्षधरता की योजना बनाने में गहराई से उतरें, महिलाओं और युवा महिलाओं से सीधे सुनने के लिए इस पॉडकास्ट को सुनें क्योंकि वे पक्षधरता में अपने अनुभव और प्रयासों को साझा करते हैं, अभियानों के लिए जुटाते हैं, और जमीनी और साथ ही नीतिगत स्तर पर कार्रवाई करते हैं।

## y{; kavkš míš ; kadks fu/kWj r djuk

अपने पक्षधरता की योजना बनाने के पहले चरणों में से एक लक्ष्य और उद्देश्यों की पहचान करना है। आपका लक्ष्य इस बात की विस्तृत परिभाषा है कि आप अपने कार्य के परिणाम के रूप में क्या चाहते हैं।

एक पक्षधरता लक्ष्य वह परिवर्तन है जिसे आप प्राप्त करना चाहते हैं। इसका वर्णन करना चाहिए:

- आपकी दृष्टि
- समस्या
- जिन हितधारकों के साथ आप काम करना चाहते हैं
- जिस स्थान पर आप काम करना चाहते हैं

उद्देश्य विस्तार से वर्णन करें कि आप क्या हासिल करने की कोशिश कर रहे हैं।

आपके उद्देश्यों का वर्णन करना चाहिए:

- vki fdl rd i gpkuk plgrs gš  
आप किसके साथ काम करना चाहेंगे? आपके मित्र/ स्थानीय समुदाय (कम्यूनिटी) के सदस्य/ सरकारी अधिकारियों/ शायद ये सभी विकल्प?
  - आप क्या बदलाव लाना चाहते हैं
- 13- t c ¼ e; vof/kvki ifjorü çkr djks  
कभी-कभी पक्षधरता की कार्रवाइयां चुनाव या त्योहारों जैसे

## mnkgj . k%çkfedrk okys ejs ds bn&fxnZy{; kavkš míš ; kadhs ; kt uk cukuk

हमारे समुदाय (कम्यूनिटी) में बहुत अधिक सड़क यौन उत्पीड़न है। मुझे और मेरे दोस्तों को अक्सर अकेले बाहर जाने में या अंधेरा होने पर डर लगता है। अगर हम अपने परिवारों से शिकायत करते हैं, तो वे हमें घर पर रहने के लिए कहते हैं। जब हम स्कूल जाते हैं या ट्यूशन या किसी दोस्त के घर भी, हम बड़े समूहों में जाने की कोशिश करते हैं। हम नहीं जानते कि कौन हमारी मदद कर सकता है और इसे कैसे रोका जाए।

यहाँ, हमारे पक्षधरता लक्ष्यों का वर्णन करना चाहिए:

- आपकी दृष्टि – सभी को विश्वास के साथ जीने, एक-दूसरे का सम्मान करने और बिना किसी डर के जीने में सक्षम होना चाह
- समस्या – बहुत अधिक सड़क यौन उत्पीड़न, समुदाय (कम्यूनिटी) में बहुत से लोग परेशान, क्रोधित और डरे हुए हैं और नहीं जानते कि क्या करें उत्पीड़न के बारे में जागरूकता बढ़ाता है, स्थानीय सरकारी अधिकारी, संभवतः स्थानीय पुलिस, स्थानीय मीडिया
- जिस स्थान पर आप काम करना चाहते हैं – समुदाय (कम्यूनिटी) में ही

उपरोक्त उदाहरण समस्या का उपयोग करते हुए, हमारे उद्देश्य तब होंगे:

महत्वपूर्ण सार्वजनिक आयोजनों, या कानूनी मुद्दों जैसे कानून में संशोधन, या अदालती मामलों के ईर्द-गिर्द केंद्रित हो सकती हैं। कुछ मामलों में, यह एक प्राकृतिक आपदा या युद्ध या दंगों जैसी हिस्सा जैसी तत्काल या आपातकालीन स्थिति हो सकती है। पक्षधरता के उद्देश्यों के प्रति संवेदनशील होने की आवश्यकता होगी, और तदनुसार उन्हें तैयार किया जाएगा।

- dgka LFku½

यह इस बात पर निर्भर करते हुए भिन्न हो सकता है कि कार्रवाई व्यक्तिगत रूप से, अलग-अलग स्थानों पर, या यहां तक कि ऑनलाइनथिटिल इवेंट में की जानी है।

- vki bl ejsdk l ekku D; kaduk plgrs gš

इसे परिभाषित करना महत्वपूर्ण है क्योंकि यह समर्थनकारी कार्रवाइयों की आवश्यकता और किस प्रकार की कार्रवाइयों की आवश्यकता है, को दोहराने में मदद करता है।

- vki bl ejsij tlk: drk dš syk ak

नीचे दिए गए उदाहरण से आपको यह समझने में मदद मिलेगी कि अपने लक्ष्यों और उद्देश्यों को कैसे व्यवस्थित और नियोजित किया जाए।

#### • ge fdl rd i gpkuk plgrs g%

- a- समुदाय (कम्पूनिटी) (इस उदाहरण में पुरुषों और लड़कों सहित ये उत्पीड़न के अपराधी हैं, यह रिपोर्ट और जीवित अनुभव के माध्यम से प्रमाणित है)
- b- स्थानीय एनजीओ स्टॉप स्ट्रीट उत्पीड़न
- c- स्थानीय युवा वलब — यंग पीपल यूनाइट (एक सामुदायिक सहायता समूह), द बैठ बॉयज वलब (एक फिटनेस वलब), और इको वलब, स्थानीय पर्यावरण वलब
- d- स्थानीय सरकारी अधिकारी, सुश्री सिंह जो हमारे क्षेत्र की प्रशासक हैं
- e- स्थानीय पुलिस निरीक्षक सुश्री रुडे और महिला प्रकोष्ठ की प्रभारी उनकी सहयोगी श्रीमती डेवी
- f- डिजिटल मीडिया प्लेटफॉर्म ई-न्यूज, जो समुदाय (कम्पूनिटी) और स्थानीय युवाओं के बीच बहुत लोकप्रिय है

#### • ge dls lk cnylo gkf y djuk plgrs g%

- a- हम सड़क पर होने वाले यौन उत्पीड़न को रोकना चाहते हैं
- b- सभी को यह जानना और समझना चाहिए कि सड़क पर यौन उत्पीड़न अस्वीकार्य, हानिकारक और कानून द्वारा दंडनीय है
- c- लोगों को पता होना चाहिए कि अगर उन्हें परेशान किया जाता है या किसी को परेशान होते हुए देखा जाए तो कैसे प्रतिक्रिया दें या शिकायत करें
- d- उत्पीड़न के लिए सजा तेज और सख्त होनी चाहिए

#### • tc !e; vof/kdc ge bl ifjorñ dksçkr dj%

- a- हम कम से कम एक साल तक इस पर काम करेंगे
- b- हम अपने प्रयासों का नियमित आधार पर मूल्यांकन करेंगे कि क्या ये काम कर रहे हैं, या हमें रणनीतियों और गतिविधियों को बदलने की आवश्यकता है या नहीं

नोट: यह केवल एक उदाहरण है। आम तौर पर इस तरह की समय-सीमा को पक्षाधरता प्रयास में भाग लेने वाले विभिन्न भागीदारों और हितधारकों के साथ चर्चा करने के बाद ही निर्धारित करने की आवश्यकता होगी। ये समय अवधि आपके पक्षाधरता प्रयासों के वास्तविक परिणामों और मुद्दे की गहराई पर भी निर्भर हो सकती है, कुछ मामलों में पक्षाधरता में परिवर्तन प्राप्त करने में वर्षा लग सकते हैं, इसके बाद यह सुनिश्चित करने के लिए नियंत्रण प्रयास किया जा सकता है कि यह प्रभावशाली और महत्वपूर्ण बना रहे।

#### • dgka !Lkhu%

- a- हम अपने स्वयं के समुदाय (कम्पूनिटी) में शारीरिक रूप से काम करेंगे – आयोजित की जाने वाली कार्यशालाओं और गतिविधियों को यथासंभव स्थानीय रूप से किया जाना चाहिए ताकि यह सुनिश्चित हो सके कि बहुत से लोग भाग ले सकें
- b- ऑनलाइन – सोशल मीडिया और लोकप्रिय डिजिटल समाचार प्लेटफॉर्म जैसे ई-न्यूज का उपयोग करना, जिनका स्थानीय लोगों और विशेष रूप से युवाओं पर बहुत प्रभाव है

#### • D; lk

सड़क पर यौन उत्पीड़न बुरा, अस्वीकार्य और कानून द्वारा दंडनीय है इयह भयानक नुकसान और आत्मविश्वास की कमी का कारण बन सकता है। इसका मानसिक स्वास्थ्य पर बहुत प्रभाव पड़ता है, और यह लोगों को भयभीत और कमजोर महसूस करवा सकता है। अपने स्वयं के समुदाय (कम्पूनिटी) में, अपने स्वयं के मित्रों के बीच ऐसा महसूस करना विशेष रूप से अच्छा नहीं है

#### • dS %

स्थानीय पुलिस अधिकारियों सुश्री रुडे और सुश्री डेवी के सहयोग से पूरे समुदाय (कम्पूनिटी) के साथ कार्यशालाएं और गतिविधियां और स्थानीय प्रशासन में सुश्री सिंह की सहायता, यह समझाने और समझाने के लिए कि सड़क पर यौन उत्पीड़न बुरा क्यों है और इससे कैसे निपटा जाए।  
इएनजीओ स्टॉप स्ट्रीट हैरसमेंट के सहयोग से पुरुषों और लड़कों के साथ कार्यशालाएं और गतिविधियां  
बस्थानीय युवा वलबों और डिजिटल मीडिया प्लेटफॉर्म द्वारा कला प्रतियोगिताओं, नुकड़ नाटक प्रस्तुतियों, सार्वजनिक कार्यक्रमों और स्थानीय युवाओं के साथ प्रेस कॉन्फ्रेंस जैसी गतिविधियां

## लक्ष्य बनाम उद्देश्य

ऊपर दिए गए उदाहरण से आपको पता चलेगा कि लक्ष्य दीर्घकालीन हैं और सामान्य तौर पर इच्छित परिणाम व्यक्त करते हैं, जबकि उद्देश्य आमतौर पर अल्पकालिक गतिविधियां हैं, और विशेष रूप से परिणामों को व्यक्त करते हैं।

नीचे दी गई तालिका आगे विस्तार से बताती है:

### I gk d ¼Qsl fyVVj ½dh ut j ea

आप लक्ष्यों और उद्देश्यों के बीच के अंतर को लेकर भ्रमित महसूस कर सकते हैं। इस पर विचार करें: कल्पना करें कि आपका लक्ष्य माउंट एवरेस्ट की चोटी पर पहुंचना है। आपके उद्देश्य वे कार्य होंगे जिन्हें आपको वास्तव में वहाँ पहुंचने के लिए पूरा करना होगा। इस मामले में, आपके उद्देश्य पहाड़ पर चढ़ने के लिए फिट और स्वस्थ होने से लेकर, आपका साथ देने के लिए सही गाइड खोजने, सही बैकपैक और बूट खरीदने आदि में भिन्न हो सकते हैं। क्या इससे आपको यह सोचने में मदद मिलती है कि आप इस अवधारणा को कैसे सुगम बना सकते हैं?

	y{;	mís;
<b>nk; jk</b>	इच्छित परिणाम पर व्यापक, सामान्य कथन	I ɔdh k ¾ vlerk ½ ij cg ¼ fof' kV y{;
<b>fo' kskr</b>	कुल मिलाकर वांछित परिणाम	ml i fj. k ¾ dksçkIr djusdsfy, vlo'; d Bl ¾ fØ; k a
<b>l d; k</b>	आमतौर पर एक ही लक्ष्य बेहतर होता है	vlerk ½ ij , d y{; dksçkIr djusdsfy, dbZmís ; k dh vlo'; drk gk ¾ h g ¾
<b>l e;</b>	दीर्घकालिक	y?k ¾; k e/; e vof/k
<b>eki</b>	एक तिमाही या एक वर्ष (यानी लंबी अवधि) में मूल्यांकन किए जाने की सबसे अधिक संभावना	n\$ud] l krlgd ; k ekf d vkl ¾ ij eW; kdu fd, t kus dh vf/kd l krouk ½ vFk ¾ vYi kof/k ¾
<b>j. kulf</b>	एक विशिष्ट दिशा या दृष्टि स्थापित करने के लिए बहुत उपयोगी	vfre ifj. k ¾ dh fn' k ¾ eadneka dh ; kt uk cukus ds fy, egloiwZ

अपने उद्देश्यों की योजना बनाते समय, उन्हें स्मार्ट रखना याद रखें:

से मेल खाना चाहते हैं।

- fo' kV** – इसका मतलब यह है कि आपके उद्देश्य को बहुत विशिष्ट रूप से परिभाषित करना चाहिए कि आप कौन सा परिवर्तन देखना चाहते हैं। शब्दजाल या सामान्य शब्दों का उपयोग करने से बचें जिन्हें गलत समझा जा सकता है।
- eki us ; k ¾** – इस बारे में सोचें कि आप जो हासिल करना चाहते हैं उसे कैसे मापेंगे।
- çkIr djus ; k ¾** – इस बात पर विचार करें कि आप उन सभी चरणों को कैसे विभाजित कर सकते हैं जिन्हें आप अपने लक्ष्य के करीब ले जाना चाहते हैं।
- çkl fxd** – याद रखें कि आपके उद्देश्यों को आपको अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने की दिशा में एक कदम और करीब ले जाना चाहिए।

**l e; ij ¼ k l e; c) ½-** अधिकांश पक्षधरता (एडवोकेसी) के उद्देश्यों को यथार्थवादी समयसीमा निर्धारित करनी चाहिए (उदाहरण के लिए 2–5 वर्ष प्राप्त करने के लिए)। विचार करने के लिए एक और बात यह है कि क्या आप आगामी चुनावों, राष्ट्रीय उत्सव दिवस या यहाँ तक कि महिला दिवस जैसे वैशिक दिवस जैसी महत्वपूर्ण घटनाओं से मेल खाने के लिए अपने उद्देश्यों

भाग 3 की गतिविधि 3 आपको यह बेहतर ढंग से समझने में मदद करेगी कि अपने उद्देश्यों को कैसे सीमित किया जाए।

पक्षधरता और नीति परिवर्तन को प्रभावित करने के बारे में अधिक जानने के लिए, कृपया निम्नलिखित संसाधन देखें:

- पक्षधरता (एडवोकेसी) को कैसे परिभाषित किया जाता है? <sup>39</sup>
- मेकिंग रिसर्च एविडेंस मैटर: ए गाइड टू पॉलिसी एडवोकेसी इन ट्रांजिशन कट्रीज (इंटरनेशनल सेंटर फॉर पॉलिसी एडवोकेसी) | <sup>40</sup>
- स्मार्ट एडवोकेसी (उन्नत परिवार नियोजन)
- एडवोकेसी टूलकिट पॉडकास्ट (वाईडब्ल्यूसीए)

39. सयुक्त राष्ट्र महिला वर्चुअल नॉलेज सेंटर टू एड वायलेस अर्गेस्ट बीमेन एड गर्ल्स, 2010

40. पूर्ण उद्धरण: यंग, इयोन और लिसा विवन (2012) मेकिंग रिसर्च एविडेंस मैटर: ए गाइड टू पॉलिसी एडवोकेसी इन ट्रांजिशन कट्रीज। [ऑनलाइन प्रकाशन – इंटरनेशनल सेंटर फॉर पॉलिसी एडवोकेसी]। उपलब्ध है :[advocacyguide-icpolicyadvocacy.org](http://advocacyguide-icpolicyadvocacy.org)

## 5- uʃvofdʒ rFk Hkxsnkj h dk çcaku

अब जब आप जानते हैं कि आप क्या बदलाव चाहते हैं, तो आपको देखना होगा कि इसे कौन ला सकता है। ये आपके सहयोगी या आपके साझेदार हो सकते हैं। ये वे लोग और समूह हैं जो फैसले लेने वालों को प्रभावित कर सकते हैं। इसमें सरकारी अधिकारी, नीति बनाने वाले, विधायक, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय एजेंसियां और गैर-लाभकारी संगठन, समुदाय के नेता, धार्मिक नेता, युवा कलब, छात्र गठबंधन और यहां तक कि आपके समुदाय के विभिन्न हितधारक (जैसे माता-पिता और दादा-दादी) शामिल हो सकते हैं। याद रखें कि एक गहरी या अच्छी साझेदारी तब होती है जब प्रत्येक व्यक्ति अपने समूह की उपयोगिता को बढ़ाता है और उसके पास एजेंडे और इशारे जोड़ने या मजबूत करने के अवसर होते हैं एवं पक्षधरता की प्रक्रिया में पूरी तरह से (अगर वे चुनते हैं) भाग लेने में सक्षम होते हैं।

साझेदारों की पहचान करने से मदद मिलती है:

- कारगर कार्यवाई सुनिश्चित करने के लिए
- संसाधनों का पूल और एक दूसरे से सीखने में
- नए विचारों और रणनीतियों का विकास करने में
- सर्वोत्तम प्रथाओं की पहचान करने
- क्षमता का निर्माण करने में

आपके भागीदार और नेटवर्क आपको संभावित बाधाओं (हर्डल्स) और परिणामों (आउटकम) सहित कारकों (फैक्टर्स) को मैप करने में मदद कर सकते हैं। याद रखें कि कोई भी आपका सहयोगी या विरोधी हो सकता है, चाहे फिर उसका लिंग, स्थान या संबद्धता कुछ भी हो। उदाहरण के लिए, एलजीबीटीक्यूआई अधिकारों का समर्थन करने वाला एक संगठन, अभियानों (कैंपेन्स) में एक प्रमुख सहयोगी हो सकता है जो संभावित रूप से उनके उद्देश्यों को पूरा करने में मदद कर सकता है, उदाहरण के लिए शारीरिक स्वायत्ता (ऑटोनोमी) पर एक अभियान। वैकल्पिक रूप से, पुरुष अधिकारों के लिए काम करने वाले समूहों के सदस्यों, या पुरुष अधिकारों के लिए काम करने वाले कार्यकर्ताओं द्वारा महिलाओं के अधिकारों को बढ़ावा देने वाले किसी भी अभियान (कैम्पेन) का विरोध करने की संभावना हो सकती है।

विभिन्न प्रकार के सहयोगियों को नीचे दिए अनुसार सूचीबद्ध किया जा सकता है:

- l fØ; l g; kxh – वे प्रभावशाली और फैसला लेने वाले जो आपका समर्थन करते हैं। ये लोग आपकी मदद करेंगे।
- ful'Ø; l g; kxh – जो लोग आपसे सहमत तो हैं, लेकिन उन्होंने इसके लिए कुछ नहीं किया।
- rVLFk – वे लोग, जो खासतौर से इसके विषय या आपको समर्थन देने के बारे में परवाह नहीं करते हैं और जिनके तटस्थ रहने की संभावना है।

- ful'Ø; fojksh – जो लोग आपसे असहमत हो सकते हैं, लेकिन इसके बारे में कुछ नहीं कर करेंगे नहीं।
- l fØ; fojksh – वे प्रभावशाली और फैसला लेने वाले जो आपका समर्थन नहीं करते हैं। ये लोग आपके खिलाफ काम करेंगे।

### I gk d ʃQSI fyVWj ½dh ut j Is

अपने प्रशिक्षण में, आप प्रतिभागियों को, सहयोगियों और प्रभावशाली लोगों की मैपिंग के बारे में बता सकते हैं। ऐसा करने से पहले आप अपने समुदाय में हर दिन मिलने वाले विभिन्न प्रकार के लोगों के बारे में सोचें। कई लोग आपके दोस्त हो सकते हैं और आप जो भी करते हैं वे उसका समर्थन और प्रोत्साहन कर सकते हैं, जबकि हो सकता है कि कुछ लोग हर चीज की आलोचना (क्रिटिसाइज) करने के लिए तैयार रहें। आपको क्या लगता है कि आपके सहयोगी (अलाइज) कौन होंगे? महत्वपूर्ण रूप से प्रभाव डालने वाले (इन्प्रलुएंसर) कौन हो सकते हैं?

### I Hkfor l g; kfx: kədks 'lkfey djus dsfy, fVl vks fVDI

बहुत से लोग व्यस्त रहते हैं और जरूरत से ज्यादा काम करते हैं, खासतौर से वो जो प्रशासनिक और सरकारी एजेंसियों में काम करते हैं। इसी तरह, कई संगठन या मीडिया हाउस शायद आपके और आपके समूह के साथ साझेदारी करने के लिए तैयार न हों, चाहे फिर सच में आप ऐसा चाहते हों। आपके पक्षधारता अभियान (कैम्पन) में प्रमुख प्रभावकारी लोगों को प्रमुख भागीदार बनाने के लिए कुछ टिप्प और ट्रिक्स नीचे दी गई हैं।

1. हमेशा विनम्र बने रहें और दूसरों का सम्मान करें।
2. स्थानीय रीति-रिवाजों (लोकल कस्टम्स), संदर्भों (कॉन्टेक्ट) और परंपराओं (ट्रेडिशन्स) को समझें और देखें कि वे अभियान को बढ़ावा देने में कैसे मदद कर सकते हैं। उदाहरण के लिए, जबकि प्रमुख धार्मिक विचारों और अभ्यासों द्वारा अभियान का विरोध किया जा सकता है, एक स्थानीय धार्मिक नेता (रिलीजियस लीडर) जो प्रगतिशील (प्रोग्रेसिव) है, अपनी विचारधारा से अलग एक महत्वपूर्ण प्रभाव डाल सकता। 41
3. अपने प्रभावित करने वाले को ध्यान से समझें कृउदाहरण के लिए, हो सकता है एक राजनेता ने चुनावी वादे किए होंगे या एक प्रमुख पॉप स्टार ने शपथ ली होगी।

41. [The rebel Buddhist monk who supports abortion and LGBT rights](#)



एक लोकप्रिय कारण के लिए पक्षधरता। जांचें कि क्या उनके काम या कारणों का आपके अभियान से कोई संबंध है। आप खुद से ये सवाल पूछ सकते हैं :

- हमारी प्राथमिकताएं कैसे एक दूसरे से मेल खाती हैं?
- हमारा पक्षधरता अभियान उन्हें अपने लक्ष्यों को हासिल करने में कैसे मदद कर सकता है?
- क्या हमारे हितधारक (स्टेकहोल्डर्स) एक-दूसरे को ओवरलैप करते हैं?

4. पक्षधरता की मांग को सरल शब्दों में समझाएं।
5. लोगों द्वारा प्रमुख प्रश्न (एफएक्यू) को पूछे जाने वाले की अपेक्षा रखें और उन्हें तैयार करें। अगर आप किसी प्रश्न का जवाब नहीं जानते हैं, तो कह दीजिए कि आप इसे बाद में देखेंगे और उन्हें बताएं। (और जवाब देने के लिए उनके पास दोबारा जाना याद रखें।)
6. प्रमुख हितधारकों के साथ संबंधों को पहचानना और उनसे नियमित रूप से सम्पर्क बनाए रखना और उनसे केवल तभी संपर्क न करना जब आप उनसे कुछ चाहते हैं।
7. उन्हें उपयुक्तध्यंबंधित पक्षधरता की गतिविधियों की सह-मैजबानी करने के लिए आमंत्रित और कहें।
8. उनके बारे में अक्सर बात करें! अधिकांश सार्वजनिक हस्तियां सकारात्मक प्रचार का आनंद लेती हैं, और यह अक्सर उनके लिए आपकी मदद करने को प्रोत्साहित करता है।
9. प्रशासनिक अधिकारियों से बात करते समय लिखित दस्तावेज, रिपोर्ट या अनुरोध प्रस्तुत करें। अगर आप किसी कार्यालय में महत्वपूर्ण

दस्तावेज जमा कर रहे हैं तो हस्ताक्षर वाली रसीद के लिए पूछें।

10. जब प्रभावकारी व्यक्ति (इन्फ्लुएंसर) आपके पक्षधरता अभियान का समर्थन करने को चुनते हैं, और उसके लिए आपसे संपर्क करते हैं, उदाहरण के लिए आप उनसे पक्षधरता में पत्र भेजने के लिए, सार्वजनिक प्लेटफॉर्मों में प्रासंगिक सबूतों को उजागर करने के लिए, आपके संगठन के लिए बैठकें आयोजित करने के लिए कह सकते हैं।
11. उन्हें हमेशा और बार-बार धन्यवाद कहें!

## 6- i {kʃɪrk̩ dʒfɪ, j. kʊlfr̩ l pl̩ vkl̩ fʊxjkuh

अब जब आपने अपने लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए भागीदारों की पहचान कर ली है, तो आपको अब रणनीतियों और कार्यों के बारे में सोचने की आवश्यकता है। शुरू करने का एक अच्छा तरीका है एक रणनीतिक योजना के साथ शुरू करना! इससे आपको अपने कार्यों की सूची बनाने में मदद मिलेगी।

### LoW½l Mv; wkl̩fɪfo' ysk l%

स्वोट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण (एनालिसिस) एक मैपिंग अभ्यास है जो आपको अपनी ताकत और कमज़ोरियों, अवसरों और खतरों का पता लगाने में मदद करेगा। समझने के लिए नीचे दिए गए डायग्राम को देखें कि आप इससे कैसे योजना बना सकते हैं।



स्वोट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण (एनालिसिस) आपको न केवल अपनी आंतरिक ताकत और कमजोरियों की पहचानने में मदद करेगा, बल्कि आपके काम पर पड़ने वाले बाहरी प्रभावों को देखने में भी मदद करेगा। उदाहरण के लिए, आप देख सकते हैं कि सड़क पर होने वाला यौन उत्पीड़न (सेक्सुअल हेरेस्मेंट) आपके देश या क्षेत्र में एक बड़ा मुद्दा है, और फिर स्वोट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण (एनालिसिस) के दौरान, आप पाएंगे कि आपके देश के कानून सड़क पर होने वाले यौन उत्पीड़न को रोकने या दंडित करने के लिए कारगर नहीं हैं। इसे जानकार आपको यह एहसास हो सकता है कि आप इसका समाधान करना चाहते हैं और अपने देश के कानूनों को बदलने में मदद कर सकते हैं।

एक बार जब आपने स्वोट (एसडब्ल्यूओटी) विश्लेषण (एनालिसिस) पूरा कर लिया है, तो आपको उस रणनीति के बारे में सोचने की जरूरत है जिसको आप इस्तेमाल कर सकते हैं। रणनीति में कई अलग—अलग चीजें शामिल हो सकती हैं, जैसे सरकारी अधिकारियों के साथ बैठक करना या ऐलियां आयोजित करना और प्रेस कॉन्फ्रेंस करना। याद रखें कि प्रभावी होने के लिए, आपकी पक्षधरता की रणनीति और गतिविधियों को समय पर करने की आवश्यकता है। सही रणनीति और अधिक लोगों को आपके काम को समर्थन देने के लिए प्रोत्साहित करेगी।

इस अभियान को बढ़ावा देने के लिए प्रेस विज़प्टियां (प्रेस रिलीज), प्रेस कॉन्फ्रेंस आयोजित करना, सोशल मीडिया अभियान को जन भागीदारी के लिए आमंत्रित करना, सोशल मीडिया और पॉप कल्चर के प्रभावकारी व्यक्ति (इंफ्लूएंसर) को शामिल करना हो सकते हैं।

### j. klfpr pqrst e; , d l eg eapplz dj

- क्या ऐसा करना संभव है? आपको किन चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है? आप क्या हासिल कर सकते हैं?
- हमारे पास पहले से ही कौन से कौशल और संसाधन मौजूद हैं?
- क्या दूसरे लोगों ने कभी ऐसा किया है? क्या हुआ था?
- क्या यह आपके सहयोगियों या निर्णय लेने वालों को शामिल करेगा?

आपकी रणनीति, सार्वजनिक या निजी हो सकती है, आप अपने अभियान के संदेश और संचार को कैसे व्यवस्थित करते हैं पर निर्भर करेगा। आप अपनी पक्षधरता के बारे में कैसे बात करते हैं, यह महत्वपूर्ण है, इससे यह बताने में मदद मिलती है कि यह महत्वपूर्ण क्यों है, आप क्या हासिल करना चाहते हैं, आप इसे कैसे हासिल करेंगे और इसका क्या सकारात्मक प्रभाव होगा। इसे हासिल करना चाहते हैं, आप इसे कैसे हासिल करेंगे और इसका क्या सकारात्मक प्रभाव होगा।

आप रणनीति के बारे में दो तरह से सोच सकते हैं:

- 1 lo t fud cplj ¼ ffy d dfl fu&& आप कैसे जागरूकता बढ़ा सकते हैं, जनता का समर्थन जुटा सकते हैं और मीडिया के माध्यम से अपने दर्शकों को जोड़ सकते हैं।
- fut h cplj & आप राजनीतिक फैसले लेने वालों को कैसे प्रभावित कर सकते हैं। इसमें विशिष्ट व्यक्तिगत निर्णयकर्ताओं (डिसीजन—मेकर्स) को पत्र लिखना, उनसे व्यक्तिगत पक्षधरता मांगना, या प्रमुख धार्मिक नेताओं को शामिल करना शामिल हो सकता है जो प्रभावकारी तरीके से बातचीत करते हैं। 42

अभियान का संदेश और संचार महत्वपूर्ण है। वे इस बात को स्पष्ट करने में मदद करते हैं कि अभियान किस लक्ष्य को हासिल करना चाहता है, इसे हासिल करना क्यों उचित है, इस अभियान को किस तरह हासिल किया जाएगा (विशिष्ट कार्यों सहित) और इस उपलब्धि के सकारात्मक प्रभाव क्या होंगे। आप अपनी पक्षधरता को बढ़ाने के लिए कई अलग—अलग तरीकों का उपयोग कर सकते हैं, जिसमें शामिल हैं:

- निर्णय लेने वालों के साथ बैठक — ये ऐसे प्रतिनिधिमंडल हो सकते हैं जो निर्णय लेने वालों के पास जाते हैं या प्रभावित हितधारकों (स्टेकहोल्डर्स) के साथ बैठक करते हैं।
- सार्वजनिक बैठकें— इनमें प्रेस कॉन्फ्रेंस या सार्वजनिक सुनवाई (पब्लिक हियरिंग) शामिल हो सकती है।
- पैनल चर्चाधार्त—जनजातीय (इन्टर—जेरेशनल) संवाद
- मुख्य धारा की मीडिया दृ पत्रकारों के साथ बैठकें, प्रेस सम्मेलन, संपादक को पत्र, ओपी—एड्स आदि।
- प्रौद्योगिकी और डिजिटल मीडिया — आप विभिन्न डिजिटल मीडिया, जैसे सोशल मीडिया और ऑनलाइन अभियानों, पॉडकास्ट, रेडियो, स्वतंत्र मीडिया और डिजिटल समाचार प्लेटफार्मों, ब्लॉग्स, वेबसाइटों, सर्वेक्षण प्लेटफार्मों, हस्ताक्षर प्लेटफार्मों का इस्तेमाल कर सकते हैं!

बदलाव लाने के लिए सफल अभियान चलाने का एक महत्वपूर्ण हिस्सा लगातार यह जांचना है कि आप प्रगति कर रहे हैं या नहीं। इसे मूल्यांकन (एवेल्युएशन) कहा जाता है। मूल्यांकन (एवेल्युएशन) आपको यह समझने में मदद करता है कि क्या आपका काम प्रगति कर रहा है, क्या आपको किसी भी गतिविधि को रोकने की आवश्यकता है जो काम नहीं कर रही है और क्या आपको रणनीति बदलने की आवश्यकता है। अगर कोई रणनीति प्रभावी नहीं होती है तो निराश न हों, इसका मतलब है कि आपको बिना उम्मीद खोये आराम करने, सोचने और फिर से बिना उम्मीद खोये, नये तरीके से शुरू करने की जरूरत है।

42. [LGBT in Indonesia: how first church to welcome queer members is a lifeline for some, target for others](#)

अभियान का संदेश और संचार महत्वपूर्ण है। वे इस बात को स्पष्ट करने में मदद करते हैं कि अभियान किस लक्ष्य को हासिल करना चाहता है, इसे हासिल करना क्यों उचित है, इस अभियान को किस तरह हासिल किया जाएगा (विशिष्ट कार्यों सहित) और इस उपलब्धि के सकारात्मक प्रभाव क्या होंगे। आप अपनी पक्षधरता को बढ़ाने के लिए कई अलग—अलग तरीकों का उपयोग कर सकते हैं, जिसमें शामिल हैं:

अपनी प्रगति की प्रभावी निगरानी करने के लिए आपको विशिष्ट पक्षधरता के उद्देश्यों और संकेतकों, अभियान की स्थिति का आकलन करने के लिए साक्ष्य, साक्ष्य एकत्र करने के लिए आवश्यक डेटा संग्रह उपकरण की आवश्यकता होगी। स्पष्ट संकेतकों की योजना बनाने से आपको इसके मूल्यांकन में मदद मिलेगी। उदाहरण के लिए, एक संकेतक, हो सकता है कि आपके यूट्यूब वीडियो को कितनी बार देखा गया

था, या मीडिया के कितने सदस्यों ने आपके संवाददाता सम्मेलन में भाग लिया था। दूसरे संकेतक हो सकते हैं:

- मामले का अध्ययन (कौस र्टडी)
- केंद्रित समूह
- समीक्षा (रिव्यु) के लिए बैठकें
- मीडिया को ट्रैक करना
- नीति को ट्रैक करना
- सोशल मीडिया का विश्लेषण
- फीडबैक और सिफारिशों के लिए हितधारकों (स्टेकहोल्डर्स) के साथ नियमित सर्वेक्षण (सर्वे) या साक्षात्कार (इंटरव्यू) करना

अगली गतिविधि आपको अपने मूल्यांकन (इवेल्युएशन) की योजना बनाने में मदद करेगी

## i {k|j rk dh ; kt uk cukus ds fy, N% dne

pj . k 1% i {k|j rk dh ; kt uk dk ule fy [ks  
a  
bu l okykaij xl§ djus l s 'kq dlft , %

आप किस परेशानी की परवाह करते हैं?

आप इसकी परवाह क्यों करते हैं?

आप इसके बारे में कैसा महसूस करते हैं? (अपसेट? गुस्से में? दुखी?)

आपको क्या लगता है क्या बदलना चाहिए?

यह बदलाव कौन ला सकता है?

और कौन इसकी परवाह करता है?

दूसरे इसकी परवाह क्यों करते हैं?

इस मुद्दे को महत्वपूर्ण और प्रासंगिक बनाने के लिए पर्याप्त संदर्भ प्रदान करने के लिए साक्ष्य आधारित शोध का उपयोग करें। मानवाधिकारों के दृष्टिकोण से अपने मुद्दे का विश्लेषण करें (मानवाधिकार आधारित दृष्टिकोण पर अधिक जानकारी के लिए भाग 1 देखें)

## pj . k 2% Li "V y{; kavlk míš ; kdk ck i r§ kj dj▲

जैसा कि भाग 4 में पक्षधरता और प्रभावित करने की नीति के बारे में समझाया गया है, यह एक स्पष्ट संदेश कथन के साथ मदद करेगा कि आप कौन सा दीर्घकालिक परिवर्तन चाहते हैं।

**pj . k 3%** पक्षधरता के मूल्यों को परिभाषित करें।

कौन —से कुछ मूल्य हैं जिन्हें समर्थन दिया जाएगा और मजबूत किया जाएगा? ध्यान देने वाले कुछ मूल्य:

- सुरक्षित स्थान बनाना
- समावेशी उपयोग
- सहयोगियों और भागीदारों के साथ सहयोग एवं सह—निर्माण को बढ़ावा देना
- विविधता को अपनाना और बढ़ावा देना

## fuEufyf[kr ij /; lu

- आप किन मूल्यों को बनाए रखना चाहेंगे?
- आपके मित्र, समुदाय या सहयोगी किस मूल्य को बनाए रखना

**pj.k 4%** पक्षधरता के लिए सहयोगी दलों, विरोधियों और अन्य संबंधित हितधारकों की पहचान करें।

पक्षधरता के प्रयासों के लिए जनता का समर्थन प्राप्त करने के लिए, यह विचार करना महत्वपूर्ण है कि साझेदारी और गठबंधन अधिकतम जन समर्थन जुटाने में मदद करने की संभावना है। इसी तरह, विचार करें कि किस प्रक्रिया के लिए सबसे अधिक विश्वास बनाने, गठबंधन बनाने और सामृहिक स्वामित्व को बढ़ावा देते हुए प्रभावी सहयोग देने की संभावना है। आप इस बारे में नेटवर्किंग और गठबंधन साझेदारी पर भाग 5 में और अधिक पढ़ सकते हैं।

**pj.k 5%** अपने संदेश को सभी तक पहुंचाएं।

प्रभावी और प्रभावशाली पक्षधरता के लिए अच्छे संदेश का होना महत्वपूर्ण है। इसका मतलब है:

पक्षधरता का बयान स्पष्ट होना चाहिए और इसे ऐसे तरीके से पेश किया जाना चाहिए जिससे लोग इस पर ध्यान दें और पक्षधरता की मांग का समर्थन करें।

भाग 6. उन विभिन्न तरीकों का विवरण देता है जिनका इस्तेमाल पक्षधरता के संदेश का संचार करने के लिए किया जा सकता है। आप अहिंसक कार्रवाई के 198 तरीकों, युवाओं के अधिवक्ता 2019 से युवा कार्यकर्ता टूलिकिट के पेज 49 को भी देख सकते हैं।

**pj.k 6%** निगरानी और मूल्यांकन।

यह समझने में क्या अच्छी तरह से काम कर रहा है और क्या और बेहतर हो सकता है, में मदद करने के लिए पक्षधरता की रणनीतियों की प्रगति और परिणामों की निगरानी महत्वपूर्ण है। निगरानी तंत्र इसके लिए जवाबदेही को भी बढ़ावा देते हैं और इससे सटीक रिपोर्टिंग गतिविधियों एवं परिणामों को ट्रैक करने में मदद कर सकती है जैसे कि सार्वजनिक पक्षधरता या ऑनलाइन समर्थकों में वृद्धि होना। किसी भी समायोजन को सुविधाजनक बनाने के लिए नियमित रूप से इसका मूल्यांकन किया जाना चाहिए।

इस पर विचार करें:

- पक्षधरता की गतिविधियों और रणनीतियों ने कैसे काम किया?
- क्या इससे बेहतर किया जा सकता है?
- क्या अलग तरीके से किया जा सकता है?

गतिविधि 8 'एसेसिंग एडवोकेसी गतिविधि' देखें।

आपको इस टूलिकिट में इंटरनेशनल प्लान्ड पैरेन्ट्हुड फेडरेशन (आईपीपीएफ), 2011 के साथ-साथ यूनिसेफ द्वारा इस जीपे जववसापज (टूलिकिट) में पक्षधरता की रणनीतियों की योजना बनाने में मदद करने के लिए और अधिक गतिविधियों का पता लगा सकते हैं।

**QSI fyWVj dh ut j ls**

क्या कभी कोई ऐसा समय था जब आपने कुछ कोशिश की और आप सफल नहीं हुए? इससे आपको कैसा महसूस लगा? क्या आपने कुछ बेहतर महसूस किया? क्या आपने दोबारा कोशिश की? जब आपने कुछ करने कोशिश की तो आपको कैसा लगा?

**7- l à k/ku vlš /ku t ũkuk**

प्रमुख बदलाव लाने के लिए अत्यधिक संसाधनों की आवश्यकता हो सकती है। इसके लिए धन, समय की प्रतिबद्धता और सामग्री की जरूरत हो सकती है। धन और संसाधन जुटाना पक्षधरता की योजना बनाने का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है। आपको यह देखना चाहिए कि आपको किन संसाधनों की आवश्यकता है क्योंकि यह आपकी रणनीति और योजनाओं को प्रभावित कर सकता है। आपकी पक्षधरता के बजट में आपकी टीम के लिए लागत, यात्रा, फोन की लागत या क्षमता का निर्माण, गतिविधियां (अभियान, नेटवर्किंग, सम्मेलन, मीडिया संबंध आदि) और यहाँ तक कि विभिन्न लागत जैसे चार्ट पेपर या मुद्रण शामिल होने चाहिए।



अन्य लागतों में कार्यक्रमों में भाग लेना, वीडियो बनाना या सोशल मीडिया की लागत आदि शामिल हो सकते हैं।

### l ɿ k/ku l þh

- अपने काम की योजना बनाते समय दूसरों की प्राथमिकताओं पर विचार करना याद रखें।
- अनुमोदन (अप्रूवल) प्रक्रिया में लगने वाले समय पर विचार करें।
- ध्यान रखें कि कितने लोग इसमें शामिल होंगे और कितने समय के लिए शामिल होंगे।
- अपनी टीम के लिए क्षमता बढ़ाने वाली गतिविधियों को जोड़ना याद रखें।



### vf/kd t kuə

युवा महिलाओं और लड़कियों के नेतृत्व में काम करने के लिए धन की पहले से कमी रही है। कई बार बड़े फंडिंग संगठनों द्वारा नारीवादी आंदोलनों और जमीनी संगठनों की उपेक्षा की जाती है। हालांकि, पिछले कुछ दशकों में, कुछ नारीवादी फंड बनाए गए हैं, जो स्थानीय महिला नेतृत्व वाले संगठनों के साथ साझेदारी करने और उनके स्वयं के समुदायों में हल निकालने पर ध्यान केंद्रित करते हैं।

#### The Association for Women's Rights in

[Development \(AWID\)](#) ने 2019 में एक रिपोर्ट जारी की, जिसमें पता लगाया गया कि कैसे फंड जुटाने वाले नारीवादी आंदोलनों के वित्तपोषण के लिए संभावित रूप से प्रचुर संसाधन प्रदान कर सकते हैं। एडब्ल्यूआईडी और अन्य नारीवादी फंड का मानना है कि जब युवा महिलाएं और लड़कियां एक साथ मिलकर काम करती हैं, तो वे परिवर्तनकारी बदलाव ला सकती हैं।

आप नीचे दिए गए लिंक पर नारीवादी फंड्स के बारे में और अधिक पढ़ सकते हैं:

- [Prosper](#) (महिलाओं के फंड का एक अंतर्राष्ट्रीय नेटवर्क)
  - [FRIDA](#)
  - [The Doria Feminist Fund](#)
  - [Mama Cash](#)
  - [Toward a feminist funding ecosystem% A framework and practical guide\] विकास में महिला अधिकार संघ \(एडब्ल्यूआईडी\)](#)
- द्वारा

### l gk d dh ut,j ɪs

धन के अलावा दूसरे संसाधनों को जुटाने के क्या अवसर हो सकते हैं? क्या आपके किसी सहयोगी के पास एक कार्यालय प्रिंटर है जिसे आप इस्तेमाल कर सकते हैं? क्या आपको पता है कि आपका कोई मित्र अखबार या पत्रिका के लिए काम करता है? क्या आपने क्राउडफंडिंग के बारे में सुना है? गौर कीजिए कि इनमें से कौन – से विकल्प आपके लिए उपलब्ध हैं।



### ; kn j [ka

- अपने देश में दान लेने (या देने) के कानूनों पर शोध करें, क्योंकि वे विभिन्न देशों में अलग हैं।
- अपने धनराशि देने वाले के बारे में सावधानीपूर्वक शोध करें – अपने समूह से पूछें कि यह विशेष डोनर आपके काम में रुचि क्यों ले सकता है। क्या उसके पास वित्त पोषण के लिए कुछ एजेंडा है या उसकी कुछ शर्तें हैं?
- डोनेशन वेबसाइटों या सदस्यता संग्रह (मैम्बरशिप कलेक्शन) के माध्यम से क्राउडफंडिंग को देखें।
- लोग भी संसाधन होते हैं। पक्षधरता प्राप्त करने के लिए अपने नेटवर्क का इस्तेमाल करें साथ ही साथ आगे बढ़ने में विभिन्न कौशल और क्षमताओं को भी इस्तेमाल करें।

## 8- fofo/krk dks ckFfedrk nsuk vks ml dh c' kka k djuk

जब आप किसी प्रश्न को बदलने के लिए काम कर रहे हैं, आप अलग अलग जगहों से और अलग अलग बैकग्राउंड के विभिन्न लोगों से मिलेंगे और उनके साथ काम करेंगे। हमें एक दूसरे से अलग बनाने वाली कुछ चीजें हैं, जिनमें ये शामिल हैं:

- लिंग
- यौन रुझान
- जातीयता या संस्कृति
- धर्म या आध्यात्मिकता
- वैवाहिक स्थिति
- माता–पिता की स्थिति
- सामाजिक या धन की स्थिति
- शिक्षा
- आयु
- शरीर का नाप
- शारीरिक क्षमताएँ



## 1 gk d 1QSI fyWj½dh ut j 1%

क्या आप जानते हैं कि प्रतिच्छेदन क्या होता है?

इसपर गौर करें: आप अभी जिस समूह के साथ काम कर रहे हैं, उसमें मौजूद विभिन्न अंतर्विरोध क्या हैं? आप कितने की पहचान कर सकते हैं?

आप सभी को प्रतिच्छेदन के महत्व के बारे में याद दिलाने के लिए समूह में इस पर चर्चा कर सकते हैं!

- विविधता का मतलब उन सभी तरह से है, जिनमें हम एक-दूसरे से भिन्न हैं।
- जब लोगों के साथ अलग होने की वजह से बुरा बर्ताव किया जाता है तब भेदभाव होता है।
- समावेशन का मतलब है एक ऐसी जगह जहाँ प्रत्येक व्यक्ति को उनके मतभेदों के बावजूद उनके वृष्टिकोण और अनुभवों के लिए सम्मान और महत्व दिया जाता है।
- समानता का मतलब उम्र, क्षमता, लिंग, आय, शिक्षा स्तर, संस्कृति और बैंकग्राउंड पर ध्यान दिए बिना सभी लोगों की जरूरतों को पूरा करने के लिए अवसरों, शक्ति और साधनों का उचित वितरण है।
- नस्ल-विरोधी का मतलब है नस्लीय पूर्वाग्रह, प्रणालीगत नस्लवाद और विशिष्ट नस्लीय समूहों के उत्पीड़न का मुकाबला करने के लिए विचारों और राजनीतिक कार्यों की एक शृंखला बनाना। इसमें आमतौर पर सचेत प्रयास और जानबूझकर किए गए कार्य शामिल होते हैं जिनका उद्देश्य व्यक्तिगत और प्रणालीगत दोनों स्तरों पर सभी लोगों के लिए समान अवसर प्रदान करना है।
- 43 [en.wikipedia.org/wiki/Anti&racism](https://en.wikipedia.org/wiki/Anti&racism)

आपकी परिवर्तनकारी नेतृत्व सफर के लिए विविधता और समावेश को प्राथमिकता देना और स्वीकार करना क्यों महत्वपूर्ण है?

या तो खुले उत्पीड़न जैसे स्पष्ट तरीकों से, या छोटे तरीकों से ये सब मतभेद भेदभाव को जन्म दे सकते हैं। लड़कियों और युवतियों के साथ भेदभाव के कई अलग-अलग तरीके हैं। जैसे की, लड़कियों को अपनी शिक्षा पूरी करने की अनुमति नहीं दी जाती है, या एक आम धारणा है कि सभी महिलाओं को विवाहित होना चाहिए और बच्चे पैदा करने चाहिए।

तो विविधता और समावेशन को प्राथमिकता देना और स्वीकार करना कैसा लगता है?

पार्टी में विविधा लोगों को न्योता दिया जा रहा है य उनको शामिल करने के लिए डांस करने को कहा जा रहा है।

वेरना मायर्स

कल्पना करें की आप एक डांस प्रोग्राम में गए हैं। कमरा अलग-अलग लोगों से भरा हुआ है, जो एक-दूसरे से अलग दिखते हैं, जो अलग-अलग कपड़े पहनते हैं और जो अलग-अलग स्टाइल में डांस करते हैं। इसे विविधता कहते हैं।

हालाँकि, विविधता और समावेशन एक ही बात नहीं हैं। जबकि विविधता में लोगों को "क्या" अलग है इस पर ध्यान केंद्रित करती है, समावेशन का अर्थ है 'कैसे' उनके मतभेदों को स्वीकार, प्रचारित और स्वागत किया जाता है। डांस प्रोग्राम में शामिल होने का मतलब है कि आयोजकों ने

विभिन्न प्रकार के लोगों के भाग लेने के लिए जगह पर विचार किया है और उसे मुमकिन बनाया है, उदाहरण के लिए क्या उस जगह पर व्हीलचेयर से पहुँचा जा सकता है? क्या सभी के लिए अच्छी तरह से चिह्नित, सुलभ और सीमांकित शौचालय हैं? क्या मिलाने वाला खाना विभिन्न खाद्य वहारायटी, एलर्जी, या प्रतिबंधों की अनुमति देता है? क्या हर कोई डांस में शामिल होने में सहज महसूस करता है? डांस पलोर को वास्तव में समावेशी बनाने के लिए, यह महत्वपूर्ण है कि व्हीलचेयर में बैठे अतिथि(यों) सहित हर एक व्यक्ति को आमंत्रित किया जाए, और वह डांस करने में सहज महसूस करे, केवल नृत्य के आनंद के लिए भय और निर्णय से मुक्त हो।

- व्यक्तिगत, सामाजिक और संस्थागत पूर्वाग्रह बहुत से लोगों को सिर्फ इसलिए नुकसान पहुँचाते हैं क्योंकि वे अलग हैं या जानने में ये आपकी मदद करता हैं।
- यह आपको गठबंधन बनाने में मदद करता है
- प्रत्येक व्यक्ति के पास अलग—अलग ऊर्जा, दृष्टिकोण और अनुभव होते हैं, ये बात समझने में और सम्मान प्राप्त करने में मदद करता है।

अधिकांश पारंपरिक, पदानुकमित और पितृसत्तात्मक स्थितियों में, ऐसे लोग पहले से ही अधिकार से निकले जाते हैं और अलग कर दिए जाते हैं। वे डरे हुए हैं या काबिल नहीं हैं, या उन्हें बोलने और या ज्यादा लोगों के सामने अपनी राय साझा करने की अनुमति नहीं है। शामिल करना केवल उनकी जिम्मेदारी नहीं है। यह केवल उस व्यक्ति की जिम्मेदारी नहीं है जो अलग है या यह तय करने के लिए 'फिट नहीं है' कि उन्हें शामिल किया गया है और समायोजित किया गया है। समावेश सुनिश्चित करने की जिम्मेदारी नेताओं, सुगमकर्ताओं, निर्णयकर्ताओं और यहां तक कि उनके साथियों पर भी है।

नेताओं के लिए समावेशी होना, निजी और विविध दृष्टिकोणों की तलाश (और मूल्य) करना, समुदाय और अपनेपन की भावना पैदा करना और उनकी टीम या समूह के बीच गहरे संबंध बनाना महत्वपूर्ण है। सबसे अच्छे समावेशी नेता वे हैं जो खुले विचारों वाले हैं, सहानुभूति के साथ अपनी टीमों के मतभेदों को स्वीकार करते हैं, विविधता को गले लगाने के काबिल हैं, और खासकर निर्णय लेने की भूमिकाओं में पूरी तरह से भाग लेने के लिए विविध राय, संदर्भों और दृष्टिकोण वाले लोगों को आमंत्रित करते हैं।

ऐसेही, टीम के साथी या समूह प्रतिभागी, खासकर वे जो प्रमुख बहुसंख्यक समूहों से आते हैं, समावेशन को आश्वस्त करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। समावेश को पक्का करना: एक भूमिका जिसे आप निभा सकते हैं!

समावेश सुनिश्चित करना: एक भूमिका जिसे आप निभा सकते हैं।

- अपने पूर्वाग्रह की जाँच करें: इस बात से परिचित रहें कि किसी व्यक्ति या लोगों के समूह के बारे में आपके विचारों को क्या प्रभावित कर सकता है। हममें से कई लोग जानबूझकर या अनजाने में कई कारणों से लोगों के खिलाफ पक्षपाती हो सकते हैं — हम उनके समुदाय, उनके धर्म, उनकी भौगोलिक स्थिति, उनके कपड़े पहनने के तरीके या उनकी भाषा के कारण या उनके खिलाफ पूर्वाग्रह बना सकते हैं। अपने आप से पूछें: क्या मेरा पूर्वाग्रह तथ्यों या भावनाओं पर आधारित है? क्या मैं इस व्यक्ति या उनकी संस्कृति या उनके समुदाय के बारे में अच्छे से जनता हूँ?
- कुछ अलग करें: अलग—अलग लोगों के साथ जुड़ना और बातचीत करना शुरू करें, अपने दोस्त बढ़ाए। अपने समुदाय में, जहाँ आप अल्पसंख्यक हो सकते हैं ऐसे एक समूह से मिलें! क्या आप कुछ नया सीख रहे हैं? क्या आप उनके बारे में अलग तरह से सोच रहे हैं? क्या आप अपने भ्रमधारकाओं को दूर करने के लिए प्रश्न पूछ रहे हैं? अपने और अपने आस—पास के लोगों के बारे में हमारे पास पहले से मौजूद विश्वासों पर सवाल उठाना आसान नहीं है, इसलिए लोगों को जानने और उनके बारे में जानने के लिए समय निकालें।
- समानताओं पर ध्यान दें: जबकि विविधता इस बात पर प्रकाश डालती है कि हम सभी एक दूसरे से अलग हैं, समावेशन से हम सभी के साथ समानताओं पर ध्यान केंद्रित करने में मदद कर सकते हैं, उदाहरण के लिए हमें कई प्रोजेक्ट जुनूनी लग सकते हैं। समानताओं पर ध्यान केंद्रित करने से हमें रुद्धिवादिता को महसूस करने और दूर करने में भी मदद मिलती है, और इसलिए ये हमारे मौजूद पूर्वाग्रहों को कम करता है।
- मध्यवर्तन करें, बाधा डालें, सहयोगी बनें: विविधता के बारे में दूसरों को आक्रामक होने की इजाजत न दें। उदाहरण के लिए, अगर आपका दोस्त एक होमोफोबिक मजाक कर रहा है, हसें नहीं। यदि आपके चाचा किसी दूसरे धर्म के बारे में रुखे हैं, तो आप उन्हें बता सकते हैं कि यह सिर्फ असम्भव वर्तन है। यदि आप अपने विशेषाधिकार के प्रति संचेत (और आश्वस्त) हैं, तो आप इसका उपयोग पूर्वाग्रहों और रुद्धियों को तोड़कर बाकी लोगों की मदद करने के लिए कर सकते हैं।

**“gekj sckjæadN ughavlk gekjsfl ok dN ught”**

उदाहरण: विकलांगता की तरफ एक बहुत ही आम रवैया हैं, अक्सर विकलांगता को एक व्यक्ति की ‘समस्या’ के रूप में देखता है, और अक्सर विकलांग लोगों को अलग कर देता है। उन्हें अक्सर दयनीय, या भयभीत, या केवल ‘असामान्य(एन्नार्मल)’ के रूप में देखा जाता है।

जबकि, विकलांग लोगों ने विकलांगता की एक उलटी समझ पैदा की है, जिसे विकलांगता का सामाजिक मॉडल कहा जाता है। इस दृष्टिकोण से पता चलता है कि अलग—अलग लोगों में अलग—अलग शारीरिक ‘नुकसान’ हो सकता है (जैसे बढ़िर होना, या डाउन सिंड्रोम होना, या सीखने में कठिनाई होना या छीलचेयर में होना), यह समाज ही है जो वास्तव में उन्हें ‘निश्चियों’ बनता है।

इसके बारे में सोचो। विकलांगता, समाज ने बनाई हुई एक सामाजिक, सांस्कृतिक, राजनीतिक और आर्थिक रुकावटों का परिणाम है जो वास्तव में विकलांग व्यक्ति की जरूरतों को नहीं समझती।

बिना छीलचेयर वाले व्यक्ति या अंधे इंसान की जरूरतों पर विचार किए बिना, जब नगर परिषद शहर के लिए 20 नए बस स्टॉप की घोषणा करती है, तो परिषद जानबूझकर उस व्यक्ति को अक्षम कर रही है (या बस स्टॉप तक पहुंचने में असमर्थ बनती हैं!)

हालांकि, अगर मेयर और परिषद के कई सदस्य अलग अलग तरह के लोगों (विकलांगता अधिकार समूहों के प्रतिनिधियों के साथ) को नियोजन बैठकों में आमंत्रित करते हैं, जो बस स्टॉप का उपयोग करने की सम्भावना रखते हैं, तो वे विविधता पर गौर कर रहे हैं। जब विभिन्न समूहों के सदस्यों को अपने दृष्टिकोण और राय पेश करने का अवसर मिलता है, और उनकी बात सुनते हैं, और उनके विचारों को समझा जाता है, तब नगर परिषद सचमुच में समावेशी हो रही है।

\* से लिया गया: समावेशी निर्णय लेने पर आइडियाज टूलकिट: मीडिया के लिए टूलकिट।, ब्रिटिश काउंसिल। (2014)।

मतभेदों और समानताओं को स्वीकार करने और उनको अपनाने से, आप हर इंसान को सम्मान और महत्व देना सीख सकते हैं, और आपके काम में उनका समर्थन शक्तिशाली गठबंधन बनाने के अवसर लाता है।

**I gk d !Qsl fyVj½dh ut j e%**

कई लोगों के बीच रहने के बावजूद भी क्या कभी आपने अकेलापन महसूस किया है? क्या आप चाहते हैं कि ज्यादा से ज्यादा लोग आपको और आपकी रुचियों को समझें?

आप **यहाँ** विविधता को समझने और उसे अपनाने के बारे में और गतिविधियां पा सकते हैं।

## 9- usRø dh pukfr; kdk l keuk djuk

युवतियों और लड़कियों में अपने समुदाय के नेता के रूप में महत्वपूर्ण भूमिका निभाने की क्षमता होती है। युवतियों के परिवर्तनकारी नेतृत्व सफर में नेतृत्व की चुनौतियों को मार्गदर्शित करना और निर्णय लेने में काबिल होने के लिए लिए जगह बनाना सीखना एक और महत्वपूर्ण पहलू है। इसका मतलब ये हो सकता है, उदाहरण के लिए, आंदोलनों और संगठनों के बीच पीढ़ीगत गतिशीलता को देखनाय जिसपर अभ्यास हो रहा है ऐसे नेतृत्व मॉडल को समझना, और बाकी नेताओं के साथ काम करना जो दूसरों के बीच एक परिवर्तनकारी दृष्टिकोण का पालन करते हैं।

जबकि कुछ चुनौतियाँ एक विशिष्ट स्थिति के लिए बंधी हैं, बाकि जारी हैं। आनेवाली चुनौतियों या आने वाले जोखिमों की पहचान करना ये चुनौतियों के लिए तैयार रहने का एक तरीका है। इससे हमें संभावित समाधानों को समझने में भी मदद मिलेगी!

**I gk d !Qsl fyVj½dh ut j ea**

अपने पक्षधरता के उद्द्येश के सफर की कल्पना करें। इसे हासिल

करने की दिशा में आप क्या करदम उठा रहे हैं?

आपके रस्ते में संभावित बाधाएं क्या हैं? संभावित चुनौतियाँ क्या हैं? समूह को इन बातों के बारे में सोचने के लिए प्रेरित करें और संभावित समाधानों पर चर्चा के लिए उन्हें लिखें। क्या कुछ चुनौतियाँ आपको या आपके साथियों के लिए बहुत जोखिम भरी लगती हैं? क्या ऐसे उद्देश्यों को प्राप्त करने का कोई अलग तरीका है? इस अध्याय के खंड 5 और 6 में आपकी सहायता के लिए टिप्प और ट्रिक्स हैं।



ये कुछ चुनौतियाँ हैं जिनका सामना युवतियों को आपने नेतृत्व सफर में संभावित रूप से करना पड़ सकता है और जिसमें विविध नकारात्मक दृष्टिकोण, प्रथाएँ और घटक: शामिल हैं,

- सांस्कृतिक बाधाएँ
- खतरनाक पुरुषत्व
- कम होते नागरिक स्थान
- प्रतीकवाद
- जोखिम और खतरे

आनेवाली चुनौतियों और पहचानी गई जोखिमों का जवाब देने के तरीकों का अनुमान लगाने के लिए युवतियों और लड़कियों को शामिल करने वाली किसी भी गतिविधि या पहल से पहले जोखिम का मूल्यांकन किया जाता है। जहां भरी जोखिमों की पहचान की जाती है, वहाँ गतिविधिया तब तक आगे नहीं बढ़ेंगी जब तक कि ऐसी शांति की रणनीति बनाई नहीं जाती है जो जोखिम को मध्यम या नीचे के स्तर तक कम कर दे। हालाँकि, जोखिम मूल्यांकन एक नियमित प्रक्रिया होनी चाहिए, और जो लड़कियाँ और युवतियाँ खुद जोखिम रजिस्टर में शामिल हैं, उन्हें नियमित रूप से अपडेट किया जाना चाहिए।

## ckllkvkavkj fojkjk dks de djus ds fy, eq; VII ॥ ॥ puk ॥

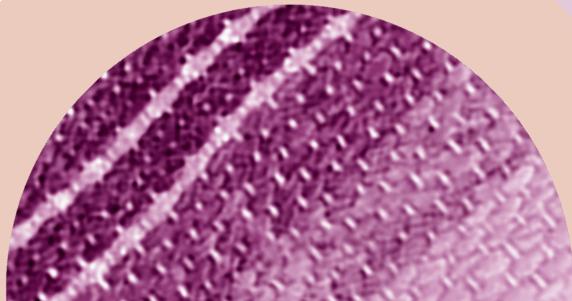
- तैयार रहें। अपने समर्थन के मुद्दे को अच्छी तरह से जानें आश्वस्त रहें, रचनात्मक रहें और डरें नहीं!
- इसे आसान करें। आसान, सही और सकारात्मक भाषा का इस्तेमाल करें।
- लड़ाई को स्वीकार करें और उसका हल निकालें।
- साझेदारी और साथी (लिंग की ओर) बनाएं और बनाए रखें मदद करने के मौकों को तलाश करें। जितनी अधिक राय, खासकर अगर विविध और समावेशी हों, उनका शोर उतना ही तेज होगा!
- अपने विरोधी पक्ष को जाने, विरोधियों के उद्देश्य, संदेश रणनीति और साथियों को, समझाने की कोशिश करें।
- उनको सबूत दिखाएं। विरोधीयों के तर्कों का मुकाबला करने के लिए तथ्यों और सबुत आधारित जाँच करें।
- ये जाने की, कुछ चीजे न बदलने वाली होती हैं और कभी कभी समझौता करना पड़ता है। जब भी जरूरत हो, उसे छोड़ने के लिए, तैयार रहें।



## I gk d ॥ QSI fyVvj ॥ dh ut j ea

आप अपने प्रशिक्षण के दौरान, अपनी चुनौतियों, नीतियों के मूल्यांकन को संचालित करके उन्हें कम करने में अपने भागीदारों की मदद करना चाहते हैं।

- युवा नेतृत्व के माध्यम से सहजता बनाना (यूएनडीआरआर)
- चलती—फिरती जीवीयी युवतियों के साथ काम करना, सेवा प्रदाता के लिए एक गाइड (यूनिसेफ लैक्रो)
- 2020 सुरक्षा नीति (एफआरआईडीए)
- संकट के समय की प्रतिक्रिया में युवा नेतृत्व और पलेकिसबल समुदाय का समर्थन करना ( mmunitie )
- डिजिटल देखभाल (एफआरआईडीएफआरआईडीए)
- पक्षधरता का भविष्य (महिलाओं का मुख्य समूह)



# E- ; φfr; kads gd ekuo vf/kdkj g§ eqladks l e>uk

2015 में, विश्व वायडब्ल्यूसीए ने 2035 तक “100 मिलियन युवा महिलाओं और लड़कियों को न्याय, लैंगिक समानता और हिंसा और युद्ध के बिना दुनिया बनाने के लिए एक स्थायी वायडब्ल्यूसीए आंदोलन का नेतृत्व करने के लिए शक्ति संरचनाओं को बदलने के लिए एक साहसिक, परिवर्तनकारी लक्ष्य अपनाया।” ये लक्ष्य स्थायी विकास के लिए संयुक्त राष्ट्र के 2030 एजेंडा और इसके 17 स्थायी विकास लक्ष्यों (एसडीजी) से प्रेरित हैं – गरीबी हटाने के साथ आर्थिक, सामाजिक और पर्यावरणीय विकास हासिल करने के प्रयासों में किसी को भी पीछे नहीं छोड़ने के लिए प्रतिबद्ध एक वैश्विक कार्य योजना और सार्वभौमिक शांति के लिए हैं। 2030 का एजेंडा गरिमा और समानता को केंद्रित करता है। स्थानीय समुदायों और जमीनी स्तर पर आधारित मानव अधिकार आधारित, नारीवादी, विश्वास और अंतःक्रियात्मक नेतृत्व के निर्माण की दिशा में वायडब्ल्यूसीए का काम इस परिवर्तनकारी दृष्टि के साथ संरेखित है और एसडीजी को हासिल करने के लिए महत्वपूर्ण है।

लैंगिक समानता पर बहुत धीमी, बहुत नाजुक या बहुत खंडित प्रगति हो रही है। दुनिया के किसी भी देश ने लैंगिक समानता हासिल नहीं की है और अगर मौजूदा ट्रेंड जारी रहा तो लैंगिक समानता हासिल करने की 2030 की समय सीमा पूरी नहीं हो पाएगी। 45

हमारा मानना है कि बेहतर भविष्य बनाने के लिए युवतियों का जुड़ाव और नेतृत्व महत्वपूर्ण है।

वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए महिलाओं, युवतियों और लड़कियों की निजी और सामूहिक शक्ति को, सामाजिक परिवर्तन में चौंपियन बनाने के साथ–साथ संगठनात्मक सहयोगियों, भागीदारों और व्यापक वैश्विक महिला आंदोलन के साथ काम करने के लिए समर्थन और प्रेरित करने के लिए प्रतिबद्ध हम युवतियों और लड़कियों की भागीदारी, नेतृत्व और पक्षधरता में विशेष निवेश के साथ महिला नेताओं के मजबूत, अंतर–पीढ़ीगत नेटवर्क का निर्माण करते हैं। हमारे वैश्विक सामूहिक कार्य के जरिये, हम एसडीजी के बीच मुख्य क्षेत्रों में योगदान करते हैं।

45. EM2030. ‘Back to Normal’ is Not Enough: the 2022 SDG Gender Index (Woking: Equal Measures 2030, 2022).

[www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index](http://www.equalmeasures2030.org/2022-sdg-gender-index)

- विश्व वाईडब्ल्यूसीए लक्ष्य 2035, और लैंगिक समानता और समावेश को बढ़ावा देने वाले एसडीजी, और समावेशी, शांतिपूर्ण समाजों को बढ़ावा देने के लिए युवतियों, सहयोगियों और संघों के एक समावेशी आंदोलन का विस्तार करें और उसे बनाए रखें (एसडीजी 5, 10, 16, 17)।
- समावेशन और जिम्मेदारी को तय करनाय और हर जगह लैंगिक समानता, नारीवादी संस्थानों को मजबूत करना, हमारे नेतृत्व का विकास और जुड़ाव का समर्थन करने वाले काम के जरिये युवतियों और लड़कियों के परिवर्तनकारी नेतृत्व को सक्षम बनाने और समर्थन देने के लिए वाईडब्ल्यूसीए आंदोलन की पहुंच और प्रभावशीलता का विस्तार करें। (एसडीजी 4, 5, 10, 16).
- यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ अदि आकारों और हिंसा पर विशेष ध्यान देने के साथ महिलाओं और लड़कियों को उनके मानवाधिकारों का दावा करने और स्थानीय, राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और अंतर्राष्ट्रीय प्राथमिकताओं और नीतियों को प्रभावित करने के लिए नेटवर्क और स्थान की सुविधा दिलाना। (एसडीजी 3, 5, 10 दक्ष 16)

टूलकिट का यह खंड युवतियों के लिए कुछ सबसे बड़े मानव अधिकारों के मुद्दों की रूपरेखा तैयार करता है, जिसे खुद युवतियों ने पहचाना है। मानवाधि आकारों पर अंतर्राष्ट्रीय समझौता, ब्वॉ<sup>47</sup> की तरह, देशों को सभी क्षेत्रों में महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव को खत्म करने और समाज में महिलाओं और लड़कियों के समान अधिकारों को बढ़ावा देने की जरूरत है। ये सभी मुद्दे एक दूसरों से संबंधित हैं, और इन सभी में उप–मुद्दों की एक धारा है जो एक–दूसरे को भी काटते हैं।

46. विश्व वाईडब्ल्यूसीए और राइजअप! कार्यक्रम सहित विभिन्न युवा महिला प्रमुखों के सहयोग से संचालित टॉचलाइट कलेक्टिव द्वारा आयोजित परामर्श प्रक्रिया में भाग लेने वाली युवतियों और लड़कियों ने इन सात मुद्दों पर जोर दिया। हालाँकि, दूसरी समस्याएँ भी हो सकती हैं। हम आपको प्रोत्साहित करेंगे कि आप पिछले सत्रों में प्राप्त जानकारी और डेटा संग्रह के अपने कौशल का उपयोग करें और यदि जरूरत पड़ी तो विशिष्ट विषयों की गहनता से जाँच करें। इस गाइड को बनाने के लिए अपनाये गए फैमिनिस्ट कंसलेटेशन फेज के बारे में एनेक्स 4 में विस्तार से जानें: राइज अप! गाइड अपडेट।

47. [www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf](http://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf)

इस खंड के लिए चुने गए मुद्दे में वे सभी चुनौतियाँ शामिल नहीं हैं जिनका सामना युवा महिलाओं को करना पड़ता है, लेकिन वे आपको उन अनूठी स्वास्थ्य और सामाजिक चुनौतियों को समझने के लिए मदद कर सकती हैं जिनका सामना युवतियों को अपने लिंग और समाज में वंचित स्थान के कारण करना पड़ता है।

ये विषय आपको सीमा में बाधने के लिए नहीं हैं, क्योंकि इनमें से कोई भी मुद्दा साइलो में मौजूद नहीं है, बल्कि आपको इन 7 विषयों को थोड़ा गहराई से एक्सप्लोर करने और अपने लिए यह तय करने के लिए मदद करता है कि आप, आपके साथियों और आपका समुदाय का ध्यान किस पर केंद्रित करना चाहते हैं।

प्रमुख मुद्दे हैं:

1. यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार
2. आर्थिक सशक्तिकरण
3. शांति और न्याय
4. जलवायु आपातकाल
5. मानसिक स्वास्थ्य
6. यौन और लिंग आधारित हिंसा
7. विश्वास और नारीवाद

प्रत्येक विषय में, आप पाएंगे:

- समस्या की एक परिभाषा और यह विभिन्न लिंगों को कैसे प्रभावित करता है उसका स्पष्टीकरण
- समस्या के प्रत्येक क्षेत्र में आपके अधिकारों की एक सूची
- कुछ प्रश्न जिनपर आपको समूह के साथ मिलकर विमर्श करना है, इससे आपको यह समझने में मदद मिलेगी कि यह विषय आपके समुदाय के लिए कैसे प्रासंगिक है
- आगे पढ़ने के लिए कार्रवाई उन्मुख संसाधनों की एक सूची

यहाँ दी गयी जानकारी कि मदद से आप न केवल इन विषयों पर अपने कौशल का संशोधन कर सकेंगी बल्कि अपने समुदाय में जिन युवतियों के साथ आप काम कर रही हैं, उनकी रुचियों और प्राथमिकताओं के आधार पर प्रशिक्षण सत्र की समुदित योजना बना सकेंगी। यह जानकारी अपने आप में संपूर्ण नहीं है, लेकिन यहाँ अन्य सामग्रियों का एक अवलोकन दिया जा रहा जिसमें से आप अपने लिए आवश्यक जानकारी जुटा सकती हैं।

## I gk d ¼SI fyVv½dh ut j ea

गाइड में इस बिंदु तक आते-आते आप सत्रों, विषयों और अवधारणाओं के साथ खेलना सीख गयी होंगी। आप एक आलोचनात्मक सोच रखने वाली सुपरस्टार हैं! जैसा कि मुझे यकीन है कि आप इस सत्र को देखकरअब यह जान गयी होंगी, कि ये सभी मुद्दे आपस में जुड़े हुए हैं। मानसिक स्वास्थ्य शांति और न्याय से जुड़ा है। यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार भी आर्थिक अधिकार के मुद्दे हैं। इस सूची में आप जिन दो अंतर्संबंधों को देख रही हैं, उनमें से एक को लिख लें, और इस बात पर विचार करें कि कौन सी चीजें उन्हें एकसाथ लाती हैं।

## 1- ; kši vks ct uu LokF; , oa vf/kdkj ¼l vkj, pvkj ½

हर किसी की एसआरएचआर सम्बन्धी जरूरतें अलग-अलग होती हैं। और सभी मानवाधिकारों की तरह, सभी को उनके अधिकार मिलने चाहिए। युवा महिलाओं और अधोषित लिंग के लोगों की जरूरतें, युवा पुरुषों से अलग होती हैं, और ये लोग अपने अधिकारों के लिए मुश्किलों का सामना करते हैं। ग्रामीण समुदायों विविध धर्मों के, सांस्कृतिक और जातीय पृष्ठभूमि से आने वालेय और अलग-अलग शैक्षणिक स्तरों वाले युवाओं के पास अपने एसआरएचआर तक पहुँचने के लिए ज्ञान, आवश्यकताओं, क्षमताओं और संसाधनों के अपने स्तर होते हैं। गर्भवती महिलाएं, मां, लेस्बियन, एचआईवी संक्रमित लोग, या ऐसे लोग जिन्होंने यौन या लिंग आधारित हिंसा का अनुभव किया है, उनकी भी अलग-अलग जरूरतें हैं।

### एसआरएचआर क्यों महत्वपूर्ण है?

48. विश्व वाईएमसीए में, हम एलजीबीटीक्यू लोगों को शामिल करने और उनकी सुरक्षा के लिए लड़ रहे हैं। हम जानते हैं कि हाशिए पर खड़ी महिलाएं और विपरीत लिंग और लैंगिकता के लोग पिरुसत्तात्मक उत्पीड़न को झेल रहे हैं और साथ ही, जाति, भौगोलिक रिथिति, धर्म, संस्कृति, वर्ग और उपनिवेशवाद से जुड़ी समस्याओं का अनुभव कर रहे हैं। वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए एक सदी से भी अधिक समय से लैंगिक समानता के लिए लड़ रहा है, और हमारा मानना है कि एक साहसिक, प्रगतिशील नारीवादी आंदोलन को जीवंत बनाए रखने के लिए मानवाधिकारों की एक समावेशी, अंतःविषय दृष्टिकोण महत्वपूर्ण है। हम जानते हैं कि विधिता महिलाओं के आंदोलनों को ताकत देती है और पिछले कई वर्षों से विविध समुदायों को समर्थन प्रदान कर रही है, महिलाओं, युवतियों और किशोरियों के विभिन्न समूहों के बीच सशक्तिकरण करना हमारी प्रतिबद्धता है। अधिक जानकारी के लिए: [www.worldywca.org>this-internationalwomensday2021world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqwomen-and-marginalised-genders](http://www.worldywca.org>this-internationalwomensday2021world-ywca-invites-all-to-sign-a-pledge-to-support-lgbtqwomen-and-marginalised-genders)

प्रजनन स्वास्थ्य से सम्बंधित समस्याएं कई देशों में 15–49 वर्ष की आयु की महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के खराब स्वास्थ्य और मृत्यु का एक प्रमुख कारण हैं। 49 लैंगिक असमानता, महिलाओं और लड़कियों के यौन और प्रजनन स्वास्थ्य को प्रभावित करती है (एसआरएचआर) जिससे महिलाएं, युवतियां और किशोर उम्र की लड़कियां और लैंगिक विविधता वाले लोग अपने शरीर, कामुकता और स्वास्थ्य से सम्बंधित सटीक निर्णय लेने के अपने अदिकारों से वंचित हो जाते हैं। इसके अलावा, कई लोगों के पास उन निर्णयों को लेने के लिए आवश्यक व्यापक स्वास्थ्य देखभाल, सूचना और सेवाओं तक पहुंच नहीं है। दुनिया भर में 214 मिलियन से अधिक महिलाएं आधुनिक गर्भनिरोधक चाहती हैं, लेकिन उन्हें यह सुलभ नहीं है यह गर्भावस्था और प्रसव से संबंधित बीमारियों से प्रतिदिन 800 से अधिक महिलाओं की मृत्यु हो जाती है और 76 देशों में आज भी वयस्कों में सहमति से संबंध अवैध हैं। ये अस्वीकार्य वर्जनाओं, पूर्वाग्रहों, गलत धारणाओं और प्रतिबंधात्मक कानूनों और नीतियों का परिणाम हैं, और एसआरएचआर की ऐसी जमीनी समस्याएं हैं जो महिलाओं, युवतियों और किशोरियों को एसआरएचआर (एसआरएचआर) की सुविधा से दूर करती हैं, सेवाओं तक उनकी पहुंच को रोकती है और उनके अच्छे जीवन पर बुर असर डालती हैं। इसके अलावा, महिलाओं, युवतियों और किशोरियों के पास बात करने और एसआरएचआर मुद्दों के बारे में जानकारी प्राप्त करने के लिए अक्सर सुरक्षित और सहायक तरीके नहीं होते हैं।

## vkj vf/kd t kua

दुनिया भर में सरकारें एसआरएचआर का उल्लंघन करती हैं।

- 23 यूरोपीय देशों में ट्रांसजेंडर लोगों को कानूनी रूप से मान्यता देने से पहले उनकी नसबंदी करनी पड़ती है।
- असुरक्षित गर्भपात की समस्याओं से जूझते हुए हर साल 47,000 गर्भवती महिलाओं की मृत्यु हो जाती है, और यह संख्या बहुत अधिक होने की संभावना है।
- प्रति वर्ष 14 मिलियन से अधिक किशोर लड़कियां जन्म देती हैं, जो मुख्य रूप से बलात्कार और अवांछित गर्भावस्था का परिणाम है।
- 76 देश समान लिंग के वयस्कों द्वारा सहमति से किए गए यौन कृत्यों को अपराध मानते हैं।

[www.globalfundforwomen.org/what&we&do/gender&justice/reproductive&justice](http://www.globalfundforwomen.org/what&we&do/gender&justice/reproductive&justice)

49. यूएनएफपीए। यौन और प्रजनन स्वास्थ्य। [www.unfpa.org/seUual&reproductive&health#readmore&eUpand](http://www.unfpa.org/seUual&reproductive&health#readmore&eUpand)

आपको यह अधिकार है कि:

- आप चुन सकें कि आप अपने शरीर के साथ क्या करते हैं। इसका मतलब है कि आप अपने जीवन और भविष्य से जुड़े सही निर्णय लेने में सक्षम हैं। चुनाव करने का अधिकार दिया जा रहा है।
- अपनी सेक्सुअलिटी, लैंगिक पहचान, और लैंगिक अभिव्यक्ति को खुद परिभाषित करें। ये वे तरीके हैं जिनमें एक व्यक्ति अपने लिंग की पहचान करता है और द्या व्यक्ति करता है, जिसमें शामिल है स्वयं की छवि, अपनी देहस्थिति और लैंगिक भूमिकायें। किसी का लिंग (जैसे पुरुष, महिला, इंटरसेक्स, आदि) आमतौर पर किसी के शारीरिक जीव विज्ञान के आधार पर जन्म के समय निर्धारित किया जाता है। किसी का लिंग (जैसे पुरुष, महिला, जैंडरक्वीर आदि) खुद की आंतरिक भावना है। किसी की लैंगिक अभिव्यक्ति (उदाहरण के लिए पुलिंग, स्ट्रीलिंग, उभयलिंगी, आदि) है कि कैसे कोई लैंगिक विशेषताओं, प्रस्तुतियों, भूमिकाओं, इत्यादि को स्वीकार करता है।<sup>50</sup>
- तय करें कि कब आपको यौन रूप से सक्रिय होना है यह अपने यौन साथी को चुनने का अधिकार और सुरक्षित और सुखद यौन अनुभव प्राप्त करने का अधिकार। सुरक्षित यौन संबंध का मतलब है केवल एक असंक्रमित साथी के साथ यौन संबंध बनाना और एचआईवी सहित यौन संचारित रोगों के प्रति सुरक्षित यौन संबंध बनाना। यौन सुख का आनंद लेना और अपने शरीर के बारे में अच्छा महसूस करना, अपनी सेक्सुअलिटी को लेकर सहज महसूस करना स्वस्थ कामुकता का हिस्सा है।<sup>51</sup>
- तय करें कि किससे और कब शादी करती है।<sup>52</sup>
- यह तय करें कि कब बच्चा पैदा करना है और कितने बच्चे पैदा करना है।
- व्यापक यौन आधारित शिक्षा प्राप्त करें जो बच्चों और युवाओं की भलाई के लिए आवश्यक है। इसकी सहायता से उन्हें अपने जीवन में सटीक और जिम्मेदाराना चुनाव करने के लिए आवश्यक ज्ञान और कौशल प्राप्त होता है।
- 50. मूल परिभाषाएँ: यौन अभिव्यक्ति, लैंगिक पहचान और अभिव्यक्ति (एसओजीआईई). [www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-andsexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en](http://www.chp.edu/-/media/chp/departments-and-services/adolescent-and-young-adult-medicine/documents/gender-andsexual-development/basic-definitions-sogie.pdf?la=en)
- 51. अभिभावक की योजना— सेक्स और आनंद. [www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-andpleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create,anda%20make%20you%20feel%20good](http://www.plannedparenthood.org/learn/sex-pleasure-and-sexual-dysfunction/sex-andpleasure#:~:text=Sex%20can%20help%20you%20create,anda%20make%20you%20feel%20good)
- 52. समानता और मानवाधिकार आयोग। अनुच्छेद 12: विवाह करने का अधिकार। [www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry](http://www.equalityhumanrights.com/en/human-rights-act/article-12-right-marry)
- 53. यूनेस्को (2021)। व्यापक यौन शिक्षा की यात्रा। वैश्विक स्थिति। रिपोर्ट [The journey towards comprehensive sexuality education - Global status report.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/The%20journey%20towards%20comprehensive%20sexuality%20education%20-%20Global%20status%20report.pdf)



- आधुनिक गर्भ निरोधकों की विशालकाय श्रेणियों तक पहुँच |54
- सुरक्षित गर्भपात सेवाओं तक पहुँच। सुरक्षित गर्भपात सेवाओं तक पहुँच असुरक्षित गर्भपात से चोट, बीमारी और मृत्यु को कम करती है |55
- एचआईवी और एसटीआई जनित बीमारियों की रोकथाम और उपचार हेतु सेवाएं लेना |56
- लिंग आधारित हिंसा, हानिकारक वर्जनाओं (यानी महिला जननांग विकृति), घरेलू हिंसा, अंतरंग साथी हिंसा, बलात्कार और यौन हमले से मुक्त रहें57

## l gk d ॥Q॥ fyWj ½dh ut j ea

आपके समुदाय में एसआरएचआर से जुड़े कौन से मुद्दे सबसे अधिक प्रचलित हैं? आपके पास कौन से अन्य अधिकार हैं जो यौन और प्रजनन स्वास्थ्य से संबंधित हैं? क्या आप जानते हैं कि अपने समुदाय में एसआरएच सेवाओं का उपयोग कैसे करें?

## I ॥Q ॥ ds j pd

अपने शरीर और सेक्सुअलिटी के बारे में सोचना आपका निजी मामला है। यहाँ आपके निजी या आपके मित्रों या साथियों द्वारा आपके साथ साझा किए गए उन अनुभवों को सामने ला सकता है जो हानिकारक थे। अगर आपको अपने अनुभव के बारे में किसी से बात करनी हो, तो कृपया किसी ऐसे व्यक्ति से बात करें जिस पर आप भरोसा करते हैं। यदि आप बात करना चाहें तो आप स्थानीय या राष्ट्रीय कॉल-इन सेंटर, ऑनलाइन या व्हिडियो रूप से सहायता प्राप्त कर सकते हैं, जो ऐसे विषयों पर बात करने के लिए प्रशिक्षित किए गए होते हैं।

यह एक ऐसा समय भी होता है जब आप अभिभूत हो जाते हैं वर्योंकि आपको आपकी सेक्सुअलिटी का पता लग चूका और आप इस यात्रा में आगे भी बढ़ सकते हैं। इसी तरह, उन दोस्तों या साथियों से संपर्क करें जिन पर आप भरोसा करते हैं।

## 2- v kFkzl l 'käadj.k ॥b d,ufed , Ei kojeV ½

युवा महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण (इकॉनॉमिक एम्पावरमेंट), लैंगिक समानता, महिलाओं के अधिकार, गरीबी उन्मूलन इत्यादि के लिए समावेशी आर्थिक विकास बहुत जरूरी है। सभी मजदूर बाजारों में महिलाओं के साथ लगातार असमान व्यवहार किया जा रहा है। आर्थिक सशक्तिकरण (इकॉनॉमिक एम्पावरमेंट) जाति, धर्म, आयु, वर्ग, जाति, शारीरिक क्षमता, प्रवास की स्थिति, यौन अभिविन्यास और लिंग पहचान के आधार पर भेदभाव के साथ विभाजित करता है, जो बहुत से लोगों को गरीबी में धकेल देता है।

आपके पास अधिकार हैं:

- एक समान या एक ही काम करने वाले लोगों को एक समान वेतन मिले। पुरुष तथा महिलाएँ एक समान वेतन के हकदार हैं, खासकर जब वे एक ही तरह का काम कर रहे हैं। | 58
- ऐसा वेतन पाएं जो मानवीय गरिमा के लायक अस्तित्व सुनिश्चित करता है और सामाजिक सुरक्षा के अन्य रूपों द्वारा, अगर आवश्यक हो, तो पूरक है। प्रत्येक व्यक्ति जो काम करता है उसे उचित और अनुकूल वेतन(सैलरी) पाने का अधिकार है जो यह सुनिश्चित करता है कि उनका अस्तित्व मानवीय गरिमा के योग्य है। | 59
- पुरुषों के समान आर्थिक अवसर हों। यह महिलाओं को पुरुषों के साथ बराबरी का दर्जा देता है और महिलाओं को उत्पादन के किसी भी साधन में अपनी पूरी क्षमता का उपयोग करने की अनुमति देता है।

58.लैंगिक समानता कानून केंद्र। एकसमान वेतन। [www-genderequalitylaw.org/equal&pay](http://www-genderequalitylaw.org/equal&pay)

59.संयुक्त राष्ट्र। मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा [www-un.org/en/about&us/universal&declaration&of&human&rights](http://www-un.org/en/about&us/universal&declaration&of&human&rights)

## foLrkj l st ku

- पूरी कहानी: व्यापक सेक्सुअलिटी शिक्षा का समर्थन, जिसमें गर्भपात (आईपास) शामिल है
- गर्भपात सुगमता और अधिकारों के लिए राजनीतिक समर्थन का विस्तार: अधिवक्ताओं के लिए वैशिक सबक (आईपास)
- किशोर यौन और प्रजनन स्वास्थ्य (एसआरएच) मानवीय सेटिंग्स के लिए टूलकिट: 2020 संस्करण (प्रजनन स्वास्थ्य समस्याओं पर अंतर-पक्षीय कार्य समूह)
- कोविड-19 टूलकिट श्रृंखला में यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार (मातृ, नवजात और बाल स्वास्थ्य के लिए साझेदारी)
- सुरक्षित स्थानों में किशोर यौन और प्रजनन स्वास्थ्य उपक्रमों की निगरानी और मूल्यांकन के लिए टूलकिट (महिला शरणार्थी आयोग)
- युवा अधिकारों के लिए युवा शक्ति: अपनी राष्ट्रीय युवा रणनीति विकसित करने के लिए एक इंटरैकिट टूलकिट (एमनेस्टी इंटरनेशनल)
- ग्लोबल लीड टूलकिट: सामुदायिक विकास में योगदान करने और नेतृत्व करने के लिए युवाओं के लिए अवसरों का समर्थन करने के लिए संसाधन (यूएसएआईडी)
- यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार और मानसिक स्वास्थ्य के समर्थन के लिए एक युवा महिला टूलकिट (विश्व वाईएमसीए और भारत में नारीवाद, 2020)

54. विश्व स्वस्थ्य संगठन(डब्ल्यूएचओ) (2020). परिवार नियोजन/गर्भनिरोध के तरीके. [www-who-int/news&room/fact&sheets/detail/family&planning&contraception](http://www-who-int/news&room/fact&sheets/detail/family&planning&contraception)

55.विश्व स्वस्थ्य संगठन(डब्ल्यूएचओ) (2022). गर्भपात की गाईडलाइन. [www-who-int/publications/i/item/9789240039483](http://www-who-int/publications/i/item/9789240039483)

56.विश्व स्वस्थ्य संगठन(डब्ल्यूएचओ) (2021). एचआईवीएचडस [www-who-int/news&room/fact&sheets/detail/hiv&aids](http://www-who-int/news&room/fact&sheets/detail/hiv&aids)

57.संयुक्त राष्ट्र(यूएन) तुमन एशिया पैसिफिक, महिलाओं के लिए हिंसामुक्त जीवन [asiapacific-unwomen-org/en/countries/bangladesh/women&live&a&life&free&of&violence](http://asiapacific-unwomen-org/en/countries/bangladesh/women&live&a&life&free&of&violence)



- उचित और अनुकूल परिस्थितियों में और बेरोजगारी से सुरक्षा के साथ स्वतंत्र रूप से कार्य करें। प्रत्येक व्यक्ति को काम करने, रोजगार के स्वतंत्र विकल्प, काम की उचित और अनुकूल परिस्थितियों और बेरोजगारी से सुरक्षा का अधिकार है। 60
- सुरक्षित, सुरक्षित और स्वस्थ परिस्थितियों में काम करें, जिसमें यौन हिंसा, तरकरी, साथी हिंसा और असुरक्षित यौन संबंध से मुक्ति शामिल है। 61
- अपने हितों की रक्षा के लिए श्रमिक संघों और श्रमिक समूहों जैसे श्रमिक आंदोलनों का गठन या शामिल होना या संगठित करना। इसमें किसी भी प्रकार के शोषण और दुर्व्यवहार से बचाव के लिए संघीयी की स्वतंत्रता शामिल है। 62
- बैंक क्रेडिट एक्सेस करें। यह लड़कियों और महिलाओं को अपनी बचत का अनुकूलन करने, व्यवसाय बढ़ाने और खुद को और अपने परिवार को गरीबी और भेदभाव से बाहर निकालने में सक्षम बनाता है। 63
- आर्थिक स्वायत्ता हो। इसमें आर्थिक सशक्तिकरण (इकॉनॉमिक एम्पावरमेंट) नीतियों में सकारात्मक कार्रवाई शामिल है। 64
- महिलाओं को उनकी नौकरियों का आश्वासन देने के लिए श्रम सुरक्षा तक पहुंच और उनके जीवन को खतरे में डालने वाले रोजगार से अनुचित बर्खास्तगी को सीमित करना। 65
- आराम, काम के घंटों की उचित सीमा और वेतन के साथ आवधिक छुटियों सहित। 66, 67
- लड़कियों और महिलाओं द्वारा किए गए अवैतनिक धरेलू कार्य को मान्यता और सराहना। यह धरेलू अर्थव्यवस्थाओं और पारिवारिक जीवन में योगदान देता है और आधार बनाता है। 68

60. ILO. C122 – C122 – एम्पावरमेंट पॉलिसी कन्वेंशन, 1964(नंबर122)। [www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100%::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312267](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100%::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312267)

- विश्व स्वास्थ्य संगठन (2017)। श्रमिक के स्वास्थ्य की रक्षा। [www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health](http://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers-health)
- ILO. अध्याय ॥ श्रम कानून के मूल प्रावधान: संघ की स्वतंत्रता। [www.ilo.org/legacy/dialogue/ifpdial/llg\\_noframes/ch2.htm](http://www.ilo.org/legacy/english/dialogue/ifpdial/llg_noframes/ch2.htm)
- अंतर्राष्ट्रीय वित्त निगम (IFC)। वित्त तक पहुंच में लैंगिक अंतर को कम करना। [www-ifc-org/wps/wcm/connect/news\\_ext\\_content/ifc\\_external\\_corporate\\_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance](http://www-ifc-org/wps/wcm/connect/news_ext_content/ifc_external_corporate_site/news+and+events/news/bridging+the+gender+gap+in+access+to+finance)
- लैटिन अमेरिका में सामाजिक एकता के लिए यूरोसोशल कार्यक्रम।

आर्थिक स्वायत्ता और देखरेख। [eurosocial-eu/wp&content/uploads/2020/07/8\\_194\\_Economic&autonomy&care\\_julio\\_ENG.pdf](http://eurosocial-eu/wp&content/uploads/2020/07/8_194_Economic&autonomy&care_julio_ENG.pdf)

- ILO अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों के लाभ। वैश्वीकरण की चुनौतियों ने अंतर्राष्ट्रीय श्रम मानकों को पहले से अधिक प्रासंगिक बना दिया है। आज वे क्या लाभ देते हैं? [www-ilo-org/global/standards/introduction&tointernational&labour&standards/the&benefits&of&internationallabour&standards/lang&&en/index-hmt](http://www-ilo-org/global/standards/introduction&tointernational&labour&standards/the&benefits&of&internationallabour&standards/lang&&en/index-hmt)
- संयुक्त राष्ट्र। मानवाधिकारों की सार्वभौमिक घोषणा, अनुच्छेद 24। [www-un-org/en/about&us/universal&declaration&of&humanrights#%text%Article%2024%and%20periodic%20holidays%20with%20pay](http://www-un-org/en/about&us/universal&declaration&of&humanrights#%text%Article%2024%and%20periodic%20holidays%20with%20pay)

- आर्थिक, सामाजिक और सांस्कृतिक अधिकारों पर अंतर्राष्ट्रीय अनुबंध। [en.wikipedia.org/wiki/International\\_Covenant\\_on\\_Economic\\_Social\\_and\\_Cultural\\_Rights](http://en.wikipedia.org/wiki/International_Covenant_on_Economic_Social_and_Cultural_Rights)

धरेलू अर्थव्यवस्थाओं और पारिवारिक जीवन में योगदान देता है और आधार बनाता है। 68

## 1 gk d 1Qsl fyVj ½ dh ut j ea

जब आप अपने समुदाय (कम्यूनिटी) (कम्प्यूनिटी) की लड़कियों और युवतियों के बारे में सोचते हैं, तो क्या आर्थिक सशक्तिकरण (इकॉनॉमिक एम्पावरमेंट) का इसमें से कोई भी मामला आपको इसके बारे में सोचने पर मजबूर करता है जिसे आपने अपने जीवन में कभी अनुभव किया हो? आपकी जिंदगी में क्या ऐसा हुआ है?

## vk vf/kd t kua

- लड़कियों का आर्थिक सशक्तिकरण (इकॉनॉमिक एम्पावरमेंट) | अंतर्राष्ट्रीय योजना (इंटरनेशनल प्लान)
- युवा महिलाओं के लिए आर्थिक सशक्तिकरण (इकॉनॉमिक एम्पावरमेंट) और कौशल विकास (स्किल-डेवलपमेंट) (संयुक्त राष्ट्र महिला) • युवा और महिला आर्थिक अधिकारिता परियोजना (अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन)
- किशोर लड़कियों और युवा महिलाओं के लिए आर्थिक सशक्तिकरण (इकॉनॉमिक एम्पावरमेंट) कार्यक्रम: समीक्षाओं से उभरती अंतर्दृष्टि (जनसंख्या परिषद) • महिलाओं के आर्थिक अधिकारिता पर संयुक्त राष्ट्र महासंघिव के उच्च-स्तरीय पैनल की रिपोर्ट और टूल्किट



## 3- 'kfr vk U, k

एक सदी से अधिक समय तक संघर्ष और संघर्ष के बाद के स्थानों में काम करने के बाद, वैश्विक वाईडब्ल्यूसीए आंदोलन समुदायों, देशों, क्षेत्रों और दुनिया में शांति और न्याय का समर्थन करना जारी रखता है। 69

हम जानते हैं कि युद्ध, संघर्ष और हिंसा महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों को अलग तरह से प्रभावित करते हैं। संघर्ष और अस्थिरता के समय में, महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों को यौन हिंसा, दुर्व्यवहार, विस्थापन, बढ़ती गरीबी, आधात, और लैंगिक असमानता, स्वास्थ्य और शिक्षा तक पहुंच के गंभीर मुद्दों का गंभीर खतरा होता है। हम शांति और न्याय वाली दुनिया में विश्वास करते हैं। इस दृष्टि को प्राप्त करने के लिए, हमें महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों की सक्रिय भागीदारी और नेतृत्व की आवश्यकता है ताकि शांति का निर्माण किया जा सके जो न केवल समावेशी और प्रभावी हो, बल्कि स्थायी भी हो।

68. हिरेवे, इंदिरा (मार्च 2015) "Unpaid Work and the Economy% Linkages and Their Implications" (PDF). इंडियन जर्नल ऑफ लेबर इकोनॉमिक्स 58 (1): 1-21. doi:10.1007/s41027-015&0010-3. hdl:10419/146966. S2CID 154848656.

69. न्याय के साथ शांति वैश्विक YWCA आंदोलन के 160 से अधिक वर्षी में एक निरंतर दृष्टि और लक्ष्य रहा है, जैसा कि हम जानते हैं कि न केवल महिलाएं, युवा महिलाएं और लड़कियां युद्ध और संघर्ष से नकारात्मक रूप से प्रभावित होती हैं, बल्कि उनका नेतृत्व आवश्यक है अहिंसा को बढ़ावा देना और स्थायी शांति और न्याय हासिल करना। दुनिया भर में वाईडब्ल्यूसीए महिलाओं के नेतृत्व के विकास और लामबंदी के माध्यम से इस लक्ष्य का समर्थन करते हैं, उनके समुदायों, देशों, क्षेत्रों और दुनिया में शांति और न्याय को आगे बढ़ाने में युवा महिलाओं की सार्वभौमिक भागीदारी का समर्थन करने पर विशेष ध्यान देने के साथ।



महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए इन प्रक्रियाओं में सार्थक रूप से शामिल होने के लिए, उनके नेतृत्व कौशल का निर्माण करने, ज्ञान प्राप्त करने और अपने समुदायों में विशेषज्ञ बनने के लिए सुरक्षित स्थान और संसाधन प्रदान करना महत्वपूर्ण है, जिससे वे अपने अधिकारों की मांग कर सकें और सक्रिय रूप से संलग्न हो सकें। शांति और सुलह के प्रयासों में।

युवा महिलाएं WPS (महिला, शांति और सुरक्षा) और YPS (युवा, शांति और सुरक्षा) दोनों एजेंडे का हिस्सा हैं और फिर भी जब उन्हें 'महिलाओं और युवाओं' की श्रेणियों में रखा जाता है, तो उन्हें बिहिष्टरण का खतरा होता है। इसलिए, WPS और YPS एजेंडा दोनों के भीतर आवाजों की विविधता को स्वीकार करना और शामिल करना और जरूरतों की विविधता को संबोधित करना महत्वपूर्ण है। व्यवस्थित संग्रह और लिंग—और आयु—अलग—अलग डेटा का उपयोग, और लिंग—और आयु—संवेदनशील विश्लेषण दोनों, साथ ही साथ युवा महिलाओं की एजेंसी का समर्थन करने और उनकी विशिष्ट आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए पर्याप्त वित्तपोषण और आवंटित धन की निगरानी एक अनिवार्यता है। 70

संघर्ष के लैंगिक प्रभावों को संबोधित करने वाली कई वैशिक प्रतिबद्धताएँ हैं। SDG 16.71 न्यायपूर्ण, शांतिपूर्ण और समावेशी समाजों को बढ़ावा देने का आह्वान करता है। महिला, शांति और सुरक्षा पर संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद के ऐतिहासिक प्रस्ताव 1325 (2000)72 में मान्यता है कि महिलाएं और बच्चे सशस्त्र संघर्ष से सबसे अधिक प्रतिकूल रूप से प्रभावित होते हैं और शांति निर्माण में महिलाओं की महत्वपूर्ण भूमिका की पुष्टि करते हैं। यह शांति और सुरक्षा को बनाए रखने और बढ़ावा देने के सभी प्रयासों में महिलाओं की समान भागीदारी और पूर्ण भागीदारी के महत्व पर बल देता है, और संघर्ष की रोकथाम और समाधान के संबंध में निर्णय लेने में उनकी भूमिका बढ़ाने की आवश्यकता पर बल देता है।

70. संयुक्त राष्ट्र महिला (2018)। शांति और सुरक्षा में युवतियां: यूपीएस और डब्ल्यूपीएस एजेंडे के चौराहे पर। उपलब्ध है [www.youth4peace-info/system/files/2018-10/UNWOMEN\\_YPS-pdf](http://www.youth4peace-info/system/files/2018-10/UNWOMEN_YPS-pdf)

71. SDG 16 के बारे में यहाँ और जानें: [www.sdg16hub.org](http://www.sdg16hub.org)

72. संयुक्त राष्ट्र सुरक्षा परिषद, संकल्प 1325 (2000)। [www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps/#resolution)

73. लक्ष्य 16: न्यायपूर्ण, शांतिपूर्ण और समावेशी समाजों को बढ़ावा देना [www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice](http://www.un.org/sustainabledevelopment/peace-justice)

## vkſ vf/kd t kus

2000 से, सुरक्षा परिषद ने महिला, शांति और सुरक्षा (WPS) पर दस समर्पित संकल्पों को अपनाया है। साथ में वे WPS\* पर अंतर्राष्ट्रीय नीति ढांचा बनाते हैं। \* संकल्पों में दायित्व अंतर्राष्ट्रीय से राष्ट्रीय स्तर तक विस्तारित होते हैं। वे संघर्ष और संघर्ष के बाद की स्थितियों में महिलाओं के अधिकारों को बढ़ावा देने और उनकी रक्षा करने के लिए काम का मार्गदर्शन करते हैं।

\* सुरक्षा परिषद संकल्प 2122 (2013) मध्यस्थता टीमों में लिंग विशेषज्ञों की मांग करता है। संकल्प 2106 (2013) के मुद्दों पर प्रकाश डाला गया। मध्यस्थता प्रयासों में एसजीबीवी। संकल्प 2242 (2015) आगे पुष्टि करता है कि महिलाओं और लड़कियों का सशक्तिकरण और लैंगिक समानता संघर्ष की रोकथाम के लिए महत्वपूर्ण हैं। युवा, शांति और सुरक्षा पर संकल्प 2250 (2015) शांति और सुरक्षा को बनाए रखने और बढ़ावा देने में युवा लोगों की सकारात्मक भूमिका को पहचानने वाला पहला संकल्प था, जबकि बाद का संकल्प 2419 (2018) शांति प्रक्रियाओं में युवाओं की भागीदारी के महत्व को दोहराता है।

\* शांति महिला। सुरक्षा परिषद में महिलाओं, शांति और सुरक्षा के बारे में। [www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council](http://www.peacewomen.org/security-council/WPS-in-SC-Council)

आपको इसका अधिकार है:

- जवाबदेह और समावेशी संस्थानों के साथ एक सुरक्षित और शांतिपूर्ण समाज में रहना। संघर्ष, असुरक्षा, कमज़ोर संस्थाएं और न्याय तक सीमित पहुंच सतत विकास के लिए एक बड़ा खतरा हैं। 73
- शांति और न्याय की खोज में भाग लें, 74 और राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और अंतर्राष्ट्रीय संस्थानों में सभी निर्णय लेने के स्तरों और संघर्ष की रोकथाम, प्रबंधन और समाधान के लिए तंत्र में प्रतिनिधित्व बढ़ाया है।
- मानवाधिकारों के उल्लंघन से सुरक्षित रहें, जिसमें अपमानजनक और अपमानजनक व्यवहार, बलात्कार, जबरन वेश्यावृत्ति और हमले शामिल हैं। मानवाधिकार मानदंडों को लागू करने से शिकायतें दूर हो सकती हैं, असमानता कम हो सकती है और लचीलापन पैदा हो सकता है।

75

74. OSAGI महिलाओं के लिंग संबंधी मुद्दों और उन्नति पर विशेष सलाहकार का कार्यालय। महिला, शांति और सुरक्षा पर मील का पथर संकल्प [www.un.org/womenwatch/osagi/wps](http://www.un.org/womenwatch/osagi/wps)

75. मानवाधिकारों के उल्लंघन को रोकना और सुरक्षा को मजबूत करना, जिसमें संघर्ष और असुरक्षा की स्थिति भी शामिल है। [www.ohchr.org/enabut-uswhat-we-doour-roadmap-preventing-violations-and-strengthening-protection-humanrights-including-situations-conflict-a](http://www.ohchr.org/enabut-uswhat-we-doour-roadmap-preventing-violations-and-strengthening-protection-humanrights-including-situations-conflict-a)

- सुरक्षित स्थानों तक पहुंच जहां आप सीख सकते हैं कि संघर्षों की रोकथाम और समाधान में कैसे शामिल हों और एक न्यायसंगत और स्थायी शांति बनाने में मदद करें। यह निर्णय लेने, शांति और संरक्षण सुधारों में उनकी भागीदारी के लिए एक चौनल के रूप में सेवा करते हुए संघर्ष की रोकथाम और समाधान में महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों की भागीदारी को प्राथमिकता देने में मदद करता है। 76, 77
- शांति वार्ता, शांति और संघर्ष के बाद पुनर्निर्माण, और बहाली में भाग लें और अपनी आवाज सुनें। यह समावेशी बनाने और सभी आबादी को उनकी विविधतामें शांतिनिर्माण और पुनर्निर्माण में भाग लेने की अनुमति देने का हिस्सा है।
- किसी भी युद्ध अपराध के लिए न्याय प्राप्त करें, जिसके आप पीड़ित हैं। 78 राज्यों की प्राथमिक जिम्मेदारी है कि वे अपनी आबादी की रक्षा करें और यह सुनिश्चित करें कि नरसंहार, मानवता के खिलाफ अपराध या युद्ध अपराधों के लिए जिम्मेदार लोगों को जवाबदेह ठहराया जाए और पीड़ितों को अधिकार मिले एक प्रभावी उपाय के लिए। 79
- स्थायी शांति का निर्माण करने के लिए सुलह, सुधार और सच्चाई के लिए एक सांप्रदायिक खोज के लिए चौनलों तक पहुंचें। संक्रमणकालीन न्याय समाजों और सरकारों को अतीत को उचित रूप से संबोधित करने, खंडित रिश्तों के पुनर्निर्माण, प्रभावित समाजों को बदलने और सशक्त बनाने में मदद करने के लिए महत्वपूर्ण है, जिससे उल्लंघन की पुनरावृत्ति को रोका जा सके और स्थायी शांति का आश्वासन दिया जा सके। 80

## 1 gk d 1QSI fyVYj ½ dh ut j ea

निम्नलिखित पर विचार करें। आपके समुदाय (कम्यूनिटी) में कौन से शांति और न्याय के मुद्दे सबसे अधिक प्रचलित हैं? आपके पास कौन से अन्य अधिकार हैं जो शांति और न्याय से संबंधित हैं? ८१ पर प्रस्तावों को लागू करने में युवा महिला नेतृत्वकर्ताओं और उनके संगठनों की क्या भूमिका है?

## vkj vf/kd t kua

- तथ्य और आंकड़े महिला, शांति और सुरक्षा (संयुक्त राष्ट्र महिला)
- युवा महिलाएं और लड़कियाँ शांतिपूर्ण समुदायों (पीसफुल कम्यूनिटीज) को पढ़ती हैं, उनका नेतृत्व करती हैं और उनका निर्माण करती हैं। युवा महिलाओं और लड़कियों की साक्षरता, नेतृत्व, आर्थिक अधिकारिता, मीडिया और रंगमंच के लिए एक टूलकिट (महिला शांति निर्माता का वैशिक नेटवर्क)
- धार्मिक और विश्वास—आधारित अभिनेताओं के साथ जुड़ाव के माध्यम से संक्रमणकालीन न्याय को मजबूत करना: एक आकलन टूलकिट (न्याय, सत्य और सुलह के लिए वैशिक पहल)
- सत्य, रोटी और चाय: संघर्ष से संबंधित यौन हिंसा की उत्तरजीवियाँ और युद्ध से जन्मे बच्चों के पुनर्एकीकरण के लिए एक टूलकिट (न्याय, सत्य और सुलह के लिए वैशिक पहल)
- लक्ष्य 16 एडवोकेसी टूलकिट: शांतिपूर्ण, न्यायपूर्ण और समावेशी समाजों (पारदर्शिता, जवाबदेही और भागीदारी (टीएपी) नेटवर्क, संयुक्त राष्ट्र) के आसपास राष्ट्रीय स्तर की पक्षधारता के लिए हितधारकों के लिए एक व्यावहारिक मार्गदर्शिका।
- हम यहां हैं: युवा—समावेशी शांति प्रक्रियाओं के लिए एक एकीकृत दृष्टिकोण (ए. अल्टिओक और आई. ग्रिजेल, 2019)
- शांति प्रक्रियाओं में महिलाओं की भागीदारी (विदेश संबंध परिषद)
- महिला, शांति और सुरक्षा और मानवीय कार्रवाई (डब्ल्यूपीएस—एचए) कॉमैट्ट (2021)
- महिला, शांति और सुरक्षा पर कार्य समूह
- 2019 संयुक्त राष्ट्र के स्थायी प्रतिनिधियों के लिए खुला पत्र: सुरक्षा परिषद की सिफारिशें महिला, शांति और सुरक्षा (डब्ल्यूपीएस) पर खुली बहस (महिला, शांति और सुरक्षा पर कार्य समूह)

## 4- t yok qdh vki kr fLFkr 1DylbeV bejt ½ h½

जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) स्थानीय स्तर पर महसूस किया जाता है (जैसे, अधिक या कम बारिश बाढ़ या सूखे की ओर ले जाती है) और वैशिक स्तर पर (वैशिक तापमान में वृद्धि या नदियों, झीलों और समुद्रों के बढ़ते स्तर)। जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) के पर्यावरण, पानी और स्वच्छता तक पहुंच, कृषि और आजीविका, और सामाजिक और लैंगिक संबंधों पर जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) के लघु और दीर्घकालिक प्रभाव तेजी से स्पष्ट होते जा रहे हैं। ये परिवर्तन असमान रूप से लड़कियों और महिलाओं को प्रभावित करते हैं, दुनिया भर के समाजों में उनकी कमजोरियाँ बढ़ती जा रही हैं।

महिलाएं अक्सर अपनी आय और कल्याण के लिए प्राकृतिक संसाधनों (नेचुरल रिसोर्सेस) पर निर्भर रहती हैं और घरेलू पानी और ईंधन की आपूर्ति के लिए जिम्मेदार होती हैं। कई समाजों में, महिलाएं और लड़कियाँ अक्सर खुद

76. संयुक्त राष्ट्र शांति स्थापना (पीसकीपिंग)। युवा, शांति और सुरक्षा को बढ़ावा देना। [peacekeeping-un.org/en/promoting-youth-peace-and-security](http://peacekeeping-un.org/en/promoting-youth-peace-and-security)
77. संयुक्त राष्ट्र महिला। संघर्ष की रोकथाम और संकल्प। [www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution](http://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/conflict-prevention-and-resolution)
78. नरसंहार रोकथाम और सुरक्षा की जिम्मेदारी पर संयुक्त राष्ट्र कार्यालय। जवाबदेही। [www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml](http://www.un.org/en/genocideprevention/accountability.shtml)
79. उपरोक्त के अनुसार।
80. संयुक्त राष्ट्र। विषयगत पेपर: शांति स्थापना (पीसकीपिंग), सतत शांति तथा परिवर्ती न्याय (सर्टेनिंग पीस एंड ट्रांजिशनल जरिस्टस)। [www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4\\_ohchr\\_thematic\\_paper\\_on\\_transitional\\_justice.pdf](http://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/4_ohchr_thematic_paper_on_transitional_justice.pdf)



को सामाजिक और लैंगिक बाधाओं का सामना करती हैं जो चुनौतियों और जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) के नकारात्मक प्रभावों को कम करने के लिए उपलब्ध संसाधनों तक पहुंच को असंभव बना देती हैं। पहले से मौजूद, संरचनात्मक लैंगिक असमानताओं का मतलब है कि आपदारं महिलाओं और लड़कियों को लड़कों और पुरुषों की तुलना में अलग तरह से प्रभावित करती हैं। यह तैयारी, निकासी, प्रतिक्रिया, मौतों की संख्या और पुनर्प्रसिद्धि को भी प्रभावित करती है।

आपदा राहत प्रयासों में महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के सबसे आगे होने की संभावना है, लेकिन रणनीतियों के डिजाइन और नियोजन में शायद ही कभी शामिल की जाती हैं। आपदाओं के दौरान जोखिम कम करने और तैयारियों में उनके मूल्य और योगदान की बढ़ती मान्यता ने महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए समुदाय (कम्यूनिटी) आधारित प्रक्रियाओं और निर्णय लेने में अधिक एजेंसी और नेतृत्व का दावा करना शुरू कर दिया है, 82 जो समुदाय (कम्यूनिटी) के लचीलेपन को आगे बढ़ाता है और लैंगिक समानता को आगे बढ़ाता है। 83

आपके पास ये अधिकार हैं कि:

- जानें कि संरचनात्मक असमानताएँ (स्ट्रक्चरल इनइक्वैलिटीज) पर्यावरणीय संकटों के प्रति आपकी असुरक्षा को कैसे बढ़ाती हैं।
- उन रणनीतियों से लाभ उठाएँ जो आपके पर्यावरण पर जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) के प्रभाव को कम करती हैं।
- जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) और पारिस्थितिक संकटों को रोकने, अनुकूलन करने और प्रतिक्रिया देने में शामिल हों।
- पर्यावरणीय परिवर्तनों से निपटने के लिए आर्थिक, राजनीतिक और सामाजिक समर्थन का इस्तेमाल करें। 84
- जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) के संबंध में सभी स्तरों पर निर्णय लेने में भाग लें।

यह प्रासंगिक जानकारी तक पहुंच, जिम्मेदार संस्थाओं के साथ परामर्श आयोजित करने और संकल्पना, डिजाइनिंग और योजना सहित निर्णय लेने के सभी चरणों में सक्रिय भागीदारी द्वारा प्राप्त किया जा सकता है। 85

- जोखिम कम करने के लिए महत्वपूर्ण संसाधनों और कार्रवाइयों तक पहुंचें। पहुंच के तत्वों में विकास का अधिकार और बुनियादी जरूरतों की संतुष्टि शामिल है। आवंटन के मुद्दों में संसाधनों का वितरण, जोखिम और बोझ और जिम्मेदारियां सौंपना शामिल हैं जो जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) की चुनौतियों का समाधान करने के लिए महत्वपूर्ण हैं। 86
- जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) की पहलधजलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) संसाधनों के आवंटन में लैंगिक समानता और लड़कियों और महिलाओं की भागीदारी की मांग। लड़कियों और महिलाओं का स्थानीय ज्ञान और नेतृत्व, उदाहरण के लिए, स्थायी संसाधन प्रबंधन औरध्याघरेलू और सामुदायिक स्तर पर स्थायी प्रथाओं का नेतृत्व करना, जलवायु परिवर्तन (क्लाइमेट चेंज) के प्रभावों के प्रबंधन में महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकता है। 87

### I gk d ॥QSI fyVVj ½dh ut j ea

इस बारे में सोचें कि आपके समुदाय (कम्यूनिटी) में कौन से जलवायु संबंधी सबसे सबसे अधिक प्रचलित हैं। आपके पास कौन से दूसरे अधिकार हैं जो जलवायु न्याय (क्लाइमेट जस्टिस) से संबंधित हैं? इन प्रश्नों के बारे में सामूहिक रूप से विचार करने के लिए प्रतिभागियों के साथ चर्चा करें।

### vks vf/ld t kua

- जलवायु न्याय (क्लाइमेट जस्टिस) (ओएचसीएचआर) के केंद्र में सभी महिलाओं और लड़कियों के साथ खड़ा होना
- हम बालिका शिक्षा और जलवायु तथा पर्यावरण परिवर्तन के बीच संबंधों के बारे में क्या जानते हैं? (एजीईई)
- जलवायु संकट एक लिंग संबंधी संकट है (वीडियो एकट एलायंस)
- कार्रवाई करने के लिए तैयार रहें! जलवायु पक्षधरता (एडवोकेसी) और कार्रवाई के लिए व्यावहारिक सुझाव (यूनिसेफ)
- युवा जलवायु कार्यकर्ताओं के लिए उपकरण (यूनिसेफ)



85. अनुकूलन पर तकनीकी जांच प्रक्रिया (टीईपी-ए)। जनता जलवायु परिवर्तन के अनुकूलन और निर्णय लेने की प्रक्रिया में भागीदारी। नीति संक्षिप्त, अगस्त 2020 | [tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-inClimate-Change-Adaptation-and-Deci](http://tep-a.org/wp-content/uploads/2020/08/TEP-A-2020-Policy-Brief-Public-Participation-inClimate-Change-Adaptation-and-Deci)

86. इवानोवा एट अल 2020। जलवायु शमन नीतियां और क्रियाएँ: पहुंच और आवंटन मुद्दे। [www.researchgate.net/publication/341683721\\_Climate\\_mitigation\\_policies\\_and\\_actions\\_access\\_and\\_allocation\\_issues](https://www.researchgate.net/publication/341683721_Climate_mitigation_policies_and_actions_access_and_allocation_issues)

87. संयुक्त राष्ट्र जलवायु परिवर्तन। लिंग और जलवायु परिवर्तन का परिचय [unfccc-int/gender](http://unfccc-int/gender)

## 5- ekul d LokLF; ½eVy gVFk½

मानसिक स्वास्थ्य में हमारा भावनात्मक, मनोवैज्ञानिक और सामाजिक कल्याण शामिल होता है। यह हमारे सोचने, महसूस करने और काम करने के तरीके पर प्रभाव डालता है।

इससे यह तय करने में मदद मिलती है कि हम तनाव को कैसे संभालते हैं, दूसरों से कैसे जुड़े रहते हैं और कैसे चुनाव करते हैं। मानसिक स्वास्थ्य जीवन के हर स्तर पर, बचपन से लेकर वयस्क होने तक महत्वपूर्ण होता है। यह स्वास्थ्य का एक मूलभूत पहलू है और सामाजिक न्याय का एक मुद्दा भी है। 88

इस संदर्भ के आधार पर, विशिष्ट व्यक्तियों और समूहों को मानसिक बीमारियों का अनुभव करने का जोखिम अधिक हो सकता है। कुछ जोखिम कारक जैव चिकित्सा के कारण (बायोमेडिकल) (जैसे कि जो लक्षण हम अपने परिवारों से विरासत में मिलते हैं) हो सकते हैं। हालांकि, पर्यावरणीय कारक और सामाजिक निर्धारक भी हैं जो लोगों के कुछ समूहों को इसके लिए संवेदनशील बनाते हैं (उदाहरण के लिए, दर्दनाक घटनायें, हिंसा, दुर्व्यवहार या उपेक्षा आदि का सामना करना)।

आपको अधिकार है:

- मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के लिए परामर्श और उपचार जो गोपनीयता, सम्मान और सहानुभूति की मांग करते हैं उन्हें प्राप्त करना।
- बिना भेदभाव, दबाव, शोषण, हिंसा, निर्णय या कलंक की परवाह किए मानसिक स्वास्थ्य सूचना, संसाधनों और सेवाओं तक पहुंच बनाना।
- खुद अपनी देखभाल के लिए समय और अवसर प्राप्त करें।
- खुद अपनी देखभाल सिर्फ आराम करने के तरीके खोजने के बारे में नहीं है। यह आपको अपनी मानसिक, शारीरिक, भावनात्मक, सामाजिक और आध्यात्मिक देखभाल करने के बारे में है। अपनी स्वास्थ्य और कल्याण की देखभाल करने के लिए इसमें संतुलन पाना बहुत जरूरी है जो आपको इन क्षेत्रों में से प्रत्येक को संभालने की अनुमति देता है। 89
- आपातकालीन परिस्थितियों में मानसिक स्वास्थ्य देखभाल प्राप्त करें।

88. =विश्व YWCA और भारत में नारीवाद (2020)। एक युवा महिला यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार और मानसिक स्वास्थ्य पर वकालत के लिए टूलकिट। पर उपलब्ध है [shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf](http://shespeaksworldywca.org/wp-content/uploads/2020/06/YWCA-SRHR-and-mental-health-Toolkit.pdf)

89. एलिजाबेथ स्कॉट, पीएचडी (2022)। आपके जीवन के प्रत्येक क्षेत्र के लिए 5 स्व-देखभाल अभ्यास। [www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729](http://www.verywellmind.com/self-care-strategies-overall-stress-reduction-3144729)

Lo; avi uh nṣ kHy dh t kp dj॥

दूसरों की मदद करने से पहले हमें खुद का ध्यान रखना जरूरी है। यह स्वार्थी होना नहीं है बल्कि यह सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक है कि हम मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों को ज्यादा न बढ़ाएं या विकसित न करें।



l gk d ¼QSI fyVVj ½dh ut j 1s

अपने समुदाय में होने वाली मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं के बारे में सोचें। आपके पास मानसिक स्वास्थ्य से संबंधित कुछ दूसरे अधिकार कौन से हैं? इन सवालों के बारे में सामृहिक रूप से चर्चा करने के लिए प्रतिभागियों के साथ विचार-विमर्श के लिए एक स्थान प्रदान करें। प्रिंटआउट 1



vk vf/kd t kus

- A Young Woman's Toolkit For Advocacy on SRHR & Mental Health (वाईडब्ल्यूसीए)
- The State of the World's Children 2021- On My Mind% Promoting] protecting and caring for children's mental health (यूनिसेफ)
- A Global Youth Mental Health Advocacy
- Toolkit: A Resource To Drive Action To



## 6- ; kṣi vks fyx vkkfj r fgā k ¼l t hcholh½

यौन और लिंग आधारित हिंसा किसी भी ऐसे काम को संदर्भित करती है जो किसी व्यक्ति की इच्छा के विरुद्ध किया जाता है और यह लैंगिक मानदंडों एवं असमान शक्ति वाले संबंधों पर आधारित होता है। इसमें शारीरिक, भावनात्मक या मनोवैज्ञानिक और यौन हिंसा के साथ-साथ संसाधनों को देने से मना करना या सेवायें लेने से वंचित करना शामिल है। 90

यौन और लिंग आधारित हिंसा (एसजीबीवी) को रोका जा सकता है, लेकिन इसके तत्काल और दीर्घकालिक शारीरिक, यौन और मानसिक परिणाम हो सकते हैं जिसमें मृत्यु होना भी शामिल है। यह यौन हिंसा, जबरन विवाह करना, बलात्कार, महिला जननांग में (जेनिटल) उत्परिवर्तन (स्प्यूटेशन), मौखिक दुर्व्यवहार (वर्बल अब्यूज) और धमकी के माध्यम से किया जाता है। (एसजीबीवी) की रेंज और गम्भीरता सांस्कृतिक विविधता के साथ अलग होती है।

90. यूएनएचसीआर (यूएन रिप्पोर्टी एजेंसी) यौन और लिंग आधारित हिंसा (एसजीबीवी) की रोकथाम और प्रतिक्रिया। [emergency.unhcr.orgentry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response](http://emergency.unhcr.orgentry/60283/sexual-and-gender-based-violence-sgbv-prevention-and-response)



यह महिलाओं और लड़कियों की भलाई को नकारात्मक रूप से प्रभावित करने वाले अवसाद, पोस्ट-ट्रॉमेटिक तनाव और अन्य चिंता विकारों को जन्म दे सकता है। यह महिलाओं को समाज में पूर्ण रूप से भाग लेने से रोकता है।

सामाजिक और आर्थिक प्रभाव बहुत अधिक हैं और परिवारों, समुदायों और समाज में फैले हुए हैं। युद्ध से लेकर बाढ़ तक विविध संकटों के कारण गरीबी और आबादी का विस्थापन, एसजीबीवी के प्रति लड़कियों और महिलाओं के शिकार होने की संभावना को बढ़ाता है।

लड़कियों और महिलाओं को मनोवैज्ञानिक हिंसा से बचाना एसडीजी का प्रमुख लक्ष्य (5.2) है। हिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव (डिसक्रिमिनेशन) के उन्मूलन (एलेमिनेशन) पर संयुक्त राष्ट्र कन्वेंशन (सीईडीएडब्ल्यू) और महिलाओं के खिलाफ हिंसा के उन्मूलन पर संयुक्त राष्ट्र की घोषणा (डिक्लरेशन), साथ ही संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार परिषद के कई प्रस्तावों सहित कई अंतर्राष्ट्रीय नीतिगत प्रतिबद्धताएं (रिजोल्यूशन) हैं। कम से कम 155 देशों ने घरेलू हिंसा पर कानून पारित किए हैं। हालांकि, इन कानूनों को लागू करने की चुनौतियां बरकरार हैं, जिससे महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों की सुरक्षा और न्याय तक पहुंच सीमित है।

आपको अधिकार है:

- घर, स्कूल, कार्यस्थल, विस्थापन शिविर और सभी सार्वजनिक स्थानों पर एसजीबीवी सहित सभी प्रकार की हिंसा से सुरक्षित और मुक्त रहें। 91
- बलात्कार के नैदानिक प्रबंधन के लिए प्रशिक्षित कर्मचारियों, पर्याप्त आपूर्ति और उपकरणों के साथ चिकित्सा देखभाल एवं मनोवैज्ञानिक सहारे की आवश्यकता होती है।
- अगर आपकी सुरक्षा खतरे में है तो एक सुरक्षित घर, आश्रय या वैकल्पिक स्थान तक पहुंचें।
- कानूनी सलाह और सहायता प्राप्त करें।
- न्याय पाने का प्रयास करें।
- निष्पक्ष सुनवाई में भाग लें।
- अपनी निजता और गौपनीयता बनाए रखें।

91 जो लोग लैंगिक हिंसा का सामना करते हैं, वे विभिन्न मानवाधिकार उल्लंघनों से पीड़ित होते हैं— उदाहरण के लिए जीवन जीने का अधिकार, लैंगिक समानता, स्वास्थ्य का अधिकार, लिंग के आधार पर भेदभाव का निषेध, शारीरिक अखंडता (फिजिकल इंटिग्रिटी) का संरक्षण, यातना (टार्चर) और अपमानजनक (डिग्रेडिंग) व्यवहार से स्वतंत्रता, भेदभाव से स्वतंत्रता और सुरक्षा का अधिकार। [www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights](http://www.coe.int/en/web/gender-matters/gender-based-violence-and-human-rights)

## I gk d !QSI fyWj½dh ut j ls

अपने समुदाय में जीबीवी के सबसे प्रचलित रूपों के बारे में सोचें। एसजीबीवी से पीड़ित लड़कियां और महिलाएं आपके समुदाय से कैसे मदद ले सकती हैं? आपके समुदाय में एसजीबीवी से निपटने के क्या तरीके हैं?

## vkj vf/kd t kua

- [Gender-based violence \(यूएनएफपीए\)](#)
- [Identifying – Mitigating Gender-based Violence Risks within the COVID-19 Response \(ग्लोबल प्रोटेक्शन वलस्टर – जीबीवी रोकथाम और प्रतिक्रिया और आईएएससी\)](#)
- [Working With Adolescent Girl GBV Survivors On The Move \(यूनिसेफ लैक्रो\)](#)
- [Week without violence 2021 "Intergenerational Action for Gender-based Violence: Co-creating the Future" \(वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए\)](#)
- [Fact sheet- Violence against women \(डब्ल्यूएचओ, मार्च 2021\)](#)
- [Women's human rights and gender-related concerns in situations of conflict and instability \(संयुक्त राष्ट्र मानवाधिकार उच्चायुक्त कार्यालय, ओएचसीएचआर\)](#)
- [UN Declaration on the Elimination of Violence against Women \(ओएचसीएचआर\)](#)

## 7- fo'okl +ukjhokn

कई महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए, विश्वास एक सुरक्षित स्थान बनाता है और मानव अधिकारों के उल्लंघन (वायलेशन), जैसे यौन, शारीरिक, मनोवैज्ञानिक और उनके वित्तीय दुरुपयोग के सामने ताकत और उम्मीद के स्तंभ की भाँति होता है।

दुनिया के कई धर्मों, धार्मिक नेताओं और धार्मिक समुदायों पर पितृसत्ता का प्रभाव विश्वास-आधारित जु़ड़ाव की सबसे बड़ी चुनौतियों में से एक है। एक और बड़ी चुनौती यह है कि सेक्स, और यौन—संबंधित मामलों पर बात करना अक्सर वर्तित विषय रहा है, जिससे धार्मिक नेताओं और धार्मिक समुदायों के साथ इस मुद्दे पर बातचीत करना मुश्किल हो जाता है।

अक्सर लोगों तर्क देते हैं कि विश्वास और नारीवाद एक साथ काम नहीं कर सकते, लेकिन जब कोविड-19 ने दस्तक दी, तो हमने इसमें वृद्धि देखी।

92. ली रुक्स, ई. 2019. धर्म, विकास और जीबीवी: एक रणनीतिक शोध के एजेंडा के लिए सुझाव, शोध रिपोर्ट, वाशिंगटन डीसी: विश्वास और स्थानीय समुदायों पर संयुक्त शिक्षण की पहल। [www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/JLI\\_PaRD\\_Research\\_agenda\\_Religion\\_Development\\_and\\_GBV-pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV-pdf)



जिस भूमिका में विश्वास—आधारित संगठनों ने समुदायिक स्तर पर महत्वपूर्ण समर्थन और संसाधन प्रदान किए। विश्वास आधारित संगठनों और समुदायों ने कोविड-19 महामारी के खिलाफ मानवीय प्रतिक्रिया में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई और विश्वास की युवा नरीवादी महिलाओं इसका एक महत्वपूर्ण हिस्सा बनी। वे संकट में, स्वास्थ्य कार्यकर्ता और प्राथमिक देखभाल करने वालों के रूप में सबसे आगे थीं। वे अपनी एकजुटता और करुणा के सिद्धांतों से प्रेरित होकर सेवाएं दे रही थीं। इन युवा महिलाओं ने अपने विश्वास से समुदायों के भीतर परिवर्तनकारी (ट्रांसफोर्मेटिव) नेतृत्व (लीडरशिप) के उदाहरण प्रस्तुत किए, यहां तक कि उनको दी जाने वाली सीमित भूमिकाओं को भी उन्होंने छुनौती दी। कोविड-19 से निपटने के लिए सहयोगी विश्वास संगठनों के साथ भागीदारी करने से लेकर अन्य क्रॉस—कटिंग मुद्दों जैसे कि अंतरंग साथी द्वारा की जाने वाली हिंसा का समाधान करने में भी मदद की।

इससे पता चलता है कि विकास और मानवीय दोनों क्षेत्रों में सामुदायिक सेवाएं प्रदान करने में आरथा आधारित संगठनों की भूमिका कैसे बदल रही है। ज्यादातर दूरस्थ स्थानों पर जहां सरकारी सेवाएं मौजूद नहीं हैं, वहां विश्वास आधारित संगठन ही समुदाय की सेवा करते हैं। शिक्षा कार्यक्रमों (स्कूलों, विश्वविद्यालयों और पूजा स्थलों के साथ सीखने और ज्ञान साझा करने की जगहें बनाते हुए), कमज़ोर और हाशिए पर पहुंचे लोगों को स्वास्थ्य देखभाल सेवाएं, जल और स्वच्छता एवं पारंपरिक ग्रामीण देखभाल प्रदान करना। 94 विश्वास नेताओं, जिनमें युवा महिलाएं और संगठन भी शामिल हैं, को सेवा के अवसर बांटकर और अपने समुदाय में युवा समूहों और महिला समूहों के साथ काम करने के माध्यम से सामुदायिक स्तर पर मुद्दों को हल करना शामिल किया जा सकता है।



### ; kn j [ka

कुछ मामलों में विश्वास संस्थाओं से संपर्क करना जोखिम भरा हो सकता है। हालांकि, कुछ संसाधन हैं जिनके माध्यम से युवा महिलाएं यह जान सकती हैं कि उन्हें किसके साथ काम करना है। उदाहरण के लिए, चर्च वर्ल्ड काउंसिल ऑफ चर्च नेटवर्क के माध्यम से काम कर रहे हैं। [World Council of Churches](#) इसके अलावा, [Pacific Conference of Churches](#) चर्चों की एक सूची प्रदान करता है जहां युवा महिला नेता, उनके संगठन, समुदाय और नेटवर्क प्रत्येक देश में संभावित सहयोगियों की पहचान कर सकती हैं।

हम विश्वास पर काम करने वाले नेताओं को युवा महिलाओं के अधिकारों को बढ़ावा देने में शामिल होने के लिए प्रोत्साहित करने के लिए क्या कर सकते हैं:

1. एसजीबीवी से निपटने के लिए विश्वास संस्थानों और समूहों को प्रवेश बिंदु के रूप में इस्तेमाल करें, संवेदनशीलता और सीखने के माध्यम से उनके साथ सकारात्मक रूप से जुड़कर, खासकर समाज में भेदभाव का सामना करने वाले कमज़ोर लोगों के लिए समानता लाकर और सेवा पर सामान्य सिद्धांतों पर ध्यान केंद्रित करें।
2. उनके संस्थानों के भीतर महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार की हिंसा को समाप्त करने के कामों को समर्थन देने के लिए धार्मिक नेताओं के उपदेशों और संगठनों के साथ काम करना।
3. लैंगिक भेदभाव और रुद्धिवाद (स्टीरियोटाइप) को समाप्त करने के बारे में धार्मिक विद्वानों के साथ जुड़ें।
4. दुर्ज्यवहार और हिंसा के कृत्यों की निंदा करने के लिए शांति—बनाए रखने के बारे में बातचीत का नेतृत्व करने के लिए विश्वास नेताओं और संगठनों को शामिल करें और मीडिया पर अलार्म बजाएं।
5. जहां सरकारी सेवाओं का कोई अस्तित्व नहीं है ऐसी जगहों पर विभिन्न समुदायों में दी जा रही सेवाओं और कार्यक्रमों के माध्यम से विश्वास नेताओं और संगठनों के साथ काम करें।
6. विश्वास—आधारित नेताओं और संगठनों के साथ मिलकर काम करें, जिसके बारे में वे संवेदनशील हैं, साथ—साथ ध्यान इस ओर आकर्षित करें कि कैसे मुद्दे एक—दूसरे के साथ जुड़े हुए हैं और कैसे महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के मुद्दों को उनके उद्देश्य के अनुरूप हल किया जा सकता है।
7. महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के अधिकारों को बनाए रखने के लिए विश्वास आधारित संस्थानों के भीतर जवाबदेही तंत्र का निर्माण करना।



l gk d 1Qsl fyVj½dh ut j l s  
, d iy dsfy, l kpafcd D; k vki , d ; qk urk ; k  
l w/kj ds: i eafdl h /kfeZl l eg ; k l qnk l s  
t MfA bl vuqlo us vki dh urlo ; k=k dks dls s  
vkdlj fn; k D; k dkZl cd gft l svki çfrHfx; k  
ds l kf k l k>k dj l drs gmul s viuh dgku; k dks  
l k>k djus dsfy, dgavlk l kpafcd , d l gk d  
fo'ok l eqk mudsfy, dks k gk l drk gA

## vl̄ vf/kd t kua

- Women] Faith and Human Right ½UNFPA½  
l q lu dljyM } lk v,i&, M 2021½
- Faiths and feminisms — can they be reconciled  
gM 2004½
- Faith and Feminism] a Holly Allianc gyu ykdsyh  
gM 2004½
- Affirming Women's Human Rights- Resources for  
Faith&Based organisation ylu oyM QMjsku
- Faith and Feminism Podcas
- Series of podcasts on intersectional feminism and  
Christian Fait
- Resources on Religion and Developmen /keZvl̄  
l rr fodk ij vajkVt l bnljh



Hkx& 3%  
1 60/kdrk ZQfl fyVVj ½dk  
mi dj . k c, Dl



आप अपने समुदाय और दुनिया में जो बदलाव देखना चाहते हैं, उसे लाने में मदद करने के लिए आपने मानवाधिकारों, परिवर्तनकारी नेतृत्व, प्रमुख मुद्दों और कौशल के बारे में ज्ञान की वास्तव में एक मजबूत नींव बनाई है। आपका मस्तिष्क शायद जानकारी से भरा हुआ है, और आप सोच रहे होंगे कि आप इसे प्रशिक्षण में कैसे बदलने जा रहे हैं। चिंता मत करो! हमने आपको समझ लिया है!



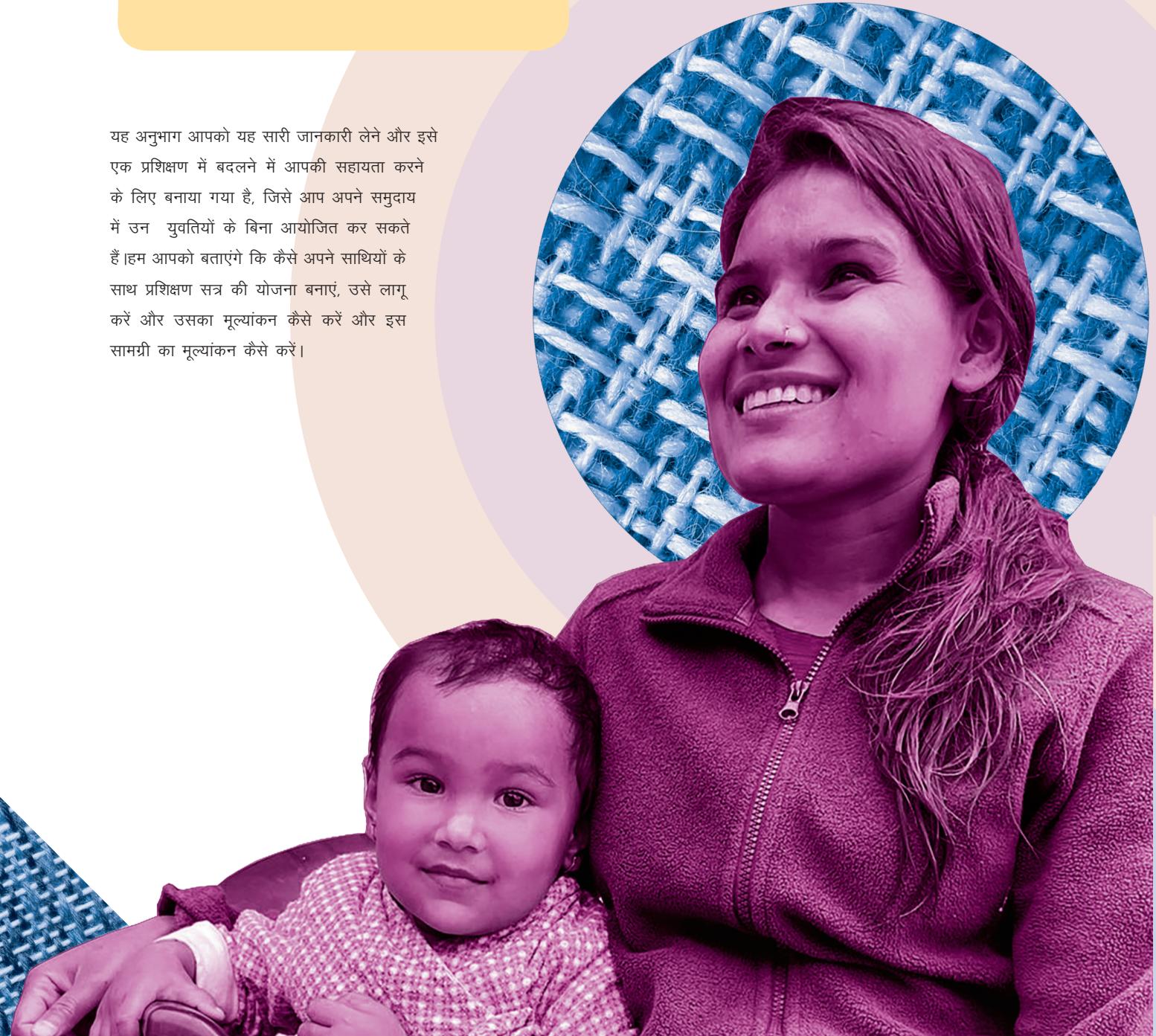
## Lo; adh nq kky dh t kp

इससे पहले कि हम आपके प्रशिक्षण की योजना बनाने की प्रक्रिया शुरू करें, आइए आपसे बात करते हैं। आपका ऊर्जा स्तर कैसा है? आप ऊर्जावान महसूस कर रहे हैं और जाने के लिए तैयार हैं। अगर ऐसा है, तो चलिए जारी रखते हैं! क्या आप चौंकने से पहले थोड़ा सा महसूस कर रहे हैं या आपको कोई चिंता है? यदि ऐसा है, तो हम कुछ विराम लेते हैं। आप अपनी योजना के बारे में विश्वसनीय होने के लिए क्या चाहते हैं? आपकी सभी संवेदनाओं का स्वागत है इसलिए आप विशेष हैं, इसलिए कृपया अपने साथ इमानदार रहें।

यह अनुभाग आपको यह सारी जानकारी लेने और इसे एक प्रशिक्षण में बदलने में आपकी सहायता करने के लिए बनाया गया है, जिसे आप अपने समुदाय में उन युवतियों के बिना आयोजित कर सकते हैं। हम आपको बताएंगे कि कैसे अपने साथियों के साथ प्रशिक्षण सत्र की योजना बनाएं, उसे लागू करें और उसका मूल्यांकन कैसे करें और इस सामग्री का मूल्यांकन कैसे करें।

इस विभाग में निम्नलिखित जानकारी है:

- a. अपने प्रशिक्षण की तैयारी कैसे करें, जिसमें अपने दर्शकों को कैसे परिभाषित किया जाए, तार्किक विचार, अपने प्रतिभागियों तक कैसे पहुंचें / अपने प्रतिभागियों को शामिल करें, अपने एजेंडे की योजना बनाएं
- b. सुविधा युक्तियाँ
- c. तनाव कम करनेवाला (आइसब्रेकर) और ऊर्जाकारक
- d. आपूर्ति, सामग्री
- e. अतिरिक्त संदर्भ दस्तावेज
- f. आपकी ट्रेनिंग का मूल्यांकन
- g. वर्कशीट, गतिविधियां प्रिंट आउट



# ' कृ दक्ष ,

आप ट्रेनिंग शुरू करें उससे पहले यहाँ कुछ प्रश्न हैं:

आप स्वयं से एक सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) के रूप में कुछ पूछ सकते हैं:

- क्या इस के विभाग—1 एवं 2 में ऐसी बातें हैं जिसके लिए आप अनुकूलता अनुभव नहीं कर रहे हैं और इसके लिए ट्रेनिंग प्राप्त करने से पहले अधिक अभ्यास करना चाहते हैं?
- यदि रखिये, आप पहले उस विभाग के लिए ट्रेनिंग शुरू कर सकते हैं जिसके लिए आप अपने आपको अधिक सहज समझ सकते हैं, अन्य विभागों की ट्रेनिंग आप बाद में ले सकते हैं, जिससे आपको अभ्यास करने और पढ़ने के लिए अधिक समय मिल जायेगा.
- मैं अपनी ट्रेनिंग में कौन से विभागों को शामिल करना चाहता हूँ ?
- ध्यान रखिये आपको सभी विभागों की ट्रेनिंग लेनी अनिवार्य नहीं है। उन विभागों को पसंद कीजिये जो अधिक सुसंगत हैं अथवा उनकी राय लें जो आपके अन्य सहयोगी भाग ले रहे हैं।
- क्या मैं अपनी सीखने की प्रक्रिया में स्वयं की देखभाल को एकीकृत करने में सक्षम था? मैं अपनी और प्रतिभागियों के लिए सुविधा प्रक्रिया में इसे बनाए रखने में सक्षम होऊंगा?
- सेवशन 1 और 2 के दौरान मेरे सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) लेंस पहनना कैसा रहा? क्या मुझे ऐसा लगता है कि मैं प्रतिभागियों के अनुभवों के बारे में सोच पा रहा था?
- ऐसी कौन सी चीजें हैं जो मैं चाहूंगा कि प्रतिभागियों को जानने और महसूस करने के लिए प्रशिक्षण से दूर जाना चाहिए? वास्तविकता बनने के लिए मैं इसका समर्थन कैसे कर सकता हूँ?
- एक सुविधाकर्ता के रूप में मेरे बारे में ऐसी कौन सी बातें हैं जिन्हें मैं उजागर करना चाहता हूँ? (मेरी शैली क्या है? मेरे मूल्य क्या हैं?)
- क्या कोई सामग्री प्रतिभागियों की अलग—अलग सीखने की शैली को दर्शाती है: दृश्य (चित्र, वीडियो अन्य) डॉडियो (बोले गए नोट्स उनके लिए जो सुनते हैं) पढ़ना और लिखना और क्रियाएं।
- प्रतिभागियों के पास सीखने की विभिन्न शैली है, कुछ छाया प्रति के द्वारा सिखाते हैं, कुछ सुनकर और बोलकर, कुछ पढ़कर मौखिक लिखकर और अन्य व्यक्ति अन्य क्रियाओं द्वारा सीखते हैं।

समूह को अर्थपूर्ण कार्य करने में मदद करना सुविधा है। यह सुनिश्चित करने के बारे में है कि कमरे में सभी को सुना जाए, और यह सुनिश्चित करने के लिए कि हर बार एक समूह के साथ आने पर कार्रवाई योग्य परिणाम हो। एक अच्छे सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) का लक्ष्य कुशल, प्रतिभागियों को उत्पादक रूप से सोचने और अंततः महत्वपूर्ण विचारों को स्पष्ट करने, महत्वपूर्ण प्रश्न पूछने, विचारों को उजागर करने, समाधान खोजने और उत्पादक कार्यों की पहचान करने के लिए प्रोत्साहित करना है।

## 1 gk d 1QSI fyVYj ½ dh ut j 1 s

क्या आपने किसी वर्क शॉप या समूह गतिविधि में भाग लिया है जिसमें एक सुविधाकर्ता था? क्या आपने सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) के बारे में कुछ देखा? क्या उसने एक सुरक्षित स्थान बनाया? क्या ऐसी चीजें थीं जो वह अपनी सुविधा की भूमिका में कर रही थीं जो पूरी तरह से स्पष्ट नहीं थीं लेकिन बैठक की सफलता में उनका योगदान था? प्रतिबिंबित करने के लिए कुछ समय निकालें और उन 3 चीजों को लिखें जो वास्तव में उसके सुविधा कौशल या शैली के साथ काम करती हैं।



95. [www.workshopper.com/post/facilitation-skills](http://www.workshopper.com/post/facilitation-skills)

# A- cf' k[k k ds fy, r§ kj h

निम्नलिखित सूची (चेकलिस्ट) आपको अपने सत्र के लिए तैयार करने में मदद करेगी। इन सवालों के जवाब के साथ (या कम से कम एक विचार है कि आप इसके बारे में कैसे करेंगे), आप अपने प्रशिक्षण को सुविधाजनक बनाने के लिए अच्छी स्थिति में होंगे। यह सलाह दी जाती है कि आप प्रशिक्षण तिथि से कम से कम 6 सप्ताह पहले तैयारी शुरू कर दें।

## 1- bl xlBM dk l nKzsik

इस गाइड को लागू करने की योजना बनाते समय, यह महत्वपूर्ण है कि आप उन सभी प्रकार के लोगों और प्रतिभागियों को ध्यान में रखें जिनसे आप मिलेंगे। आपको यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता होगी कि सामग्री कुछ ऐसी है जिसके साथ वे सहज हैं, विषयवार, लेकिन यह भी कि क्या वे सामग्री के साथ पूरी तरह से जुड़ने में सक्षम हैं। विशेष रूप से, किसी भी कार्यक्रम या प्रशिक्षण में विशेष

रूप से युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए, उनकी जरूरतें और पसंद मायने रखती हैं। यह महत्वपूर्ण है कि आप उन्हें अधिक से अधिक निर्णय बिंदुओं में शामिल करने का प्रयास करें और जैसे-जैसे आप जाते हैं सामग्री को अनुकूलित करें।

यह भी याद रखें कि ब्टप्प-19 महामारी के बाद, कई बैठकें और प्रशिक्षण सत्र अब व्यक्तिगत रूप से नहीं हो सकते हैं। यह कुछ प्रतिभागियों के लिए मोबाइल फोन और इंटरनेट तक पहुंच जैसी चुनौतियाँ खड़ी कर सकता है। एक प्रामाणिक, सूचित दृष्टिकोण रखने के लिए गाइड को अपनाना महत्वपूर्ण है, और प्रतिभागियों को अपनेपन की भावना महसूस करने की अनुमति देता है क्योंकि वे अवधारणाओं का पता लगाते हैं, योजना बनाते हैं और परिवर्तन को लागू करते हैं।

## vi us xlBM dk vi ukus ds fy, pdfyLV

- खैयार रहो। क्या तुम खोज (रिसर्च) करते हो। जानें कि इस समुदाय में कौन-सी समस्याएँ आम हैं, और प्रतिभागियों के लिए कौन-से संसाधन उपलब्ध होंगे।
- खाइड के माध्यम से नोट्स लें और एक मार्गदर्शन नोट बनाएं करें जिसमें आपके द्वारा बनाये गए संस्करण को मार्गदर्शित (नेविगेट) करने में आपकी सहायता करने के लिए आपके स्वयं के अनुकूलन शामिल हों।
- खपिछले सीखने के अनुभवों के आधार पर सीखें और अनुकूलित करें।
- खजांचें कि क्या आपके या सहयोगी संगठनों के पास पहले से ही प्रशिक्षण सामग्री, गतिविधि मार्गदर्शिकाएँ या तनाव कम करनेवाला (आइस ब्रेकर) अभ्यास उपलब्ध हैं।
- खआपको अनुवाद की आवश्यकता हो सकती है, और इस्तेमाल की जाने वाली भाषा सांस्कृतिक रूप से संवेदनशील होनी चाहिए।
- खाइड में स्वदेशी और स्थानीय ज्ञान और केस स्टडी शामिल करें।
- ख्स बात पर विचार करें कि आपको अनुवादक या विशेषज्ञ प्रशिक्षक से सहायता की आवश्यकता है या नहीं।
- खजांचें कि आपका काम व्यक्तिगत रूप से या ॲनलाइन आयोजित किया जाना चाहिए या नहीं।
- खतरनुसार अपना स्थानध्लेटफॉर्म चुनें, और सुनिश्चित करें कि यह सभी के लिए सुविधाजनक हो। उदाहरण के लिए, अपने स्थान पर पहुंचने या अपने डिजिटल प्लेटफॉर्म से जुड़ने के लिए अपने प्रतिभागियों की शारीरिक क्षमताओं पर विचार करें।
- ख्सुनिश्चित करें कि केस स्टडी, गतिविधियों और उपयोग की जाने वाली पूरक सामग्री उनके समाज और समुदायों का प्रतिनिधित्व करती है।
- ख्सबसे हाशिए पर रहने वाले औरध्या कम प्रतिनिधित्व वाले प्रतिभागियों को शामिल करना न भूलें।
- ख्एक सुरक्षित स्थान बनाने के लिए युक्तियों को याद रखें, यह सुनिश्चित करने के लिए कि हर कोई पूर्ण रूप से भाग लेने में सक्षम हो।
- ख्संगठनों और समुदायों से वक्ताओं को लाएँ जो मुद्दे का पर्याप्त रूप से प्रतिनिधित्व करने में सक्षम हों, लेकिन प्रतिभागियों के दृष्टिकोण को भी ध्यान में रखें।
- खमिसाल पेश करके। अपने आप को विनम्रता के साथ पेश करें, और सभी के लिए सम्मान का अभ्यास करें।

## vU l d klu vks midj.k WyfdV½

- उपकरण (टूलकिट): [Young People as Advocates](#)] द इंटरनेशनल प्लान्ड पेरेंटहुड फेडरेशन (आईपीपीएफ), 2011
- उपकरण (टूलकिट): [My Body My Rights: Sexual and Reproductive Rights are Human Rights](#) एमनेस्टी इंटरनेशनल, 2015, लंदन।
- उपकरण (टूलकिट): [Advocating for change for adolescents! A Practical Toolkit for Young People to Advocate for Improved Adolescent Health and Wellbeing](#)] द पार्टनरशिप फॉर मैटरनल, न्यूबॉर्न एंड चाइल्ड हेल्थ (द पार्टनरशिप) एंड वीमेन द्वारा वितरित, 2018
- [Youth Activist Toolkit](#)] एडवोकेट्स फॉर यूथ, 2019 द्वारा।
- [My Body, My Mind](#) (वाईडब्ल्यूसीए)
- महिलाओं और लड़कियों को शक्ति, | [global advocacy toolkit for the Beijing+25 process and beyond](#), उससे आगे के लिए, वीमेन एंगेज फॉर ए कॉमन पयूचर (डबल्यूईसीएफ) 2020
- सुन्दर उत्थान (ब्यूटीफुल राइजिंग) में सामान्य संसाधन [Beautiful Rising](#).
- [United Nations Young Leaders Training Programme](#)

## 2- vi us n' kZlk dks fu/kZj r djuk

इससे पहले कि आप किसी प्रशिक्षण की सामग्री की खोज करें, अपने आप से प्रशिक्षण के लिए अपने संभावित श्रोताओं के बारे में निम्नलिखित प्रश्न पूछें:

- प्रशिक्षण में किस आयु वर्ग का प्रतिनिधित्व किया जाएगा? (यह सिफारिश की जाती है कि आप उन प्रतिभागियों का चयन करें जो 18 से 30 वर्ष की आयु सीमा में हैं)
- इनमें से कुछ मुद्रों पर उन्हें किस स्तर का पृष्ठभूमि ज्ञान होगा? एक सत्र के लिए कितनी युवतियों का चयन किया जाएगा?
- जब आपके पास इच्छित प्रतिभागियों की सटीक संख्या न हो तब चयन करते समय, योजना बनाने के लिए सावधान रहें।
- क्या पूरे सत्र में उपस्थित होना आवश्यक है?
- कुछ प्रतिभागी काम कर रहे होंगे या पढ़ाई कर रहे होंगे, इसलिए उनके लिए यह जानकारी होना मददगार होगा।
- क्या वे प्रशिक्षण सत्र से पहले कोई पूर्व-कार्य (एक सर्वेक्षण पूरा करना, एक कॉल में शामिल होना, अपनी बात साझा करना) कर पाएंगे?
- शुरुआत से ही प्रतिभागियों के साथ जुड़ने के लिए स्थान को सुरक्षित बनाने के लिए मुझे प्रतिभागियों के साथ पहले से कौन सी जानकारी साझा करने की आवश्यकता है?
- क्या प्रतिभागी व्यक्तिगत रूप से एक साथ आने में सक्षम होंगे?

(कोविड प्रतिबंध? परिवहन चुनौतियां? आदि) यदि नहीं, तो क्या वे डिजिटल रूप से जुड़ पाएंगे?

- यदि वे डिजिटल रूप से जुड़ेंगे, तो क्या उन सभी की कंप्यूटर तक पहुंच है? निजता? डेटा ए वाईफाई?
- प्रशिक्षण कब होगा? आप उपलब्धता के लिए समायोजन ए योजना कैसे करेंगे? क्या समय क्षेत्र एक विचार है?
- प्रतिभागियों के लिए पूरी तरह से संलग्न होने के सर्वोत्तम समय के बारे में सोचें।
- ख्याल समूह में सभी एक ही भाषा में काम करने वाले हैं? क्या कोई अनुवादक होगा?
- ख्याल कैसे सुनिश्चित कर सकता है कि मैं सीमांत समुदायों की लड़कियोंद्युवा महिलाओं तक सक्रिय रूप से पहुंच रहा हैं जो विविध क्षमताओं का प्रतिनिधित्व करते हैं और उनकी सार्थक भागीदारी सुनिश्चित कर रहे हैं? (जैसे एचआईवी से पीडित लड़कियां, प्रवासी लड़कियां, द्रांसजेंडर लड़कियां आदि)
- क्या सामग्री ब्रेल लिपि में दी जाएगी ?
- क्या कोई सांकेतिक भाषा दुभाषिया होगा
- क्या गतिशीलता संबंधी समस्याओं वाले किसी भी व्यक्ति के लिए स्थान सुलभ होगा?
- क्या आप सांस्कृतिक रूप से उपयुक्त स्थल तक पहुंचने में सक्षम हैं जो प्रथा के अनुरूप स्वागत कर रहा है?
- क्या किसी को भाग लेनेघउपरिथित होने के लिए माता-पिता या देखभाल करने वाले से अनुमति लेनी होगीधसहायता लेनी होगी? क्या यह उनके लिए बाधा बनेगा?
- क्या कोई स्थानीय या राष्ट्रीय अवकाश है जिसके बारे में आपको जानकारी होनी चाहिए और प्रशिक्षण के समय इसकी योजना बनानी चाहिए?

### 3- rkfdZl 1ykt fLVdy1fopkj

क्या आप व्यक्तिगत रूप से या ऑनलाइन प्रशिक्षण की सुविधा प्रदान करते हैं, यहां योजना बनाने के लिए तैयार करने के लिए कुछ तार्किक विचार हैं:

- पांच W's: यह आपके प्रशिक्षण के कौन, क्या, जब आपके पास इच्छित प्रतिभागियों की सटीक संख्या न हो तब चयन करते समय, योजना बनाने के लिए सावधान रहें।
- कहाँ, कब, क्यों (WHO, WHAT, WHERE, WHEN, WHY) के बारे में सोचने का समय है। एक बार जब आपके पास यह सारी जानकारी एक साथ हो जाती है, तो आपके पास अपने प्रतिभागी के लिए ड्राफ्ट नोट तैयार करने के लिए आवश्यक सब कुछ होता है।
- 
- (लॉजिस्टिक्स नोट पर अधिक जानकारी के लिए नीचे देखें)
  - कौन: यह आपकी प्रतिभागी सूची है
  - क्या: यह प्रशिक्षण के लिए आपके लक्ष्यउद्देश्य हैं, और अंततः आपका एजेंडा है
  - कब: यह आपके प्रशिक्षण की तिथि और समय है।
  - कहाँ: यह आपके प्रशिक्षण का स्थान है।
  - क्यों: आप प्रशिक्षण में इसे पूरा करने की योजना बना रहे हैं।
- बैठक स्थान: क्या आप एक स्थानीय एनजीओ द्वारा दान किया गया सम्मेलन कक्षबैठक स्थान प्राप्त करने में सक्षम हैं? क्या आप सामुदायिक केंद्र, चर्च, या किसी के घर पर मिलने में सक्षम हैं जो सुरक्षित और सुलभ है, और बिना किसी कीमत पर सुरक्षित किया जा सकता है?
- भोजन & जलपान: यदि आप कुछ घंटों से अधिक समय के लिए मिलने जा रहे हैं, तो क्या आप प्रतिभागियों के लिए भोजन और पेय प्रदान करने में सक्षम हैं? सह-सुविधा & नोट लेना: क्या आपके पास सह-सुविधाकर्ता होगा? क्या आपके पास एमईएल उपकरणज्ञान प्रबंधन भरने में नोटसध्सहायता लेने के लिए कोई होगा?
- परिवहन: यदि प्रतिभागियों को यात्रा करनी है तो क्या आप डेटा & वाईफाई खर्चों के लिए वजीफाध्रतिपूर्ति की पेशकश कर सकते हैं?
- डेटा & वाईफाई शुल्क: यदि आप अपना प्रशिक्षण ऑनलाइन आयोजित कर रहे हैं, तो क्या आप डेटा & वाईफाई खर्चों के लिए वजीफा & प्रतिपूर्ति की पेशकश करने में सक्षम हैं? बजट: यदि कुछ लागत है, तो क्या आप स्पष्ट रूप से छोटे बजट की पहचान कर सकते हैं और बना सकते हैं? क्या आपके पास धन है? धन कैसे और कहाँ से प्राप्त करें?
- संपर्क विवरण: यदि किसी का कोई प्रश्न है, तो वे किससे संपर्क कर सकते हैं? एक फोन नंबर और एक ईमेल पता शामिल करें (और इंगित करें कि क्या आप विभिन्न प्लेटफार्म पर उपलब्ध हैं)।

### vf/kd l h[ka

लॉजिस्टिक नोट क्या है? यह एक दस्तावेज है जिसे आप अपने प्रतिभागियों के लिए तैयार करते हैं ताकि उनके पास एक दस्तावेज में प्रशिक्षण के लिए तैयार होने के लिए आवश्यक सब कुछ हो। इसे अपने प्रशिक्षण के लिए एक अवधारणा नोट के रूप में सोचें जिसमें सभी तार्किक विवरण शामिल हैं। ड्राफ्ट नोट का मसौदा तैयार करने के तरीके के बारे में अधिक जानकारी के लिए देखें। “अतिरिक्त संदर्भ दस्तावेज”

### 4- vi us çfrHkfx; k dks 'kkfey djuk

एक बार जब आप इस बारे में स्पष्ट हो जाते हैं कि “कमरे” ((डिजिटल कक्ष सहित, यदि प्रशिक्षण ऑनलाइन है) में कौन आने वाला है, तो उनसे संपर्क करने का समय आ गया है।

- क्या आपको उन मुद्दों या विषयों की समझ है जो प्रतिभागियों के लिए मायने रखते हैं? कौशल स्तर की भावना वे प्रशिक्षण में लाएंगे? उनके ज्ञान के आधार की भावना?
- अगर नहीं, तो क्या आप मीटिंग से पहले एक सर्वे भेज सकते हैं? या प्रतिभागियों के साथ बातचीत कर सकते हैं?
- क्या प्रतिभागियों के अनुसार प्रशिक्षण आयोजित करने के लिए आदर्श समय के बारे में जानकारी प्राप्त करने का कोई आसान तरीका है? डूबल पोल या सर्वे?
- क्या आपके पास सभी के संपर्क विवरण हैं? इसमें उनका नाम, ईमेल पता और फोन नंबर (कम से कम) शामिल है।
- प्रतिभागियों के साथ संवाद करने का सबसे अच्छा मंच कौन सा है? क्या आप ईमेल पर जानकारी साझा करेंगे? एक व्हाट्सएप ग्रुप बनाएं?
- क्या आप प्रतिभागियों को एजेंडे में सूचितइनपुट देने का अवसर प्रदान करने में सक्षम हैं? यदि हां, तो उस प्रतिक्रिया (फीडबैक) को इकट्ठा करने की आपकी प्रक्रिया क्या है?

- Are you planning to **take photos**?
  - If you are planning to take photographs, ensure you have participants' consent and save copies of these safely and securely. Also it is important to clearly explain to the participants the reason for the consent form and what their images may be used for. See "Additional Reference Documents" for more information on how to draft a consent form.

After participants are engaged and confirmed, you're ready to think about the content of the workshop!

## 5. MAKING THE AGENDA

There is a lot of possible content to cover, so it is your role as the facilitator to discern what will be the best way forward for the specific participants you're working with at this time. It is ideal that you design the agenda with the participants — either directly or after consulting them through a survey or some sort of consultation tool / process — but sometimes it's helpful for you to draft it first and make sure you get input before you finalise it.

Some questions to ask first:

- Will this training be **online or in person**?
- If online, will participants be able to join for **consecutive days**? Or should you plan for **once a week** for a few weeks?
- How deep will you be able to dive on the **different topics** based on the skills / background knowledge / priorities of the group? (This will determine how much time you need to set aside for each.)
- What is your ultimate **goal of the training**? (For example — Is it to plan a campaign? Is it simply to share knowledge and skills? Is it to build consensus among girls and young women in your community about priorities so you can start working together more long term?)
- What are some ways that the session can be **interactive**, regardless of if it's in-person or online? This means building out spaces for check-ins between sessions, lots of icebreakers, opportunities for participants to talk to one another, etc. This way, participants are part of the space rather than just "listeners."



आपके उत्तरों के आधार पर, कुछ बातों का ध्यान रखना चाहिए:

- एक प्रभावी आभासी सत्र को सुविधाजनक बनाने के लिए, सहभागिता और बातचीत के लिए प्रतिभागियों की संख्या के संदर्भ में 6–12 प्रतिभागियों की उपस्थिति एक अच्छी सीमा होने की संभावना है। सामग्री को कुछ दिनों तक फैलाना ताकि प्रतिभागी एक समय में 4 घंटे से अधिक समय तक स्क्रीन के सामने न हों, इससे सभी को लाभ होगा, क्योंकि यह प्रतिभागियों को फोकस खोने / स्क्रीन समय पर बहुत अधिक थकने से बचाए रखेगा।

- आप यह सुनिश्चित करना चाहेंगे कि प्रतिभागियों के पास

उस तकनीक तक पहुंच हो जिसकी उन्हें आवश्यकता है — कंप्यूटर या फोन, उपयोगकर्ता के अनुकूल डिजिटल प्लेटफॉर्म (जूम, गूगल मीट, आदि), विश्वसनीय डेटा या इंटरनेट कनेक्शन।

- एक प्रभावी रूबरू (इन पर्सन) सत्र की सुविधा के लिए, 20 – 25 प्रतिभागियों की उपस्थिति यह सुनिश्चित करेगी कि आप व्यक्तिगत सामग्री प्रदान करने में सक्षम हैं, और समूह कार्य के लिए पर्याप्त लोग भी हैं। यह संख्या इस बात पर निर्भर करेगी कि आपके पास सह—सुविधाकर्ता हैं या नहीं, जो इस आकार के समूह के लिए अत्यधिक अनुशंसित है।
- आप अपने एजेंडे की प्रकृति के आधार पर कमरे की स्थापना जैसी चीजों के बारे में सोचना चाहेंगे। जैसे कि क्या आपको कमरे के सामने पैनल चर्चा के लिए जगह चाहिए? अनुवादकों के लिए स्थान? ब्रेक आउट समूह के लिए स्थान? दीवारों पर इसके पोस्ट के लिए जगह?

यह निर्धारित करना आपके ऊपर होगा कि आपके पास प्रत्येक सत्र, प्रत्येक गतिविधि और अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए कितना समय है।

अपने एजेंडे की योजना बनाने के लिए संकेत (टिप्प)

- व्यक्तिगत प्रशिक्षण सत्र के लिए

प्रत्येक सत्र में बहुत अधिक अतिरिक्त समय में निर्माण करना याद रखें। आपके विचार से हमेशा अधिक समय लगता है। सत्र लंबा चलेगा, लोगों को देर हो सकती है, और आपको समूह को वापस लाना होगा।

प्राथमिकता दें, प्राथमिकता दें, प्राथमिकता दें! अपने आप से पूछिए, ‘यदि वे दिन में से केवल तीन चीजें ही हटा दें, तो मैं उन तीन चीजों को क्या चाहूँगा?’ फिर अपने सत्रों को उन प्राथमिकताओं के इर्द-गिर्द संचालित करें। सामग्री को कम करना बेहतर है ताकि प्रतिभागी प्रत्येक दिन बहुत अधिक रटने की कोशिश करने की तुलना में ध्यान दें और प्रतिबिंबित कर सकें।

- आभासी (ऑनलाइन) प्रशिक्षण सत्रों के लिए:

- आपके प्रतिभागियों के लिए सीखने के सत्रों और इंटरैक्टिव

सत्रों (जहां वे कॉल पर दूसरों के साथ काम कर रहे हैं) का संयोजन होना सबसे आकर्षक होगा। प्रस्तुतियों के लंबे सत्रों से बचने की कोशिश करें, जो कि कवर करने के लिए कितनी सामग्री है, यह देखते हुए मुश्किल है! आप प्रतिभागियों को विभिन्न समूहों में जाने और कुछ विषयों पर एक साथ चर्चा करने और उन्हें समूह को वापस रिपोर्ट करने के लिए समय देकर बहुत सारे अवसर देकर इससे छुटकारा पा सकते हैं।

### • 1 कॉल; k

- आप दिन के लिए कार्यक्रम निर्धारित करने के लिए अपने सामुदायिक समझौतों को दोहराते हुए प्रत्येक दिन शुरू करना चाहेंगे और समूह को उस जवाबदेही के बारे में याद दिलाएंगे जो आप एक साथ बना रहे हैं।
- प्रत्येक दिन की शुरुआत में, सुविधाप्रदाता के रूप में सहायक हो सकता है कि वह एक दिन पहले समापन सत्र में प्राप्त कुछ फीडबैक (गुमनाम रूप से) को दोहराए और उन क्षेत्रों की पहचान करे जहां आपने उस फीडबैक के आधार पर एजेंडे में अनुकूलन किया है।
- दिन के बीच में सत्र (देर सुबह, पहली दोपहर, दोपहर के बाद) अक्सर वे होते हैं जहां यदि ऊर्जा और विराम (ब्रेक) के लिए समय नहीं है तो आप लोगों की ऊर्जा और ध्यान खो देते हैं। दिन के मध्य में इस स्थान को प्राथमिकता देना सुनिश्चित करें, और एक दिन में आप क्या हासिल कर सकते हैं, इसके बारे में अपनी अपेक्षाओं (और प्रतिभागियों!) को प्रबंधित करें।
- एक अच्छे समापन सत्र की शक्ति को कम मत समझिए। प्रतिभागी थके होंगे, लेकिन उनके लिए चलने का यही मौका है, दिन से दूर सकारात्मक महसूस कर रहे हैं और जैसे उन्होंने बहुत कुछ सीखा है, भले ही वे जानकारी से अभिभूत महसूस कर रहे हों।
- समापन सत्र की सुरक्षा करने की योजना बनाएं और प्रतिक्रिया देने के लिए सभी के लिए 30 मिनट का समय दें। यह प्रतिक्रिया आपको अगले दिन सत्र से पहले समायोजन करने में भी मदद कर सकती है।
- इतनी सामग्री है, यह देखते हुए मुश्किल है! आप प्रतिभागियों को विभिन्न समूहों में जाने और कुछ विषयों पर एक साथ चर्चा करने और उन्हें समूह को वापस रिपोर्ट करने के लिए समय देकर बहुत सारे अवसर देकर इससे छुटकारा पा सकते हैं।

एक नमूना तीन दिवसीय प्रशिक्षण एजेंडा है, यह मानते हुए कि 20 प्रतिभागी और दो सूत्रधार हैं। यह सिर्फ एक नमूना है, और यह निर्देशात्मक होने के लिए नहीं है यह हालाँकि, आप आधार रेखा के रूप में इस प्रारूप का उपयोग करके अपना स्वयं का प्रशिक्षण डिजाइन कर सकते हैं या आवश्यकतानुसार समायोजित कर सकते हैं। पाठों की तैयारी करते समय अपने सह— सुविधाकर्ता (फेसिलिटेटर) से सहमत होना भी अच्छा होता है जो प्रत्येक सत्र का नेतृत्व या समर्थन करेगा और कैसे करेगा।

खाली एजेंडा टेम्प्लेट के लिए “वर्कशीट, गतिविधियां + प्रिंटआउट” देखें।

fnu 1%ifjp;	fnu 2%dksky	fnu 3%eqs
l qg ds l =	l qg ds l =	l qg ds l =
uk' rk	uk' rk	uk' rk
l qg ds l =	l qg ds l =	l qg ds l =
nk̄ gj dk Ht u	nk̄ gj dk Ht u	nk̄ gj dk Ht u
nk̄ gj dk l = 1	nk̄ gj dk l = 1	nk̄ gj dk l = 1
uk' rk	uk' rk	uk' rk
nk̄ gj dk l = 2	nk̄ gj dk l = 2	nk̄ gj dk l = 2
l ek̄ u / l h[ k	l ek̄ u / l h[ k	l ek̄ u / l h[ k



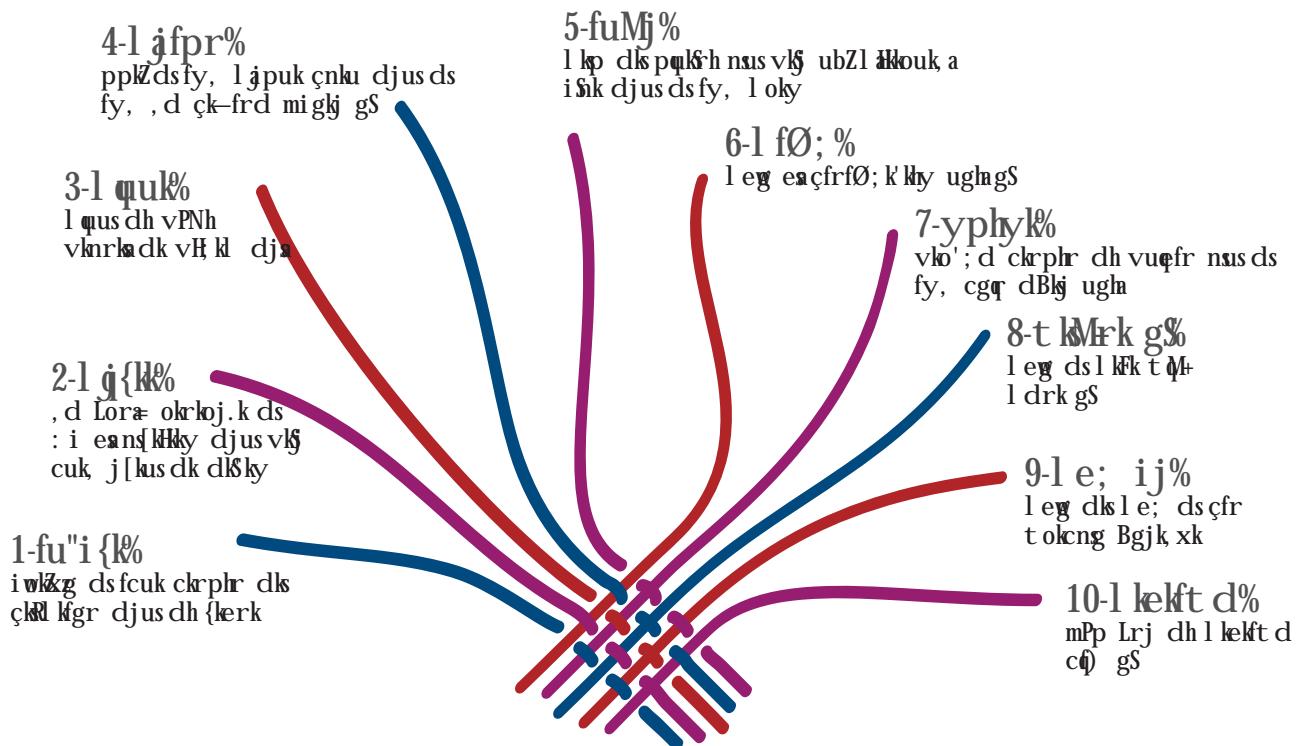
## B- 1 fp/k ; fä ; k

सुविधाकर्ता की भूमिका महत्वपूर्ण है, और एक सुविधाकर्ता बनने के लिए आवश्यक कौशल का निर्माण करने में समय लगता है। सुविधा के ऐसे पहलू हो सकते हैं जो एक नेता के रूप में आपके प्राकृतिक कौशल को उजागर करते हैं, लेकिन ऐसा महसूस न करें कि आपको प्रभावी होने के लिए परिपूर्ण होने की आवश्यकता है। याद रखें, यह आपकी सीखने की यात्रा भी है! तो इस कौशल का निर्माण एक परिवर्तनकारी नेता के रूप में आपकी प्रभावशीलता को ही मजबूत करेगा।

सुविधाकर्ता की भूमिका महत्वपूर्ण है, और एक सुविधाकर्ता बनने के लिए आवश्यक कौशल का निर्माण करने में समय लगता है। सुविधा के ऐसे पहलू हो सकते हैं जो एक नेता के रूप में आपके प्राकृतिक कौशल को उजागर करते हैं, लेकिन ऐसा महसूस न करें कि आपको प्रभावी होने के लिए परिपूर्ण होने की आवश्यकता है। याद रखें, यह आपकी सीखने की यात्रा भी है! तो इस कौशल का निर्माण एक परिवर्तनकारी नेता के रूप में आपकी प्रभावशीलता को ही मजबूत करेगा।

- [8 Essential Skills of an Effective Facilitator \(and How to Improve Them!\)](#)
- [Introvert friendly facilitation tips](#)
- [How To Be A Great Facilitator - The 8 Facilitation Skills You Need \(With Tips To Improve Them\)](#)
- [Top 11 Skills of an Effective Facilitator](#)
- [Facilitation skills: How to be a good facilitator \(Cornerstone Dynamics\)](#)
- [The Role of a Facilitator: Guiding an Event Through to a Successful Conclusion \(Mind Tools\)](#)

इन संसाधनों के बारे में एक नोट: बहुत सारे सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) संगठनों या कंपनियों के साथ पेशेवर समझौते में अपना काम करते हैं। समुदाय और अपने दर्शकों में अपनी भूमिका के अनुसार जो उपयोगी हों उन युक्तियों को अपनाएं!



96. [www.rhythmsystems.com/blog/  
top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator](http://www.rhythmsystems.com/blog/top-10-qualities-of-a-good-planning-facilitator)

# C- ruko de djuskyk ¼vbl cxdj ½mt kz çnkjd ¼uft Z j ½

जैसा कि आप पूरे दिन काम करते हैं, आप यह याद रखना चाहेंगे कि आप इसानों के साथ काम कर रहे हैं न कि रोबोट के साथ! इसलिए दिन में विराम और उर्जा शामिल करने की आवश्यकता होगी ताकि प्रतिभागियों को अपना प्रोत्साहन मिल सके। इसके अतिरिक्त, ऐसे क्षण होंगे जहां आप चाहते हैं कि प्रतिभागी एक—दूसरे को जानें, एक साथ विश्वास और सुरक्षा का निर्माण करें और समूह के लिए सहज महसूस करना शुरू करें। यहां तनाव कम करनेवाला और उर्जा प्रदारक (एनर्जाइजर और आइसब्रेकर) के कुछ विकल्प दिए गए हैं।

- [Best workshop energizers](#)(वर्कशॉपर)
- [आइसब्रेकर](#)
- [vkeu&l keus elfVx ds fy, %](#)
  - [35 Fun Meeting Icebreakers to Warm Up Any Meeting](#)
  - [15 Seriously Fun Meeting Ice Breakers: Games and Question](#)
  - [25 Fun Icebreaker Games for Meetings](#)
  - [70 Fun \(Not Cheesy\) Ice Breaker Games & Activities](#)
- [36 Ridiculously Fun Icebreaker Ideas, Games, & Activities In 2022 For Your Next Meeting](#)
- [oply elfVx ds fy, %](#)
  - [Zoom Icebreakers: 55 Pro Tips for 2022](#)
  - [32 Fun Zoom Icebreakers You Should Definitely Try In 2022](#)
  - [31 Fun Zoom Icebreakers To Get The Ball Rolling For Any Online Work Meeting In 2022](#)

इसलिए आपको युवा महिलाओं के साथ अपने प्रशिक्षण के लिए अनुकूल होने या अपना स्वयं का निर्माण करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है।

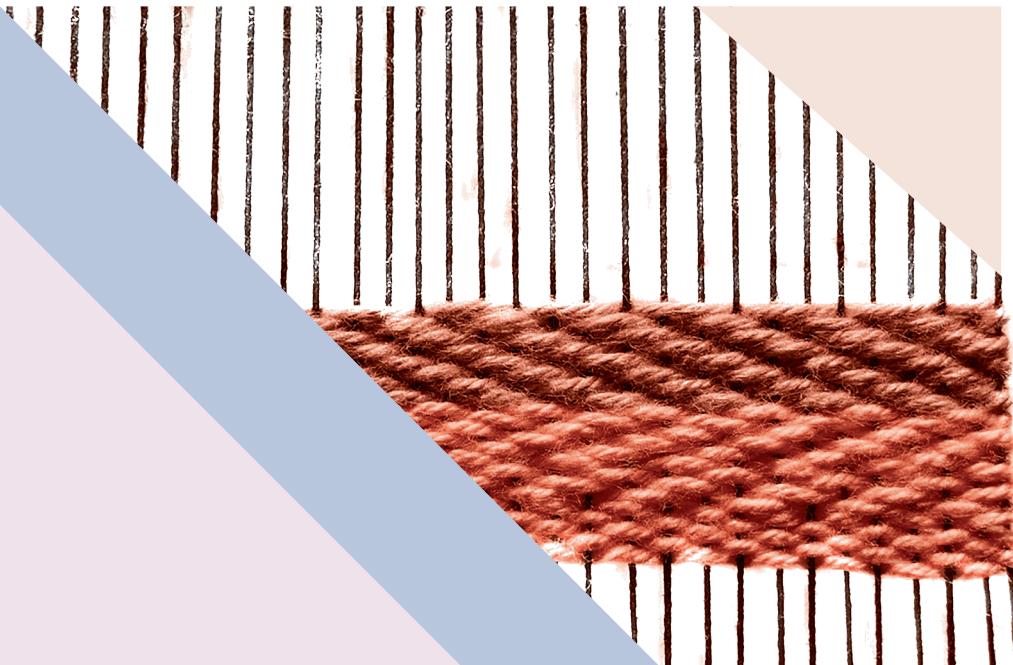
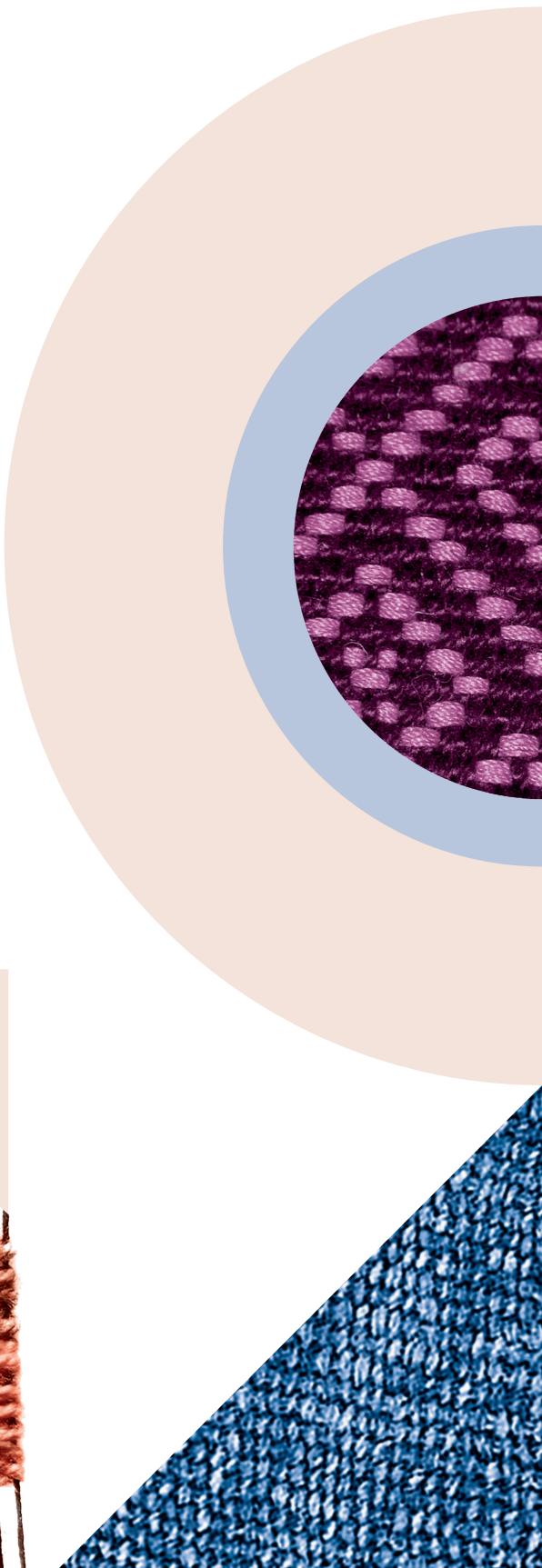


# D- vki wrZ+ l kexh

जैसा कि आप अपने प्रशिक्षण के लिए तैयार हो रहे हैं, यहां एक यदि आप केवल कुछ गतिविधियों का उपयोग करने की योजना बना रहे हैं, तो आपके लिए आवश्यक सभी सामग्रियों की खरीदारी सूची प्रत्येक गतिविधि में नोट की गई है ताकि आप आकर्षित कर सकें।

- कम्प्यूटर
- प्रोजेक्टर
- इंटरनेट कनेक्शन की उपलब्धता
- फ़िलप चार्ट एवं बोर्ड
- मार्कर या क्रेयॉन
- पेपर शीट या नोटबुक
- पेन या पेंसिल
- कार्ड अथवा
- मानचित्र के 2 हैंडआउट्स: छेड़ करने वाले साधन
- प्रश्नोत्तरी के हैंडआउट्स 'आप किस प्रकार के डिजिटल नागरिक हैं?'
- नमूना जोखिम मूल्यांकन के हैंडआउट्स
- पक्षसमर्थन मामले के हैंडआउट्स
- मानसिक स्वारश्य पर गतिविधि के लिए 5 परिदृश्यों की फोटोकॉपी
- प्रॉब्लम ट्री एनालिसिस एकिटिविटी से ट्री ग्राफिक के हैंडआउट्स
- फ़िलप चार्ट एवं बोर्ड
- मार्कर या क्रेयॉन
- पेपर शीट या नोटबुक
- पेन या पेंसिल
- कार्ड अथवा

सभी गतिविधियों को लागू करने की योजना बना रहे हैं, याद रखें कि आप जितने प्रतिभागियों को तैयार कर रहे हैं, उन्हें पर्याप्त संख्या में प्राप्त करें, उनसे सीधे आप के रूप में प्राप्त करने की अपेक्षा करें।



# E- vfrfj ä l nHZNlrkst + VFi yVl

जैसा कि आप योजना बनाते हैं और अपना एजेंडा तैयार करते हैं, आपके प्रशिक्षण का समर्थन करने के लिए संदर्भ दस्तावेज या अतिरिक्त संसाधन हो सकते हैं।

इनमें समिलित हो सकते हैं:

- उपरिथिति पत्रक
- सहमति फॉर्म
- लोजिस्टिक नोट

नीचे आपको इसका वर्णन मिलेगा कि इसे स्वयं कैसे ड्राफ्ट करें और आपको किस प्रकार की जानकारी की आवश्यकता होगी।

## mi fLFkr i=d

यह उस पर एक कोलम के साथ कागज के एक टुकड़े के रूप में सरलतम हो सकता है जहां प्रतिभागी प्रत्येक दिन हस्ताक्षर कर सकते हैं। आप उनका नाम, उनका ईमेल या फोन नंबर (हालाँकि आप उनके साथ संपर्क में रहते हैं), और कुछ भी जो आपको प्रत्येक दिन जानने की आवश्यकता है, जैसे ही प्रतिभागी ठेबल पर आते हैं, आप पूछना चाहेंगे।

## ll gefr i=

सहमति प्रपत्र यह सुनिश्चित करने के लिए एक उपकरण है कि आप और आपके प्रतिभागी आपके प्रशिक्षण के दिनों के दौरान उनकी भागीदारी कैसी दिखेगी, इसकी अपेक्षाओं के अनुरूप हैं। आप वर्कशीट का वर्णन करने वाले दो वाक्यों के साथ शुरू करना चाहेंगे, ताकि वे जान सकें कि सहमति फॉर्म पर हस्ताक्षर करते समय वे क्या भाग ले रहे हैं। आपका सहमति फॉर्म में निम्नलिखित कुछ भाषाएँ हो सकती हैं:

- स्वैच्छिक भागीदारी:

उदाहरण के लिए – मैं समझता हूं कि मेरी भागीदारी स्वैच्छिक है और मैं किसी भी समय, बिना कोई कारण बताए और बिना लागत के वापस लेने के लिए स्वतंत्र हूं। मैं स्वेच्छा से इस अध्ययन में भाग लेने के लिए सहमत हूं।

- पारदर्शिता:

उदाहरण के लिए कृं मैं समझता हूं कि मुझे इस सहमति फॉर्म की एक प्रति दी जाएगी।

- फोटो प्रकशित करने की सहमती (रिलीज़):

उदाहरण के लिए कृं मैं अपनी किसी भी फोटो को रिपोर्टिंग उद्देश्यों के लिए स्पष्ट रूप से उपयोग करने की अनुमति देता हूं।

यदि आप कोई फोटो नहीं लेने जा रहे हैं, तो आपको मीडिया रिलीज़ की आवश्यकता नहीं है। लेकिन यह कुछ ऐसा है जिसे आप सामुदायिक अनुबंध अनुभाग के दौरान उठाना चाह सकते हैं, ताकि सभी प्रतिभागियों को यह स्पष्ट हो कि वे एक-दूसरे की तस्वीरें कहां ले रहे हैं, उदाहरण के लिए, सोशल मीडिया पर।

## ykt flVd ukv

जब आप प्रतिभागियों तक पहुंच रहे हैं, तो आप यह सुनिश्चित करना चाहते हैं कि उनके पास सभी पुष्ट जानकारी एक ही स्थान पर हो। एक लोजिस्टिक्स नोट में घटना के बारे में सभी बुनियादी विवरण (कहाँ, कब, आदि) शामिल होंगे, साथ ही कुछ भी जो एक प्रतिभागी को आपके साथ रहने के दौरान चाहिए। क्या प्रतिभागी किसी होटल में रात भर ठहरे हैं? इस बात का ध्यान रखें कि वे कहाँ रह रहे हैं और कितनी रातें बिता रहे हैं, और उल्लेख करें कि आक्रियक व्यय (या जो भी होटल चेक इन और चेक आउट नीतियां होटल में उनके समय के लिए प्रासंगिक हैं) के लिए एक क्रेडिट कार्ड प्रदान करने की आवश्यकता हो सकती है। क्या वे प्रति दिन, परिवहन, आदि के लिए वजीफा (स्टाइपेंड) प्राप्त कर रहे हैं? किसी भी प्रतिपूर्ति प्रक्रिया की शर्तें बताएं (क्या रसीदें आवश्यक हैं?), और बताएं कि उनकी भागीदारी के हिस्से के रूप में कौन सी लागतें कवर की जाएंगी।

यह दस्तावेज सटीक, संक्षिप्त और स्पष्ट होना चाहिए। सुनिश्चित करें कि आप किसी भी व्यक्ति के लिए संपर्क विवरण शामिल करते हैं जिससे प्रतिभागियों को कोई समस्या, प्रश्न आदि हो तो वे संपर्क कर सकते हैं।

# F- vi us cf' kkk dk eW; kdu djuk + fuokl ds l kfk t Mjguk

यह जानने के लिए कि आप जिस प्रशिक्षण सत्र का नेतृत्व कर रहे हैं, वह प्रतिभागियों के लिए मददगार है या नहीं, आपको प्रतिभागियों की जरूरतों और ज्ञान के आधार की आधारभूत समझ स्थापित करने की आवश्यकता होगी। मुद्दों की किस तरह की समझ के साथ वे सत्र में आ रहे हैं, और आपके सत्र ने परिवर्तनकारी नेता के रूप में उनकी क्षमता का विस्तार कैसे किया है? उनके पास पहले से क्या कौशल है? वास्तव में अपने प्रशिक्षण के प्रभाव को पकड़ने के लिए, आपको एक संक्षिप्त आवश्यकता मूल्यांकन करने की आवश्यकता होगी। इसे प्री-ट्रेनिंग असेसमेंट, प्री-टेस्ट या बेसलाइन सर्वे भी कहा जा सकता है, जिसे आप पहले सत्र से कम से कम एक सप्ताह पहले प्रतिभागियों के लिए तैयार करते हैं। आपके लिए आवश्यक जानकारी भी प्रशिक्षण योजना में सहायता करेगी और आपको एजेंडा और सामग्री बनाने में मदद कर सकती है। जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, यह मार्गदर्शिका अनुकूलनीय है और आपको संपूर्ण के बजाय छोटे भागों में वितरित करने की अनुमति देती है। इसलिए, आपके पूर्व-मूल्यांकन सर्वेक्षण से यह जानकारी प्राप्त करने से आपको उनकी जरूरतों को बेहतर ढंग से पहचानने में मदद मिलेगी और इस गाइड की सामग्री को योजना बनाने और उनकी जरूरतों, वास्तविकताओं और संदर्भ को पूरा करने वाले प्रशिक्षण देने के लिए अनुकूलित करने में मदद मिलेगी। प्रशिक्षण के दौरान कुछ इंटरएक्टिव गतिविधियां हैं जिनका उपयोग आप यह देखने में मदद के लिए भी कर सकते हैं कि क्या प्रतिभागियों ने यह समझा है कि आपने क्या साझा किया है जैसे रोल प्ले, बॉडी मैटिंग, और समूह या व्यक्तिगत प्रस्तुतियां एक अच्छा उदाहरण हैं।

सत्र के बाद, प्रशिक्षण के बाद के मूल्यांकन उपकरणों को यह देखने के लिए प्रशासित किया जाना चाहिए कि सत्र से क्या ज्ञान, कौशल और अनुभव प्राप्त हुआ है। अगली बार आप क्या बदल सकते हैं (अपनी शैली के पहलुओं सहित!) के बारे में एक सुविधाकर्ता के रूप में आपको बहुमूल्य जानकारी भी मिलेगी। इसके अतिरिक्त, आप इस बारे में अधिक जानेंगे कि किस सामग्री को बदलना है, प्रतिभागियों से प्राप्त मुख्य बातें, और प्रतिभागियों ने बाद में प्रशिक्षण का उपयोग करने की योजना कैसे बनाई।

सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि जब आप इस गाइड के साथ काम करते हैं तो मूल्यांकन के उपयोग समय के साथ प्रभावित होते हैं, और सत्रों और उसके बाद प्रतिभागियों की कुल प्रगति को ट्रैक और मॉनिटर करने के लिए विभिन्न उपकरणों का उपयोग किया जा सकता है।

अपने प्रशिक्षण का मूल्यांकन करने से आपको यह समझने में मदद मिलती है कि क्या काम कर रहा है और किसमें सुधार की आवश्यकता है और एक अन्य उपकरण, प्रशिक्षण मूल्यांकन, जो प्रतिभागियों द्वारा भरा जाता है, का उपयोग करके मूल्यांकन किया जा सकता है। इस मूल्यांकन के परिणामों से

भविष्य के काम की जानकारी मिलनी चाहिए और आपकी सुविधा कौशल और भविष्य की योजना और वितरण में सुधार करने में मदद मिलेगी, जहां इसकी आवश्यकता है। सुविधा एक कौशल है जो समय के साथ और सावधानीपूर्वक मूल्यांकन से मजबूत होता है।

## पूर्व प्रशिक्षण मूल्यांकन उपकरण

आप अपने एजेंडे में शामिल करने के लिए चुने गए विषयों के आधार पर पूर्व-प्रशिक्षण मूल्यांकन उपकरण का मसौदा तैयार करेंगे। उदाहरण के लिए, यदि आप सलाह प्रशिक्षण पर ध्यान केंद्रित कर रहे हैं, तो यह सिफारिश की जाती है कि आप सलाह अनुभाग को बारीकी से पढ़ें और प्रमुख पहलुओं को जिन्हें आप अपने प्रशिक्षण में शामिल करने जा रहे हैं। आप उनके ज्ञान के स्तर, सामग्री के किसी भी पहलू के साथ अनुभव, या उनके प्रशिक्षण में आने वाले कौशल के बारे में प्रश्न पूछ सकते हैं।

## प्रश्नों के नमूने:

- 1-5 के पैमाने पर, प्रचार के बारे में आपकी क्या जानकारी है?
- gkj / नहीं - क्या आप SWOT विश्लेषण से परिचित हैं?
- 1-5 के पैमाने पर, स्मार्ट उद्देश्यों के साथ आपका परिचय क्या है?

आप उस सामग्री के आधार पर प्रश्न पूछ रहे हैं जिसे आप कवर करेंगे, और फिर ज्ञान या कौशल में वृद्धि का निर्धारण करने के लिए आप उन्हें प्रशिक्षण के बाद के मूल्यांकन उपकरण में फिर से पूछेंगे।

कौशल और ज्ञान का आकलन करने के अलावा, आप अंत तक (ओपन-एंडेड), गुणात्मक प्रश्न भी पूछ सकते हैं, जैसे “इस प्रशिक्षण में आप सबसे अधिक क्या उम्मीद कर रहे हैं?” आप सर्वे मंकी या गूगल फॉर्म जैसे सरल सर्वेक्षण उपकरण का उपयोग कर सकते हैं, या यहां तक कि फेसबुक या इस्टाग्राम पर या व्हाट्सएप के माध्यम से एक मतदान समारोह का उपयोग कर सकते हैं। यह आपके लिए अपने प्रतिभागियों को जानने का मौका है, इसलिए आप उस समुदाय का निर्माण कैसे शुरू करते हैं यह आप पर निर्भर है! समूह के लिए जो भी संचार चौनल काम कर रहा है, उसमें आप मूल्यांकन उपकरण साझा करेंगे।

## प्रशिक्षण के बाद मूल्यांकन उपकरण

प्रशिक्षण के बाद, आप न केवल यह जानना चाहेंगे कि क्या प्रतिभागियों ने ज्ञान और कौशल प्राप्त किया, बल्कि यह भी जानना चाहेंगे कि उनके सूत्रधार के रूप में आपके साथ उनका अनुभव कैसा रहा और वे समग्र रूप से प्रशिक्षण के बारे में कैसा महसूस करते हैं।

आपके पास एक मूल्यांकन खंड हो सकता है जो पूर्व-प्रशिक्षण मूल्यांकन को प्रतिबिधित करता है, ताकि आप ज्ञान और कौशल में वृद्धि का आकलन कर सकें। इसके अतिरिक्त, आप सामग्री के वितरण (या, आपकी सुविधा) और स्वयं सामग्री के बारे में उनके विचार जानना चाहेंगे।

ऊपर उठिए! एक प्रशिक्षण मूल्यांकन फॉर्म है जो आपके प्रशिक्षण के बाद के मूल्यांकन उपकरण के लिए एक टेम्पलेट के रूप में काम कर सकता है।

## जुड़े रहिए:

अपनी परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रा के समुदाय-निर्माण पहलू में गति बनाए रखना और प्रतिभागियों के साथ संपर्क में रहना वास्तव में एक महत्वपूर्ण कदम है। आप विभिन्न तरीकों से जुड़े रह सकते हैं और आगे बढ़ने के लिए सर्वोत्तम दृष्टिकोण और विधि निर्धारित करने के लिए प्रतिभागियों के साथ काम कर सकते हैं।

जुड़े रहने के लिए कुछ सुझाव निम्नलिखित हैं:

ईमेल और तत्काल (इंस्टेंट) मैसेज एप्लिकेशन जैसे व्हाट्सएप, फेसबुक मैसेंजर या वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए प्लेटफॉर्म के माध्यम से एक समूह संचार स्थापित करें, नियमित गठजोड़ (हडल्स) के लिए सहमत हों, ऑनलाइन या व्यक्तिगत रूप से वाईडब्ल्यूसीए की घटनाओं में भाग लें और स्थानीय, राष्ट्रीय और वैश्विक वाईडब्ल्यूसीए कार्य और अपडेट के साथ अद्यतित रहें।

प्रतिभागियों के बीच जैविक संबंध को प्रोत्साहित करना भी महत्वपूर्ण है, और सुझाव दें कि वे नियमित रूप से प्रशिक्षण के बाद प्रगति और अपडेट साझा करें। एक साथ एक सुरक्षित स्थान साझा करना और प्रशिक्षण से गुजरना परिवर्तनकारी नेताओं का एक नेटवर्क बनाता है जो एक दूसरे का समर्थन करने के लिए होते हैं। इस चल रहे सुरक्षित स्थान का सह-नेतृत्व स्वयं प्रतिभागियों और सहायक संगठनों द्वारा किया जा सकता है। ये संगठन पूर्व छात्र कार्यक्रमों, अंतर-पीढ़ीगत नेतृत्व संवादों और सुरक्षित स्थानों के साथ-साथ वकालत अभियानों और गतिविधियों का समर्थन करके इन कनेक्शनों के लिए एक महत्वपूर्ण सुविधा भूमिका निभा सकते हैं। यदि रुचि है, तो यह सिफारिश की जाती है कि समूह में कोई व्यक्ति प्रशिक्षण के प्रभाव को समझने के लिए प्रतिभागियों के साथ आकस्मिक अनुवर्ती बैठकों की मेजबानी करे, किसी भी कौशल या ज्ञान के आसपास की जरूरतों और नई प्रभावी

प्रथाओं को बढ़ावा देने के लिए समय प्रदान करे। इस प्रकार की बैठकें उन बाधाओं या चुनौतियों को साझा करने का अवसर भी प्रदान करेंगी जिनका सामना प्रतिभागियों ने प्रशिक्षण से प्राप्त सीखों को लागू करते समय किया है। यह आयोजकों और द्या सुविधाकर्ताओं (फैसिलिटेटर्स) के लिए उन चुनौतियों का सामना करने के लिए रणनीति विकसित करने के साथ-साथ निरंतर आधार पर सहायक होगा।

# G- dk; Z=d] xfrfot/k; ka+fçdVvkmV

यह खंड गतिविधियों के एक समूह की रूपरेखा देता है जो खंड 2 में होगा। जैसा कि आप सुदृढ़ताविधियों को अवसर प्रदान करने के लिए प्रत्येक विकल्प को देखते हैं, यह आप पर निर्भर करेगा कि कौन-सी गतिविधियां आपके कम की हैं, प्रस्तुत की गई कुछ सामग्री आपके प्रशिक्षण के लिए आपके संदर्भ में सबसे उपयुक्त होगी।

## xfrfot/k 1 & varj vuHkxh rk bVj l D' kufyVh/

l qk k x; k l e;

• 60 मिनट

l exh

- कंप्यूटर
- प्रोजेक्टर
- इंटरनेट कनेक्शन
- पिलप चार्ट या बोर्ड
- मार्कर
- फ्लैशकार्ड / पोस्ट-इसकी
- डायग्राम 2 के हैंडआउट्स:

## l puk a

1. समूह के साथ इस खंड में शामिल अंतर्विभागीयता (इंटरसेक्शनलिटी) 101 पर वीडियो देखें। यदि इंटरनेट कनेक्शन, कंप्यूटर या प्रोजेक्टर उपलब्ध नहीं है, तो अंतर अनुभागीयता (इंटरसेक्शनलिटी) क्या है, यह समझाने के लिए वीडियो में प्रस्तुत तीन उदाहरणधकहानियां बताएं।
2. प्रतिभागियों के बीच प्लैशकार्ड & पोस्ट-वितरित करें।
3. फिर प्रतिभागियों को डायग्राम 2 को देखने के लिए कहें और अपनी स्वयं की प्रतिच्छेदी (इंटरसेक्शनल) पहचानों पर विचार करें।
4. उनसे एक सक्षिप्त वाक्य या विचार लिखने के लिए प्लैशकार्ड का उपयोग करने के लिए कहें, यह वर्णन करने के लिए कि किन पहचानों के परिणामस्वरूप उत्पीड़न के अनुभव हुए हैं और किन पहचानों के परिणामस्वरूप विशेषाधिकार का अनुभव हुआ है।
5. विभिन्न विचारों को साझा करने के लिए प्रतिभागी एक से अधिक प्लैशकार्डधोस्ट-इट का उपयोग कर सकते हैं।
6. प्लैशकार्ड इकट्ठा करें और फिर उन्हें दीवार या बोर्ड पर चिपकाएं, उन कार्डों में अंतर करें जो उत्पीड़न के अनुभवों के बारे में बात करते हैं और जो विशेषाधिकार के अनुभवों को संदर्भित करते हैं।
7. समूह द्वारा साझा किए गए विचारों को जोर से पढ़ें।
8. अंत में, निम्नलिखित प्रश्न का उत्तर देने के लिए समूह चर्चा को प्रोत्साहित करें:
- युवा महिलाओं की परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रा के लिए प्रतिच्छेदन एक महत्वपूर्ण उपकरण क्यों है?
9. समूह द्वारा साझा किए गए विचारों को फिलप चार्ट या बोर्ड पर लिखें।

ऑनलाइन सुविधा होने पर इस गतिविधि को अपनाने के लिए ध्यान दें: हमारा सुझाव है कि आप इस गतिविधि को संचालित करने के लिए डप्तव (बैठकों और कार्यशालाओं के लिए डिजिटल व्हाइटबोर्ड) जैसे साधन (टूल) देखें। वैकल्पिक रूप से, प्रतिभागियों से अपने विचारों को उस प्लेटफॉर्म के संवाद (चौट) या (आभासी) वर्चुअल फोरम पर साझा करने के लिए कहें जहाँ आप प्रशिक्षण की सुविधा प्रदान कर रहे हैं। इस बात का ध्यान रखें कि हो सकता है कि कुछ प्रतिभागी अपने उत्तर खुले तौर पर साझा न करना चाहें। प्रतिभागियों को अपने विचार केवल आपको भेजने का अवसर प्रदान करें (प्लेटफॉर्म: इमेल या व्हाट्सएप पर निजी संदेशों के माध्यम से) ताकि आप गोपनीयता सुनिश्चित करते हुए समूह के साथ साझा कर सकें।

## xfrfot/k 2 & ifjorZdkjhusrRo ; k=k

l qk k x; k l e;

- 35 से 45 मिनट

l lexh ¼ fn 0 fäxr : i l sl fp/k mi yCk djkbZt k jgh gk½

- पिलपचार्ट पेपर
- मार्कर / रंग / क्रेयॉन

### l puk a

प्रतिभागियों को एक बातचीत शुरू करने के लिए आमंत्रित करें कि एक युवा महिला के रूप में एक नेता होने के नाते उन्हें कहाँ ले जाया जा सकता है। प्रत्येक प्रतिभागी से यह सोचने के लिए कहें कि वह अपनी नेतृत्व यात्रा में स्वयं को कहाँ देखती है। एक संदर्भ के रूप में परिवर्तनकारी नेतृत्व यात्रा को दर्शाने वाले डायग्राम का उपयोग करें।

बातचीत शुरू करने के लिए प्रश्नों की सुझाई गई सूची यहाँ दी गई है। याद रखें कि आप उन्हें संदर्भ और उन दर्शकों के आधार पर अनुकूलित कर सकते हैं जिनके साथ आप काम कर रहे हैं।

- आप अपनी नेतृत्व यात्रा के किस मोड़ पर हैं?
- क्या आपको लगता है कि आप अपने मानवाधिकारों को जानते हैं? और यदि हाँ, तो क्या आप उन अधिकारों के बारे में बात करने और उनका दावा करने के लिए तैयार हैं और महसूस करते हैं? क्यों या क्यों नहीं?
- क्या आपके पास आपको या आपके समुदाय को प्रभावित करने वाली समस्याओं से निपटने के लिए आवश्यक समर्थन है? आपको अपने नेतृत्व (अपने परिवार, समुदाय, स्कूल, सरकार, आदि से) को मजबूत करने में मदद करने के लिए क्या चाहिए होगा?
- क्या आप जानते हैं कि स्थानीय या राष्ट्रीय समस्याओं को हल करने में कौन मदद कर सकता है?
- क्या सत्ता के पांचों पर ऐसे लोग हैं जो संभावित रूप से आपके साथ सहयोग कर सकते हैं या आपकी हिमायत का समर्थन कर सकते हैं? ये लोग कौन हैं?
- क्या आपके नेतृत्व के अनुभव को आपके समुदाय की अन्य युवा महिलाओं के साथ साझा करने के अवसर हैं? आपको इसे कैसे करना होगा?
- आप यह कैसे सुनिश्चित कर सकते हैं कि जो परिवर्तन आप देखना चाहते हैं वे स्थायी हैं, जिसका अर्थ है कि वे लंबे समय तक चलने वाले हैं और स्वयं से अधिक प्रभावित होंगे?

प्रतिभागियों से यह चित्र बनाने के लिए कहें कि उनकी नेतृत्व यात्रा उनके विचारों और इन सवालों के जवाबों के आधार पर कैसी दिखती है। उन्हें रचनात्मक बनाने और मजे करने के लिए प्रोत्साहित करें।

नेतृत्व की यात्रा की रूपरेखा साझा करें ताकि हर कोई उन्हें देख सके। अगर कोई बाकी समूह के साथ साझा करने में सहज महसूस नहीं करता है तो ठीक है, समूह में स्वयंसेवकों से उनके परिवर्तनकारी यात्रा मानवित्र के बारे में बात करने के लिए कहें।

प्रतिभागियों द्वारा साझा की गई यात्राओं पर आधारित समूह चर्चा के साथ इस गतिविधि को समाप्त करें। क्या इनमें समानताएं हैं? क्या नए विचार सामने आए? क्या समूह की अन्य युवतियों के साथ सहयोग के अवसर हैं? अन्य युवतियों की बातें सुनकर मुझे कैसा लगा?

ऑनलाइन सुविधा होने पर इस गतिविधि को अपनाने के लिए ध्यान दें:

प्रतिभागियों को उनके पास पहले से मौजूद सामग्रियों का उपयोग करके कागज, नोटबुक या कार्डबोर्ड पर उनकी नेतृत्व यात्रा को चित्रित करने के लिए कहें। या उन्हें एक वृत्त चित्र (कोलाज) बनाने के लिए कहें। यदि वे साझा करने में सहज हैं, तो उन्हें अपनी वृत्त चित्र (कोलाज) दिखाने और समूह चर्चा में भाग लेने के लिए अपनी स्क्रीन साझा करने की अनुमति दें। वैकल्पिक रूप से, आप उन्हें एक फोटो लेने और इसे अपने ईमेल या फोन पर भेजने के लिए कह सकते हैं। फिर आप शेष समूह के साथ ड्राइंग साझा कर सकते हैं।

## xfrfof/k 3 & vle 1 e>k&k

l φk k x; k l e;

- 80 मिनट

l exh

- फिलपचार्ट पेपर एवं पेन

हर बार जब प्रतिभागी दिन या सत्र की शुरुआत में एक साथ आते हैं, तो एक दूसरे को उस सामान्य समझौते की याद दिलाते हैं जिसे आप एक साथ बनाएंगे। इस गतिविधि के पीछे मुख्य संदेश यह है कि प्रतिभागियों को एक सम्मानजनक गतिशील स्थापित करना है जहां वे एक-दूसरे पर भरोसा करने में सक्षम हों। वे निजता और गोपनीयता के अर्थ की एक सामान्य समझ भी स्थापित करेंगे। यह गतिविधि प्रतिभागियों को यह पहचानने में मदद करने के लिए है कि एक परिवर्तनकारी नेता बनने के लिए एक दूसरे के साथ सम्मान और दया के साथ व्यवहार करना महत्वपूर्ण है।

उद्देश्य: प्रतिभागी अपनी प्राथमिकताओं के आधार पर नियमों और सम्मान की पहचान करेंगे।

## l puk a b'l xfrfof/k ea... Hkx g\$2

भाग-1: आपके लिए सम्मान के क्या मायने हैं? (30 मिनट)

भाग-2: एक आम समझौते पर आना (30 मिनट)

भाग-3 समापन चक्र (20 मिनट)

Hkx&1 vki ds fy, l Eku ds D; k ek us g\$

प्रतिभागियों को व्यक्तिगत रूप से प्रतिबिंबित करना चाहिए कि उनके लिए सम्मान और विश्वास का क्या अर्थ है। उन्हें लिखना चाहिए कि उन्हें सहज और सुरक्षित महसूस करने के लिए क्या चाहिए। उनके लिए विचार करने के लिए प्रश्न:

- आपके लिए सम्मान के क्या मायने हैं?
- आपको सहज महसूस करने के लिए क्या चाहिए?
- आपको इस स्थान पर क्या चाहिए, ताकि हर कोई भाग लेने के लिए स्वतंत्र महसूस करें?
- गतिविधि करते हुए आपको कैसा लगा?
- 

प्रतिभागियों को उतनी ही चीजें लिखनी चाहिए जितनी वे महत्वपूर्ण समझते हैं, और उन्हें यथासंभव विशिष्ट होने के लिए प्रोत्साहित करना चाहिए।

Hkx 2%, d vle 1 e>k&s ij vku kA

प्रतिभागियों को समझाएं कि सुरक्षित स्थान स्थापित करने के लिए बुनियादी नियमों का क्या अर्थ हो सकता है। प्रत्येक प्रतिभागी से उन नियमों को लिखने के लिए कहें जिनका वे सभी से पालन करना चाहेंगे। प्रतिभागियों को प्रतिक्रिया के लिए समय दें।

साधन प्रदान कर्ता (फैसिलिटेटर) नियमों का सुझाव भी दे सकते हैं। मूल नियमों के लिए कुछ सुझाव:

- सुनना महत्वपूर्ण है
- विभिन्न मर्तों और विचारों का सम्मान करें
- किसी के लिए अभिप्राय न बनायें
- एक दूसरे की मदद करें
- मरती करो

Hkx 3% l ek u p0

प्रतिभागी एक साथ आते हैं और प्रत्येक द्वारा सुझाए गए नियमों पर चर्चा करते हैं। प्रतिभागियों को प्रतिक्रिया और चर्चा के लिए समय दें, यह सुनिश्चित करने के लिए कि सूची में जोड़े जाने से पहले सभी प्रतिभागी सहमत हों। सभी स्वीकृत नियमों को लिखें और इसे वहां प्रदर्शित करें जहां हर कोई इसे देख सके। ये आपके सामान्य समझौते हैं।

## odZkW 1 & fMft Vy ukxfj drk ç' ukkj h

I qk k x; k Te;

Texh

- 80 मिनट

- प्रश्नोत्तरी के प्रिंटआउट
- पेन

1) क्या आप इंटरनेट पर दिखाई देने वाली सभी जानकारियों पर विश्वास करते हैं?

- A. नहीं! मैं हमेशा पुष्टि (क्रॉस चेक) करता हूँ कि यह सच है या नहीं।
- B. मैं वास्तव में इस बारे में नहीं सोचता कि जानकारी सच है या नहीं।
- C. मुझे विश्वास है कि मैं जो कुछ भी ऑनलाइन देखता हूँ वह सही है।

2) क्या आप नए ऐप्स खोजने या नई तकनीक के बारे में जानने में रुचि रखते हैं?

- A. हाँ, मुझे इसके बारे में सीखना और समझना अच्छा लगता है।
- B. मुझे कभी—कभी इसमें दिलचस्पी होती है, लेकिन हमेशा नहीं।
- C. मुझे इसमें बिल्कुल भी दिलचस्पी नहीं है।

3) क्या आप ऑनलाइन लोगों के लिए अच्छे और विनम्र हैं?

- A. हाँ, मैं हमेशा ध्यान से सोचता हूँ कि मैं क्या लिख रहा हूँ या ऑनलाइन पोस्ट कर रहा हूँ।
- B. मुझे लगता है कि मैं ज्यादातर विनम्र हूँ, लेकिन लिखने से पहले मैं हमेशा नहीं सोचता।
- C. मैं इस बात की ज्यादा परवाह नहीं करता कि मैं ऑनलाइन क्या लिखता या पोस्ट करता हूँ।

4) क्या आप जानते हैं कि ऑनलाइन सुरक्षित कैसे रहें?

- A. हाँ, मैं अपनी गोपनीयता सुनिश्चित करने, अपनी सेटिंग्स की जाँच करने और अपने पासवर्ड बदलने के बारे में बहुत सावधान हूँ।
- B. मुझे लगता है कि मैं सुरक्षित हूँ लेकिन मैं आमतौर पर अपनी गोपनीयता सेटिंग जांचना भूल जाता हूँ।
- C. मुझे नहीं लगता कि मुझे कभी कुछ होगा, इसलिए मैं चिंतित नहीं हूँ।

5) क्या आप फोटो पोस्ट या शेयर करने से पहले ध्यान से सोचते हैं?

- A. हाँ, मैं हमेशा सोचता हूँ कि 'क्या यह तस्वीर देखकर मुझे खुशी होगी?' यदि हाँ, तो मैं इसे साझा करूँगा।
- B. मैं हमेशा सोचना बंद नहीं करता।
- C. मुझे परवाह नहीं है कि लोग क्या सोच सकते हैं।

6) क्या आप अपने मित्रों या परिवार के सदस्यों जैसे अन्य लोगों की फोटो पोस्ट या साझा करने से पहले ध्यान से सोचते हैं?

- A. हाँ, मैं हमेशा सोचता हूँ कि 'क्या वे इस फोटो को देखकर खुश होंगे?' यदि हाँ, तो मैं इसे साझा करूँगा।
- B. मैं हमेशा सोचना बंद नहीं करता।
- C. मुझे परवाह नहीं है कि लोग उनके बारे में क्या सोच सकते हैं।

7) क्या आप ऑनलाइन आचरण के लिए अपने देश के कानूनों से अवगत हैं?

- A. हाँ, मैं बहुत सावधान हूँ कि किसी भी कानून का उल्लंघन न करूँ। मैं कभी भी फाइलों को अवैध रूप से डाउनलोड नहीं करता या अन्य लोगों के काम की नकल नहीं करता।
- B. मैं ज्यादा नहीं जानता लेकिन मैं अवैध रूप से फाइल डाउनलोड नहीं करता या अन्य लोगों के काम की नकल नहीं करता।
- C. मुझे नहीं पता कि मेरे देश में कानून हैं या कानून क्या हैं।

T; knkrj A ds: i e%

बधाई हो! आप तकनीक का उपयोग सुरक्षित और समझदार तरीके से करते हैं। आप एक उत्कृष्ट डिजिटल नागरिक हैं!

T; knkrj B ds: i e%

आप बेहतर कर सकते थे! जब आप ऑनलाइन हों तो ध्यान से सोचने की कोशिश करें।

T; knkrj C ds: i e%

यह सुनिश्चित करने के लिए सीखने के लिए और भी बहुत कुछ है कि आप सुरक्षित हैं और एक अर्थपूर्ण डिजिटल पहचान बना रहे हैं।

\* ब्रिटिश काउंसिल से अनुकूलित

## odZkV 2 & fLFkfr fo' ysk k

**l qk k x; k l e;**

- 80 मिनट

**lexh**

- पेन,
- पेपर

ऐसे कई कारक हैं जो लड़कियों और युवा महिलाओं के जीवन को प्रभावित करते हैं। ये कारक सामाजिक या राजनीतिक कुछ भी हो सकते हैं, स्थान जहां वे रहते हैं (जैसे ग्रामीण या शहरी), विभिन्न कानून जो उन्हें प्रभावित करते हैं या उनकी भलाई के खिलाफ पक्षपाती हैं, या यहां तक कि विभिन्न कार्यक्रमों और नीतियों के कार्यान्वयन की गुणवत्ता जो उनके जीवन और स्वारथ्य को प्रभावित कर सकते हैं।

एक स्थिति विश्लेषण स्थानीय, राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर किसी भी मुद्दे का आकलन है। एक संपूर्ण स्थिति विश्लेषण समस्या की उत्पत्ति को समझने में मदद करेगा, कोई मुद्दा कितना महत्वपूर्ण हो सकता है, समर्थन के लिए एक मजबूत साक्ष्य आधार बनाने के साथ—साथ उपलब्ध संभावित संसाधनों और सहयोगियों को समझने में मदद करेगा।

सुविधाकर्ता के लिए नोट: आप अपनी समस्या की स्टीक पहचान करने और नीचे दिए गए गतिविधि चार्ट के लिए इसका उपयोग करने के लिए प्रिंटआउट 2 से समस्या ट्री का उपयोग कर सकते हैं। आप प्रतिभागियों को एक साथ पूरा करने के लिए प्रिंटआउट 2 का प्रिंट आउट ले सकते हैं।

### fLFkfr fo' ysk k plwz

eqk	vkldM <sup>a</sup> , oaL=k <sup>r</sup> qLFkuh <sup>1/2</sup>	vkldM <sup>a</sup> , oaL=k <sup>r</sup> yLFV <sup>a</sup> , 1/2	vkldM <sup>a</sup> , oaL=k <sup>r</sup> yvarj kZVh <sup>1/2</sup>	Notes

स्थितिजन्य विश्लेषण चार्ट प्रासंगिक राष्ट्रीय नीतियों को कम करने में मदद करता है, जिससे नीति मूल्यांकन में एक अभ्यास होता है।

### jkVh ulfr vks j. kulfkfr vkyu

dkuw , oafufrfo'; d xBu	D; k os vflrb e g <sup>g</sup>	ulfr L=k <sup>r</sup> dh l ph	D; k os ykxwg <sup>g</sup>

ऊपर सूचीबद्ध नीतियों को मैप और मूल्यांकन करने की आवश्यकता है, जिसके बाद आपको वैशिक (ग्लोबल) प्रतिबद्धताओं की पहचान करने की आवश्यकता है जो आपके मुद्दे के लिए प्रासंगिक हैं।

## xfrfof/k &4& i køj eſi x l g; kxh vlkç çHkfor djus okys

l qk k x; k l e;

l exh

• 80 मिनट

- फ़िलप चार्ट ,
- पेन

### **l puk a**

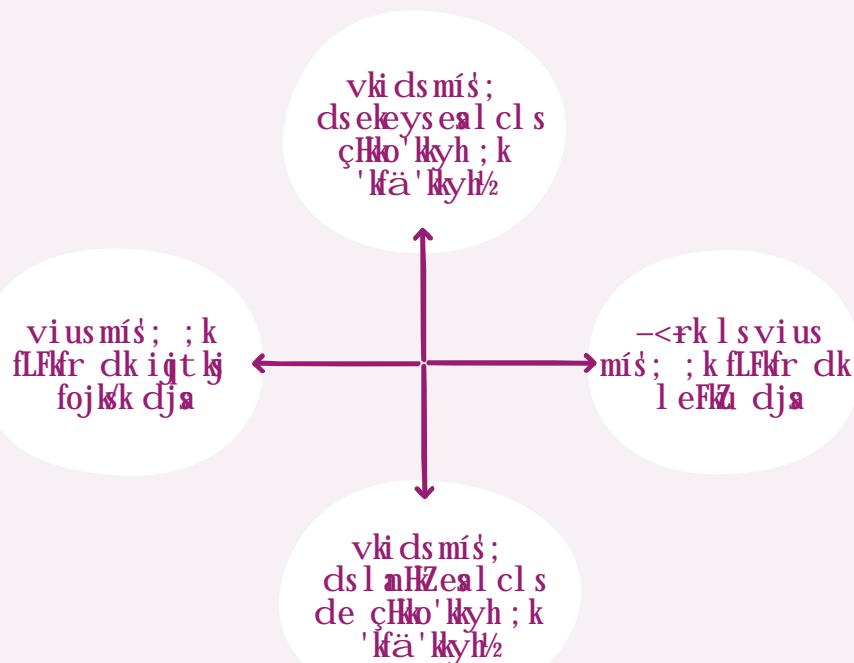
अपने प्रभावित करने वालों की पहचान करके शुरूआत करें। समूह प्रश्न पूछें जो उन्हें निम्नलिखित की पहचान करने में मदद करेंगे:

- वे लोग जो एक निर्णय ले सकते हैं जो आपके लक्ष्य को प्राप्त करने में आपकी सहायता कर सकता है। उनका नाम दें, और उनकी भूमिका दर्शायें।
- क्या कोई अन्य संगठित हितधारक हैं, उदाहरण के लिए गैर-लाभकारी या समूह या संस्थान या व्यक्ति जिन पर आपको विचार करने की आवश्यकता है?
- क्या यहां कोई महत्वपूर्ण हितधारक सीधे प्रभावित हुए हैं (उदाहरण के लिए 'क' शहर की युवा लड़कियां, जो संगठित हो भी सकती हैं और नहीं भी)
- क्या कोई है जो सीधे आपके काम पर हमला या विरोध करेगा?

एक बार जब समूह ने इन सवालों का जवाब दे दिया और उनके प्रमुख प्रभावकों की पहचान कर ली, तो अब अपने प्रभावित करने वालों को रखने के लिए निम्न डायाग्राम का उपयोग करें प्रत्येक नाम को निम्न आधार पर व्यवस्थित किया जाना चाहिए:

- निर्णय पर उनका कितना प्रभाव है.
- वे आपके लक्ष्य का समर्थन करेंगे या नहीं
- 

यह अन्यास आदर्श रूप से आपको प्रत्येक प्रभावित करने वाले को समझने में मदद करेगा। यह आपको इन महत्वपूर्ण प्रभावकों के साथ जुड़ने और उन्हें प्रभावित करने के संभवित तरीकों की पहचान करने के सम्बन्ध में उन्हें प्रभावित करने में मदद करेगा।



\* xlöM l s i køj eſi x vlkç fo' yšk k vuhrk Vx l s vuqlyr

## xfrfof/l&5 LekVZmíš;

l φk k x; k l e;

- 80 मिनट

lexh

- फ़िलप चार्ट
- पेन

सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) नोट्स: प्रिंट आउट 1 के लिए प्रॉब्लम ट्री देखें। सूचीबद्ध परिणामों को ध्यान से देखें। उन परिणामों को प्राप्त करने के लिए आप किन उद्देश्यों का उपयोग कर सकते हैं? (याद रखें कि बहुत अधिक उद्देश्य निर्धारित न करें!)

अब, जांचें कि आपका उद्देश्य स्मार्ट है या नहीं।

विशिष्ट:

- क्या आपका पूछना विशिष्ट है?
- क्या उद्देश्य का स्पष्ट परिणाम है?
- क्या कोई विशिष्ट समय सीमा है?
- क्या आप निर्णय लेने वालों को जानते हैं जो परिवर्तन प्राप्त करने में आपकी सहायता कर सकते हैं?

औसत दर्जे का:

- क्या आप जान पाएंगे कि वांछित परिवर्तन हुआ है या नहीं?
- क्या आप प्रगति को नियमित रूप से ट्रैक करने के लिए जानकारी और साक्ष्य एकत्र कर सकते हैं?
- क्या यह आपके द्वारा निर्धारित समय सीमा में प्राप्त किया जा सकता है?
- संभवित चुनौतियाँ और सीमाएँ क्या हैं जो सामने आ सकती हैं?

उपयुक्त:

क्या वांछित परिवर्तन जिसे आप प्राप्त करना चाहते हैं, महत्वपूर्ण है और बहुत से लोगों के लिए प्रासंगिक है?

समय सीमा:

- आप वांछित परिवर्तन कब प्राप्त करेंगे?
- क्या यह आपके द्वारा निर्धारित समय सीमा में प्राप्त किया जा सकता है?

## xfrfof/k 6 & i{k eFk xfrfof/k kdk vldyu djuk

l qk k x; k l e;

- 60 मिनट

lexh

- प्रिलपचार्ट
- पेन

I puk a

गतिविधि के समय के पहले 30 मिनट का उपयोग गतिविधियों और रणनीति की समीक्षा करने के लिए करें और आकलन करें कि क्या वे सफल रहे हैं, और आप क्या बेहतर कर सकते हैं। एक उदाहरण नीचे शामिल है।


एक बार जब आप अपनी सभी गतिविधियों और रणनीतियों को सूचीबद्ध और आकलन कर लें, तो एक समूह के रूप में निम्नलिखित प्रश्नों पर चर्चा करें:

- क्या ऐसा कुछ है जिसे हमें रोकना चाहिए?
- समूह को चर्चा करनी चाहिए कि क्या काम नहीं करता है, और इसे बंद कर देना चाहिए।
- क्या कुछ ऐसा है जिसे हमें जारी रखना चाहिए?

समूह को चर्चा करनी चाहिए कि क्या काम किया और जारी रखा जाना चाहिए।

- क्या ऐसा कुछ है जो हमें शुरू करना चाहिए?
- समूह को चर्चा करनी चाहिए कि आपके उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए किन परिवर्तनों की आवश्यकता है।
- आपको किस बारे में संदेह था? आपको किस बात से आत्मविश्वास महसूस हुआ?

\* किशोरों के लिए बदलाव की वकालत से अनुकूलित! किशोरों के बेहतर स्वास्थ्य और तंदुरुस्ती की हिमायत करने के लिए युवाओं के लिए एक व्यावहारिक टूल्किट। जिनेवा: विश्व स्वास्थ्य संगठन 2017 (डब्ल्यूएचओ/एफडब्ल्यूसी/एनएमसी/17.2)। लाइसेंस: CC BY&NC&SA 3.0 IGOA

## xfrfot/k 7 & fofo/krk ij ppkZdjuk%fopljkdks 'kq djuk !kV LVkvJ½

l φk; k x; k l e;

- 80 मिनट

l exh

- पेपर अथवा नोट पैड
- पेन

Hkx 1%l eg ds l keus fuEufyf[ kr c'u çLrq djk mUgal kpus vlg fy[kus ds fy, 10 feuV dk l e; nA

प्रश्न:

- विविधता शब्द से आप क्या समझते हैं?
- जब आप विविधता शब्द सुनते हैं तो आप क्या सोचते हैं?
- क्या आपने कभी किसी समूह में अनुपयुक्त या अजीब महसूस किया है? यह आपको कैसा लगा? तुमने क्या किया?

भाग 2: प्रतिभागियों को यादृच्छिक रूप से चयनित समूहों में विभाजित करें, और उन्हें अपने उत्तर साझा करने दें (यदि वे चाहें) और 10 मिनट के लिए चर्चा करें।

भाग 3: प्रत्येक समूह से एक व्यक्ति अपनी चर्चा के मुख्य अंश साझा कर सकता है।

जब आप इस सेगमेंट के बाकी हिस्सों में आगे बढ़ते हैं तो यह गतिविधि प्रतिभागियों को एक-दूसरे के साथ विश्वास बनाने में मदद करती है।

## xfrfot/k 8 & ppkZdk l e; !

l φk; k x; k l e;

- 30 मिनट

l exh

- पेपर अथवा नोट पैड
- पेन

भाग 1: प्रतिभागियों को यादृच्छिक रूप से चयनित समूहों में रखें। उनके समूह के साथ चर्चा करने के लिए उन्हें निम्नलिखित प्रश्न प्रस्तुत करें। उन्हें सोचने और चर्चा करने के लिए 20 मिनट का समय दें।

अधिक समावेशी होने के लिए मैं व्यक्तिगत रूप से स्वयं को और अपने कार्यों को कैसे बदल सकता हूँ?

प्रतिभागी फिर से समूह बनाते हैं और प्रत्येक समूह का एक व्यक्ति अपनी चर्चा के मुख्य अंशों को व्यापक समूह के सामने प्रस्तुत कर सकता है।

समापन में, सभी प्रतिभागियों को याद दिलाएं कि जब आप इस स्थान को छोड़ते हैं, तो आप हमेशा खुद को याद दिलाना चाहते हैं कि हमारा समाज और समुदाय बहुत से अलग-अलग लोगों से मिलकर बना है। हम आशा करते हैं कि हम हमेशा ऐसे किसी भी व्यक्ति का स्वागत और समावेशी रहेंगे जो आपके काम से सीखना या समर्थन करना चाहते हैं।

## odZkw 3 & t k[le eW; kdu

l qk k x; k l e;

• 90 मिनट

lexh

- कलम, पेंसिल
- नमूना जोखिम मूल्यांकन के हैंडआउट्स
- पक्षसमर्थन मामले के हैंडआउट्स

fgek r dk d

15 l ky dh ekj; k olbMY; wh ea, d urRo cf' kkk ea' khey gkh gSvlg LokF; vlg f' kkk ds vi us vf/kdlj kds cljs ea  
1 hkrh gSvlg 'knh djus ds vf/kdlj ds cljs eat kurh gSfd og dc vlg fdl l s plgrh gA  
elfj; k xHOrh gk t krh gSvlg ml dk f' kkl ml s Ldy NMs vlg oki l u vlus ds fy, dgrk gA og t kurh gSfd f' kkl xyr gS  
vlg ml s Ldy t lus l s ughajkl 1 drlA og dN djuk plgrh gSfdu l e> ughai k jgh gSfd D; k fd; k t k A ekj; k dN vlg  
yMfd; kdk t kurh gSt Uglas Ldy NMs fn; k D; kdk os xHOrh Fk dk l s kkh ds fy, et cij Hh fd; k x; k FKA  
ekj; k , d LFkukr l xBu l s l adZdjrh gSt k yMfd; kdh f' kkk dk l eFk djrk gSvlg nwjh yMfd; kals ckr djrk gA os  
jkVh f' kkk dkukwads cljs eat kudjh, d= djrs gft ksl Hh Cplk ds Ldy t lus eal gk rk djrs gavlg os Ldy u t lus okys  
Cplk l s mudh ckra, d= djrs gft Ugaos Ldy funskl ds l Fk l k>k djus dh; kt uk cuks gA  
ekj; k vlg Ldy u t lus okyh yMfd; k LFkukr l xBu ds, d cfrfuf/k vlg l gk d ekr&fi rk ds l Fk Ldy funskl l seyrh gA  
os l e>krsgfd gj cPps ds Ldy t lus dk vf/kdlj gA os vi uh ckra l k>k djrs gavlg i Nrs gfd Ldy NMs okyh l Hh xHOrh  
yMfd; kdk oki l yk k t k rkd os l Hh vi uh Ldyh f' kkk i jh dj l dA  
ekj; k plgrh gfd nwjh yMfd; kdk Hh irk pys fd os Hh Ldy t lus ds vi us vf/kdlj ds fy, [Mh gk l drh gA og vi uh  
ckr l k>k djus ds fy, vi us l epk dh vlg yMfd; kard i gpus dk Qs yk djrh gSvlg mlga [k ds fy, [Ms gk us vlg  
v/; ; u djus ds fy, cjr djrh g\$ plgs dN Hh gA

pqksh D; k gS l gA

foi {k dk l gA

l Hfor l g; kxh dk l gA

pqksh; kdk l leuk djus ds fy, ekj; k vlg ml ds l g; kxh D; k j. kulf; kavi uk l drs gA

- प्रतिभागियों को 3–4 समूहों में विभाजित करें।
- प्रत्येक समूह को नमूना जोखिम मूल्यांकन और हिमायत मामले के हैंडआउट्स दें।
- समूहों से मारिया की कहानी पढ़ने के लिए कहें और उसके समुदाय में शिक्षा के अधिकार सहित लड़कियों के अधिकारों के बारे में जागरूकता बढ़ाने के लिए हिमायत की योजना बनाएं।
- फिर प्रत्येक समूह को प्रदान किए गए नमूने का उपयोग करके अपने जोखिम मूल्यांकन करने के लिए कहें।
- इस अभ्यास को पूरा करने के लिए समूहों को 45 मिनट दें।
- फिर प्रतिभागियों को फिर से समूह बनाने और अपने निष्कर्ष साझा करने के लिए कहें:
  - क्या ऐसे खतरे या जोखिम हैं जिन पर विचार नहीं किया गया?
  - आपने किन समानताओं और अंतरों की पहचान की?

यूथ वर्क एसेंशियल्स से अनुकूलित [www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx](http://www.youthworkessentials.org/safe-sound/health-and-safety/risk-assessment-the-framework.aspx)

## fçVvkmV 1%ekuf d LolkF; i fj-' ;

l puk k x; k l e;

l exh h fn Q fā eal fp/k gk%

- 60 मिनट

- 5 परिदृश्यों की फोटोकॉपी

### l puk a

Lo; adh nqkkly l vākh fopkj%सावधान रहें कि यह गतिविधि उदाहरण पेश कर सकती है और खुली चर्चा कर सकती है जो प्रतिभागियों के बीच पिछले आघात को उजागर कर सकती है। अगर कोई गतिविधि में शामिल होने में सहज महसूस नहीं करता है, तो इस युवा महिला (महिलाओं) को एक विराम (ब्रेक) लेने दें और जब आप इस गतिविधि को पूरा कर लें तो सत्र में चापस आ जाएं।

प्रतिभागियों को 5 समूहों में विभाजित करें। प्रत्येक समूह इन सवालों के जवाब देने के लिए निम्नलिखित परिदृश्यों (सिनेरियो) में से एक पर चर्चा करेगा:

- प्रत्येक परिदृश्य किस मानसिक स्वास्थ्य समस्या के बारे में है?
- क्या कोई आपस में जुड़े मुद्दे हैं?
- क्या यह परिदृश्य इन युवतियों के मानसिक स्वास्थ्य के प्रति सम्मानजनक था? क्यों?
- क्या आप प्रत्येक परिदृश्य में कुछ अलग तरीके से करेंगे?

### i fj-' ; % kl usfj; k%

1. नमिता अनचाहे गर्भ को खत्म करना चाहती है। वह एक विलनिक में जाती है और डॉक्टर उससे कहता है कि उसे इसके बारे में सोचने और अगले हपते चापस आने की जरूरत है। वह उन्हें उन महिलाओं के बारे में एक पत्रिका (पैम्फलेट) भी देती है जो गर्भपात के बाद उदास हो गई थीं।

2. गुयेत अपने वार्षिक स्वास्थ्य जांच के लिए गई है। डॉक्टर उसके यौन स्वास्थ्य के बारे में पूछना शुरू कर देता है, और सवाल पूछता है: “क्या आप यौन सक्रिय हैं?” “क्या आप पुरुषों और ६ या महिलाओं के साथ यौन संबंध रखते हैं?” “आप अपने आप को एसटीआई या अवाञ्छित गर्भधारण से कैसे बचाते हैं?” “क्या आपके पास बेहतर तरीके से अपनी रक्षा करने के बारे में कोई सवाल है?” गुयेत सवाल पूछती है और डॉक्टर उनका जवाब देता है। वह विलनिक से कुछ कंडोम और सूचनात्मक पर्चे लेकर निकलती है।

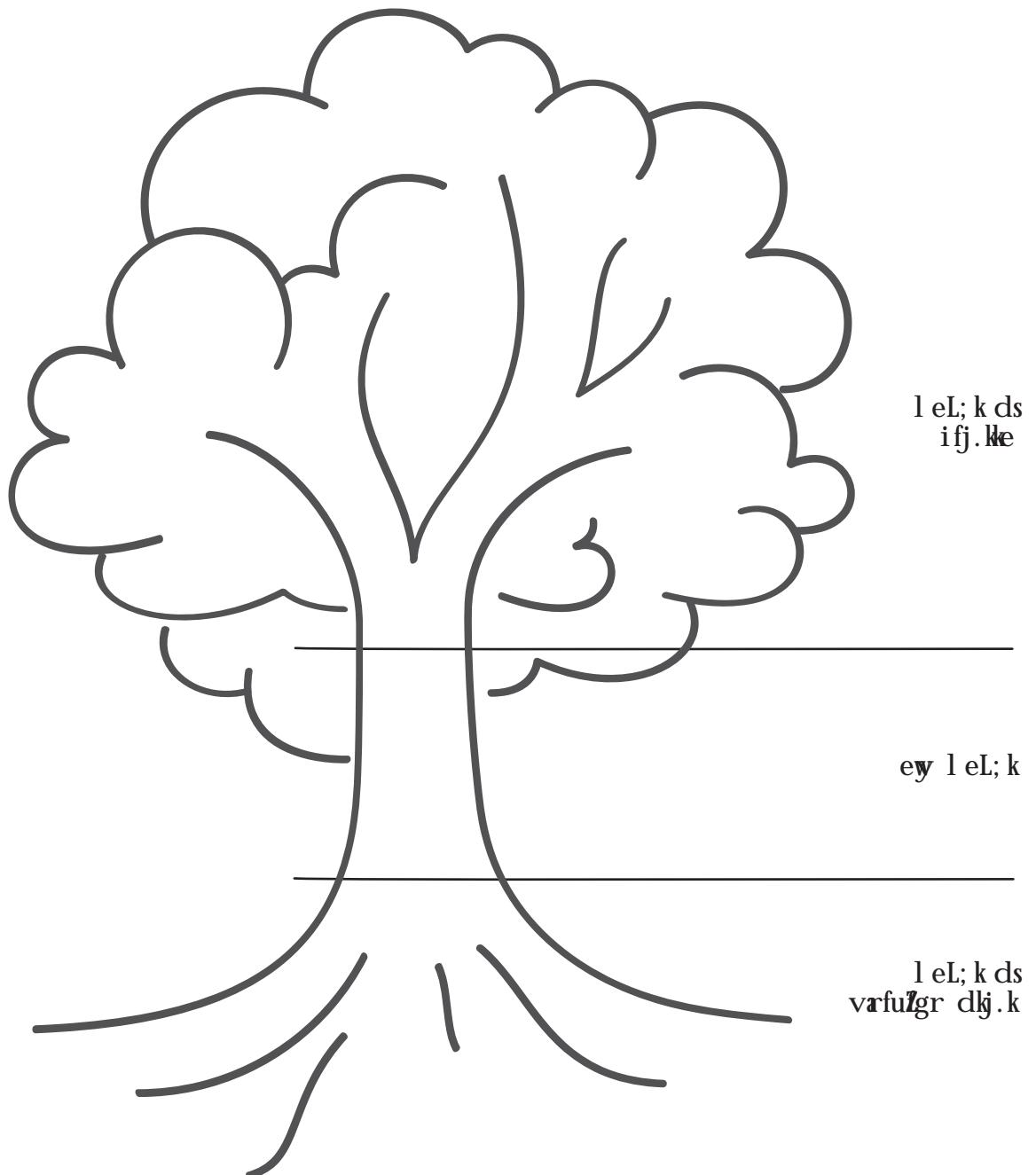
3. बेमिडेल के देश में राजनीतिक अशांति के बाद, उसे और उसके परिवार को एक शरणार्थी शिविर में जाना पड़ा। एक सुबह जब बेमिडेल टहलने के लिए निकली तो एक आदमी ने उस पर हमला किया। उसका दोस्त उसे पुलिस के पास जाने और चिकित्सा देखभाल प्राप्त करने में मदद करता है।

4. अपने समुदाय में सूखे के कारण, मारिया और उसका परिवार कहीं और चले गए। स्थानांतरित होने के बाद, मारिया को नौकरी मिलती है। वह अपनी कमाई को एक बैंक खाते में तब तक डालती है जब तक कि वह कंप्यूटर कक्षाओं के लिए पर्याप्त पैसा नहीं बचा लेती है जिससे उसे पदोन्नति पाने में मदद मिलेगी।

5. डेढे घाना मैत्रेस के लिए एक युवा महिला बकील है। कोविड लॉकडाउन के दौरान, वह अकेला और थका हुआ महसूस कर रही थी। वह एक ऑनलाइन परामर्श लेती है। उसके सत्रों के दौरान, डेड का चिकित्सक उसके घर में होने वाली किसी भी हिंसा और दुर्व्यवहार के लिए उसकी जांच भी करता है।

fçVvkmV 2 & ç,çye Vh

---



## odZkW 4 & cf' kkk eW; kdu Q,eZ

प्रिय लीडर,

राइजअप के सभी मॉड्यूल्स को सफलतापूर्वक पूरा करने के लिए धन्यवाद! नेतृत्व प्रशिक्षण मैनुअल। वर्ल्ड वार्ल्डब्ल्यूसीए में हमारी अपनी सीखने की प्रक्रिया के फ़िल्से के रूप में, हम आपसे अनुरोध करते हैं कि कृपया इस फ़ीडबैक फॉर्म को पूरा करने के लिए कुछ मिनट दें। आपकी प्रतिक्रिया (इनपुट) और सुझाव हमें यह समझाने में मदद करेंगे कि क्या काम कर रहा है और मॉड्यूल की सामग्री, योजना और वितरण के संदर्भ में क्या सुधार की आवश्यकता है।

आपके समय के लिए धन्यवाद और हम आशा करते हैं कि आप हमारे साथ सीखने का उतना ही आनंद ले रहे हैं जितना हम आपके सामूहिक अनुभवों और अंतर्दृष्टि से सीखने का आनंद ले रहे हैं।

आपके द्वारा साझा की जाने वाली जानकारी को सख्ती से गोपनीय रखा जाएगा और केवल (संगठन का नाम जोड़ें) द्वारा आंतरिक अनुसंधान और मूल्यांकन उद्देश्यों के लिए उपयोग किया जाएगा।

### lexz cf' kkk vuho funZk l puk a

कृपया निम्नलिखित को इस आधार पर नंबर (रेट) करें कि वे आपकी भावना से कितनी निकटता से मेल खाते हैं (5 शीर्ष स्कोर है, 1 सबसे कम स्कोर है):

- आप प्रशिक्षण के अपने समग्र अनुभव का मूल्यांकन कैसे करेंगे?
  - 5. उत्कृष्ट 4. बहुत अच्छा 3. अच्छा 2. इतना अच्छा नहीं 1. बिल्कुल अच्छा नहीं
- प्रशिक्षण ने आपको किस हद तक व्यस्त, रुचिकर और आत्म-चिंतन के साथ-साथ सहकर्मी से सीखने की ओर उन्मुख किया?
  - 5. अत्यधिक व्यस्त 4. व्यस्त 3. औसत 2. इतना नहीं 1. बिल्कुल नहीं
- प्रत्येक इकाई के अंत में, आपने जो सीखा उसके बारे में आप कितने स्पष्ट थे और आप इसे अपने संदर्भ में कितनी अच्छी तरह लागू कर सकते हैं?
  - 5. उत्कृष्ट 4. बहुत अच्छा 3. अच्छा 2. इतना अच्छा नहीं 1. बिल्कुल अच्छा नहीं
- आपने अपने सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर्स) को उनकी सिखाने की शैली और व्यवहार के संदर्भ में कैसे पाया?
  - 5. उत्कृष्ट 4. बहुत अच्छा 3. अच्छा 2. इतना अच्छा नहीं 1. बिल्कुल अच्छा नहीं
- विभिन्न सत्रों के दौरान आपकी शंकाओं को स्पष्ट करने के लिए आपके सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) कितने समय पर और अच्छी तरह से तैयार थे?
  - 5. उत्कृष्ट 4. बहुत अच्छा 3. अच्छा 2. इतना अच्छा नहीं 1. बिल्कुल अच्छा नहीं

### cf' kkk forj.k ds funZk l puk a

कृपया निम्न के विरुद्ध इस आधार पर टिक करें कि वे आपकी भावना से कितने निकट से मेल खाते हैं (किसी एक पर टिक करें)

- क्या प्रशिक्षण ने आपको सहभागी तरीकों से अपने साथियों के साथ बातचीत करने के लिए पर्याप्त जगह प्रदान की?
  - हां • थोड़ा बहुत • नहीं
- क्या प्रशिक्षण में आपके संदेह दूर करनेप्रश्न पूछने के लिए पर्याप्त जगह थी?
  - हां • थोड़ा बहुत • नहीं
- क्या प्रशिक्षण ने आत्म-चिंतन के लिए पर्याप्त समय दिया?
  - हां • थोड़ा बहुत • नहीं
- क्या आपके सवालोंध्वनों के संतोषजनक उत्तर मिले?
  - हां • थोड़ा बहुत • नहीं
- क्या प्रशिक्षण में पर्याप्त ब्रेक और आराम के लिए समय है?
  - हां • थोड़ा बहुत • नहीं
- क्या आप बताएंगे कि आपका समग्र प्रशिक्षण अनुभव था:
  - भागीदारी • समावेशी • सहकर्मी-शिक्षण उत्पन्न • चिंतनशील • ऊपर के सभी
  - उपर्युक्त में से कोई नहीं • कोई अन्य कोई

## odZkW 4 & cf' kkk eW; kdu ci = ॥ क्षमा

eMipy 1 lexh vIj 1 à klu funz

1 puk a

कृपया निम्नलिखित को इस आधार पर क्रमांकित (रेट) करें कि वे आपकी भावना से कितनी निकटता से मेल खाते हैं (5 शीर्ष स्कोर है, 1 सबसे कम स्कोर है)। प्रश्न 6 से 9 गुणात्मक हैं इसलिए कृपया वर्णनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करें।

- क्या आप कहेंगे कि मैनुअल के सेक्शन 1 'आरंभ करना' के निर्देश स्पष्ट, संक्षिप्त और समझने में आसान थे?  
5. बहुत स्पष्ट 4. स्पष्ट 3. औसत 2. इतना स्पष्ट नहीं 1. बिल्कुल स्पष्ट नहीं
- भाग 2 के तहत आपको सीखने के संसाधन कितने मददगार लगे?  
5. उत्कृष्ट 4. बहुत अच्छा 3. अच्छा 2. औसत 1. इतना अच्छा नहीं
- सेक्शन 3 के तहत आपको सुविधाकर्ता (फैसिलिटेटर) का साधन सामग्री बोक्स (टूलबॉक्स) कितना मददगार लगा?  
5. उत्कृष्ट 4. बहुत अच्छा 3. अच्छा 2. औसत 1. इतना अच्छा नहीं
- आपने मैनुअल में विभिन्न वर्गों के तहत गतिविधियोंधर्म्यासों को कैसे पाया?  
5. उत्कृष्ट 4. बहुत अच्छा 3. अच्छा 2. औसत 1. इतना अच्छा नहीं
- आपको किस प्रकार के संसाधन सबसे अधिक सहायक लगे? (यदि लागू हो तो एकाधिक पर टिक करें)
  - पठन सामग्री (कागजात, लेख, हैंडआउट्स, कैस स्टडी आदि)
  - आइसब्रेकर / एनर्जाइजर, वीडियो और फ़िल्म
  - टेम्प्लेट / वर्कशीट वीडियो और फ़िल्में
  - टेम्प्लेट / वर्कशीट
  - अन्य
- क्या मैनुअल अनुभाग पर्याप्त रूप से गतिमान हैं और उनमें पर्याप्त जानकारी है? अगर हाँ तो आप ऐसा क्यों कहते हैं? यदि नहीं तो क्या जोड़ा जा सकता है? कृपया विस्तृत करें।
- क्या आपको लगता है कि कोई विशेष खंडधातिविधिधर्म्यास या उपकरण है जिसका आप अनुसरण करने में असमर्थ हैं और उसे बदलनेधर्म्यास शोधित करने की आवश्यकता है। कृपया विस्तृत करें।
- आपको क्या लगता है कि मैनुअल को कैसे मजबूत किया जा सकता है? आपके विचार में सामग्री, शैक्षणिक उपकरण, सुगमकर्ता और अन्य विचारों के संदर्भ में क्या अंतराल हैं?
- कोई अन्य सुझाव या टिप्पणियाँ?

## Vkhkj

उठो और जागो! निर्देशिका (गाइड) एक सीधा उधारण है सहयोग और सह निर्माण की ताकत का जो नारीवादी सिद्धांतों और अनुसंधान के तरीकों पर अधारित है। यह काम आसान नहीं था – महीनों चले सत्रों, अलग समय क्षेत्रों और देशों में, विभिन्न पीढ़ीयों के नेताओं के साथ— अलग अलग उम्र की महिलायें साथ जुड़ी विश्व वाईडब्ल्यूसीए और टॉर्चलाइट कलेक्टिव के इस गाइड को बनाने के लिए।

विश्व युवा महिला क्रिश्चियन एसोसिएशन शुक्र गुजार है सभी सहायकों के व्यक्तिगत अनुभवों, तकनीकी विशेषज्ञता, समय और प्रयास के लिए जो सामूहिक रूप से युवा महिलाओं के परिवर्तनकारी नेतृत्व के लिए वाईडब्ल्यूसीए राइज अप के इस दूसरे संस्करण में परिणत हुआ। इस गाइड के लिए सभी विषय परामर्श प्रक्रिया के द्वारा विभिन्न देशों और पृष्ठभूमियों से युवा महिलाओं और युवा महिला नेताओं, फैसिलिटेटर्स, मेंटर्स, भागीदारों और दुनिया भर के वाईडब्ल्यूसीए के विभिन्न कार्यालयों में सदस्यों के साथ विकसित की गई थी। हम दुनिया भर में युवा महिला नेताओं को विशेष मान्यता देते हैं जिन्होंने इस गाइड में अपनाई गई प्राथमिकता वाले विषयों, दिशाओं और दृष्टिकोणों की पहचान करने के लिए चर्चा में भाग लिया। इस टूलकिट का सफल संचालन विभिन्न क्षेत्रों में चयनित युवा महिला नेताओं और सूत्रधारों की भागीदारी के बिना संभव नहीं होता। उन्होंने अपने संदर्भ में उपयोगिता और प्रासंगिकता साबित करते हुए और इससे लाभान्वित होने वालों युवतियों के लिए विषयों और संदर्भ को जीवन दिया है।

वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए टीम के अटूट मार्गदर्शन और समर्थन सहित डॉ. सुची गौर और निर्मला गुरुंग का अहम योगदान रहा है गाइड के इस नए संस्करण को बनाने की प्रक्रिया में। जेड ब्रैडी, नाओमी वोयेंगू और कैथरीन वंजिकु के योगदान के बिना काम अधूरा होता।

यह कार्य उठो और जागो! युवतियों को नेतृत्व और समर्थन पहल के लिए जुटाना(2020–24)एशियाई–प्रशांत क्षेत्र में ऑस्ट्रेलिया सरकार द्वारा समर्थित के एक भाग के रूप में बनाया गया है।

हम टॉर्चलाइट कलेक्टिव कंसल्टेंट टीम के सदस्यों के आभारी हैं विशेष रूप से राधिका बिजोयिनी, हम्फ्रेस एवेलिया, सेसिलिया गार्सिया रुइज, लिंडसे मेनार्ड–फ्रीमैन, और सारा पेलेग्रोम के , जिन्होंने इस गाइड की समीक्षा प्रक्रिया, परामर्श, प्रारूपण और डिजाइन का नेतृत्व किया, जिसमें महिलाओं और युवा महिला नेताओं के साथ निर्माण कार्यशालाएं का सहयोग करना और उनमें उठी सोच और बातों का एक व्यापक गाइड के लिए प्रलेखन करना भी शामिल हैं। इस मैनुअल को डिजाइन करने के लिए एनरिको जियानफ्रांची का विशेष धन्यवाद।

# vuqāk

vuqāk 1% eq; 'kn + okD; kāk

हमें शब्दावली की आवश्यकता क्यों है?

महिला आंदोलनों के कई नेता और कार्यकर्ता इस बात से सहमत हैं कि जो शब्द एक बार सामाजिक परिवर्तन की दृष्टि प्रदान करते थे, वे अपने मूल अर्थ से दूर हो गए हैं। उदाहरण के लिए, महिला आंदोलनों के विभिन्न सदस्यों द्वारा सुरक्षित स्थान, सशक्तिकरण और सम्वाद जैसे शब्दों का अलग-अलग मतलब निकाला जा रहा है।

यह शब्दावली सबसे अधिक इस्तेमाल किए जाने वाले शब्दों के लिए है – चाहे वे “तकनीकी शब्द”, “संचालन शब्द” या “विशेष शब्दावली” हों। यह ऐसी परिभाषाएँ प्रदान करने का प्रयास करती है जो हर किसी के द्वारा आसानी से समझी जा सकती हैं, चाहे वे आंदोलन के सदस्य हों, आकांक्षी सदस्य हों, सहयोगी हों, भागीदार हों या हमारे साथ काम करने वाले हितधारक हों।

## सक्षमता (अब्लेइस्म)

दिव्यांगजन (मानसिक, भावनात्मक और ध्या शारीरिक) के खिलाफ भेदभाव और पक्षपात जो ऐसे विश्वास पर आधारित है कि कुछ शरीर (विशिष्ट और असामान्य) दूसरों की तुलना में अधिक मूल्यवान हैं। सक्षमता लोगों को उनकी क्षमता के अनुसार परिभाषित करती है और दिव्यांगजन को “से कम” के रूप में वर्णीकृत करती है (उदाहरण के लिए, सम्मान और विचार के योग्य नहीं, जीवन में योगदान देने और भाग लेने में असमर्थ, और अन्य गलत धारणाएँ)। समर्थता चेतना या अचेतन हो सकती है, और यह संस्थानों, प्रणालियों और समाज की व्यापक संस्कृति में सन्निहित है।

## दुर्घटनाकारी (अब्स्यूस)

किसी के साथ हानिकारक या आक्रामक तरीके से पेश आना चाहे वो शारीरिक, यौन, मौखिक या मानसिक हो, जिसमें शामिल हैं – किसी के लिए या उसके बारे में कठोर और अपमानजनक भाषा का उपयोग करनाय यौन गतिविधि पर बल देनाय बलात्कार या छेड़खानीय चोट या दर्द पैदा करने के इरादे से किसी को मारना (मारपीट, लात मारना, चीजों को फेंकना, गिराना)

## परिवर्तन के कर्ता और प्रवर्तक (एकटरस ऐन्ड एजेंट्स ऑफ चेन्ज)

ये ऐसे लोग हैं जो किसी समूह, समुदाय, संगठन या राष्ट्र में परिवर्तन के लिए उत्प्रेरक के रूप में कार्य करते हैं। वे नई सोच और नए विचारों के माध्यम से दूसरों को प्रेरित करने और उन्हें एक सामान्य विचारधारा की ओर प्रभावित करने के लिए प्रेरक के रूप में कार्य करते हैं इसलिए वे परिवर्तन के प्रवर्तक हैं।

## पक्षसमर्थन (एडवोकेसी)

पक्षसमर्थन में किसी उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए रणनीति और कार्रवाई दोनों शामिल हैं। पक्ष-समर्थन का उद्देश्य हितधारकों को प्रभावित करने वाले निर्णयों में उन्हें शामिल करना है। उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए कार्य, जैसे कि उन हितधारकों की पैरवी करना, आमतौर पर समय के साथ और वृद्धिशील रूप से होते हैं।

## सकारात्मक काम (अफर्मेटीव एक्शन)

सकारात्मक काम एक सरकार या संगठन के भीतर नीतियों और प्रथाओं के एक समूह को दर्शाती है, जिसमें वह लिंग, जाति, लैंगिकता, पंथ या राष्ट्रीयता के आधार पर विशेष समूहों को शामिल करने की मांग करते हैं जिस श्रेत्र में ऐसे लोगों का प्रतिनिधित्व कम हो, जैसे कि शिक्षा और रोजगार।

ऐतिहासिक और अंतरराष्ट्रीय स्तर पर, सकारात्मक काम द्वारा ऐसे लक्षणों को प्राप्त करने की मांग की है जैसे रोजगार और वेतन में असमानताओं को दूर करना, शिक्षा की पहुंच बढ़ाना, विविधता को बढ़ावा देना, और स्पष्ट रूप से अतीत की गलतियों, हानियों या बाधाओं का निवारण करना।

### उप्रवाद (एजिजम)

उम्र के आधार पर रूढ़िवादिता (हम कैसे सोचते हैं), पूर्वाग्रह (हम कैसा महसूस करते हैं), और भेदभाव (हम कैसे कार्य करते हैं) दूसरों या स्वयं के प्रति । उप्रवाद खराब स्वास्थ्य, सामाजिक अलगाव, समय से पहले मृत्यु, और बहुत कुछ का कारण बन सकता है। दुर्भाग्य से, उप्रवाद व्यापक रूप से संस्थानों में प्रचलित है, और अर्थव्यवस्थाओं और समाज पर इसके दूरगामी परिणाम होते हैं। उप्रवाद के कुछ उदाहरणों में आपकी उम्र के कारण आपकी नौकरी छूटना, युवा लोगों को अकुशल और गैर-जिम्मेदार के रूप में देखना, या किसी की उम्र के कारण उनकी चिंताओं को नजरअंदाज करना शामिल है।

### नस्लवाद विरोधी (एन्टी-रेसिजम)

नस्लवाद विरोधी विचारों और राजनीतिक कार्यों की एक श्रृंखला को शामिल करता है जो नस्लीय पूर्वाग्रह, प्रणालीगत नस्लवाद और विशिष्ट नस्लीय समूहों के उत्पीड़न का मुकाबला करने के लिए हैं। नस्लवाद विरोधी आमतौर पर जागरूक प्रयासों और जानबूझकर किए गए कार्यों के आसपास संरचित होता है, जिसका उद्देश्य सभी लोगों के लिए एक व्यक्ति और एक प्रणालीगत स्तर पर समान अवसर प्रदान करना है।<sup>98</sup>

### दमन विरोधी आंदोलन (एन्टी-ऑपरेशन मुवमेंट)

दमन-विरोधी आंदोलन हमारे समाज में मौजूद दमन को पहचानने की कोशिश करते हैं, और इसके प्रभावों को कम करने का प्रयास करते हैं और अंततः हमारे समुदायों में शक्ति असंतुलन को बराबर करते हैं।<sup>99</sup>

### पूर्वाग्रहों (बायेसिस)

व्यक्तिगत विशेषताओं या रूढ़िवादिता के आधार पर लोगों के समूह के बारे में सचेत या अचेतन पूर्वाभास या सामान्यीकरण। कुछ पूर्वाग्रह सकारात्मक और सहायक हो सकते हैं। अन्य पूर्वाग्रह ज्ञान के बजाय पूर्वाग्रहों पर आधारित हो सकते हैं। ये संज्ञानात्मक शॉर्टकट कभी-कभी निर्णयों में परिणत हो सकते हैं जो कठोर निर्णयों और भेदभावपूर्ण प्रथाओं के लिए अग्रणी होते हैं। (अचेतन / अंतर्निहित पक्षपात भी देखें)।

### बायो ब्रेक

सभा के दौरान अंतराल को संदर्भित करता है जब सहभागी शौचालय या बाथरूम का उपयोग कर सकते हैं।

97. [en.wikipedia.org/wiki/Affirmative\\_action](https://en.wikipedia.org/wiki/Affirmative_action)

98. [en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism](https://en.wikipedia.org/wiki/Anti-racism)

99. [theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression](http://theantioppressionnetwork.com/what-is-anti-oppression)

### **क्षमता निर्माण (कैपेसिटी बिल्डिंग)**

किसी व्यक्ति या संगठनक्ष द्वारा अपने कार्यभार को पूरा करने के लिए अपने बुनियादी ढांचे, कौशल या विशेषज्ञता, शासन और मानव संसाधनों को मजबूत की क्षमता में सुधार करना। सकारात्मक बदलाव लाने के लिए क्षमता निर्माण प्रशिक्षण, निवेश, अनुभवात्मक शिक्षा के माध्यम से हो सकता है।

### **संयुक्त राष्ट्र का चार्टर (चार्टर ऑफ दी यूनाइटेड नेशन्स)**

संयुक्त राष्ट्र का चार्टर संयुक्त राष्ट्र का संस्थापक दस्तावेज है। इस पर 26 जून 1945 को सैन फ्रांसिस्को में, अंतर्राष्ट्रीय संगठन पर संयुक्त राष्ट्र सम्मेलन के समापन पर हस्ताक्षर किए गए थे, और 24 अक्टूबर 1945 को लागू हुआ था। संयुक्त राष्ट्र अपने अद्वितीय अंतर्राष्ट्रीय चरित्र होने के कारण विभिन्न प्रकार के मुद्दों पर कार्रवाई कर सकता है और इसके चार्टर में निहित शक्तियाँ, जिसे एक अंतर्राष्ट्रीय संघि माना जाता है। जैसे, संयुक्त राष्ट्र चार्टर अंतर्राष्ट्रीय कानून का एक साधन है, और संयुक्त राष्ट्र के सदस्य राज्य इससे बंधे हैं। संयुक्त राष्ट्र चार्टर अंतर्राष्ट्रीय संबंधों के प्रमुख सिद्धांतों को संहिताबद्ध करता है, राज्यों की संप्रभु समानता से लेकर अंतर्राष्ट्रीय संबंधों में बल के उपयोग पर रोक लगाने तक। 1945 में संयुक्त राष्ट्र की स्थापना के बाद से, संगठन के मिशन और कार्य को इसके संस्थापक चार्टर में निहित उद्देश्यों और सिद्धांतों द्वारा निर्देशित किया गया है, जिसे 1963, 1965 और 1973 में तीन बार संशोधित किया गया था। अंतर्राष्ट्रीय न्यायालय, प्रमुख संयुक्त राष्ट्र का न्यायिक अंग, अंतर्राष्ट्रीय न्यायालय के कानून के अनुसार कार्य करता है, जो संयुक्त राष्ट्र चार्टर से जुड़ा हुआ है, और इसका एक अभिन्न अंग है।

### **सामान्य लिंगाधार (सिस्टर्जेंडर)**

उन लोगों का वर्णन करता है जिनकी लिंग पहचान या अभिव्यक्ति अपने जन्म के समय प्राप्त लिंग से मेल खाता है।

### **जलवायु (वलाइमेट)**

आमतौर पर जलवायु को “औसत मौसम” के रूप में परिभाषित किया जाता है, या सांख्यिकीय विवरण के रूप में महीनों से लेकर हजारों वर्षों तक की अवधि में उचित मात्राओं के माध्य। परिवर्तनशीलता के संदर्भ में ये अवधि 3 दशक है, जैसा कि विश्व मौसम विज्ञान संगठन (डब्ल्यूएमओ) द्वारा परिभाषित किया गया है। ये मात्राएँ प्रायः तापमान, वर्षा और हवा जैसे सतह चर होते हैं। व्यापक अर्थ में जलवायु, जलवायु प्रणाली का एक सांख्यिकीय विवरण सहित अवस्था है।

### **जलवायु परिवर्तन आपातकाल (वलाइमेट चेंज एमर्जेन्सी)**

स्थायी जलवायु के पैमाने में किसी भी समय की विस्तारित अवधि में आये महत्वपूर्ण परिवर्तन को संदर्भित करता है। दूसरे शब्दों में, जलवायु परिवर्तन में तापमान, वर्षा, या हवा की दशा में बड़े बदलाव शामिल हैं, जो कई दशकों या उससे अधिक समय में होते हैं। जलवायु आपातकाल एक ऐसी स्थिति है जिसमें जलवायु परिवर्तन को कम करने या रोकने के लिए और इससे होने वाली संभावित अपरिवर्तनीय पर्यावरणीय क्षति से बचने के लिए तत्काल कार्रवाई की आवश्यकता होती है।

### **कोडिंग (या अनुक्रमण)**

डेटा की संरचना और लेबलिंग के साधन के रूप में व्यापक विचारों और विषयों (अर्थात् आयु, लिंग, सामाजिक-आर्थिक स्थिति, क्षेत्र) को सान्केतिक शब्दों में बदलना।

### **समुदायिक नेता (कम्युनिटी लीडर)**

एक परिभाषित समुदाय के भीतर प्रभावित करने या परिवर्तन करने की क्षमता वाला व्यक्ति। यह भूमिका औपचारिक हो सकती है (यानी, निर्वाचित अधिकारी, धार्मिक नेता, मान्यता प्राप्त जातीय-सांस्कृतिक नेता, या विशिष्ट औपचारिक समूहों के नेता) या अनौपचारिक (कोई व्यक्ति जो मदद करना पसंद करता है)।

### **गोपनीयता (कॉन्फिडेंशियलिटी)**

अनुसंधान दल के बाहर किसी के साथ विशिष्ट विवरण या जानकारी साझा नहीं करने का वादा या प्रतिबद्धता, विशेष रूप से विवरण जो अनुसंधान सहभागियों की पहचान प्रकट कर सकते हैं।

### **परामर्श (कंसल्टेशन)**

मुझे को आगे बढ़ाने के तरीके पर सहभागिता और प्रतिक्रिया की मांग करने वाले व्यक्तिगत और द्या अँनलाइन प्रक्रियाओं की एक शृंखला। एक नारीवादी परामर्श को गैर-श्रेणीबद्ध होने के लिए संरचित किया जाता है और इसे अतिरिक्त-व्यक्तिगत और बाहरी कारकों को देखना चाहिए। एक नारीवादी परामर्श सांस्कृतिक रूप से उत्तरदायी और सशक्त है। अधिक मोटे तौर पर, परामर्श औपचारिक से लेकर अनौपचारिक तक हो सकता है और सक्रिय (लोग निर्णय

लेने की प्रक्रिया पर टिप्पणी और प्रतिक्रिया प्रदान करते हैं) से निष्क्रिय (लोगों को केवल सूचित किया जाता है)।

#### संविधान (कॉन्स्टिट्यूशन)

एक औपचारिक और कानूनी दस्तावेज जो मनुष्यों के एक संघ बनाने के लिए बुनियादी नियमों और विनियमों को निर्धारित करता है। संविधान राज्यों और देशों के लिए बुनियादी नियम और विनियम प्रदान कर सकता है, और वाईडब्ल्यूसीए जैसे संगठनों के लिए भी।

#### साइबरस्टॉकिंग (इंटरनेट द्वारा नजर रखना)

यह किसी व्यक्ति, व्यक्तियों के समूह, इंटरनेट या अन्य इलेक्ट्रॉनिक साधनों का उपयोग करने वाली कंपनी को परेशान करने, डराने या डराने के लिए संचार के डिजिटल रूपों का व्यवस्थित उपयोग है। डिजिटल दूनिया में लगातार मनोवैज्ञानिक दबाव पीड़ित के जीवन को असहनीय बना सकता है। कुछ मामलों में, ऑनलाइन पीछा करने के साथ—साथ ऑफलाइन( असल जिंदगी में) उत्पीड़न और यहां तक कि शारीरिक हिंसा भी हो सकती है। कई देशों में साइबरस्टॉकिंग एक अपराध है।

#### डिजिटल डिवाइड (किय विभाजन)

डिजिटल डिवाइड उन लोगों के बीच अंतर को संदर्भित करता है जिनके पास इंटरनेट का उपयोग है और वे वर्ल्ड वाइड वेब पर दी जाने वाली नई सेवाओं का उपयोग करने में सक्षम हैं, और जो इन सेवाओं से बाहर हैं।<sup>100</sup>

#### शक्तिहीनता (डिसएम्पॉवरमेन्ट)

यह किसी व्यक्ति या लोगों के समूह को कुछ करने या कुछ लक्ष्यों को प्राप्त करने से सीमित करने का कार्य है। यह व्यक्तियों को अपने जीवन बदलनम की शक्ति, इच्छा या साधन नहीं होने का कारण बनता है।

#### भेदभाव (डिस्क्रिमिनेशन)

लिंग के आधार पर किया गया कोई भी भेद, बहिष्करण या प्रतिबंध जिसका प्रभाव या उद्देश्य महिलाओं द्वारा मान्यता, आनंद या श्रम घटाना हो। उनकी वैयाहिक स्थिति के बावजूद, पुरुषों और महिलाओं की समानता, मानव अधिकारों और राजनीतिक, आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक या किसी अन्य क्षेत्र में मौलिक स्वतंत्रता को कम करे” खसंयुक्त राष्ट्र, 1979। ‘महिलाओं के खिलाफ सभी प्रकार के भेदभाव के उन्मूलन पर कन्वेंशन,’ अनुच्छेद 1,। भेदभाव दोनों कानून (कानूनी ढंग से) या अभ्यास (वास्तविक मे होने) से उत्पन्न हो सकता है। सीईडीएडब्ल्यू कन्वेंशन कानूनों, नीतियों, प्रक्रियाओं या अभ्यास में निहित भेदभाव के दोनों रूपों को पहचानता है और संबोधित करता है:

- कानून भेदभाव, उदाहरण के लिए, कुछ देशों में, एक महिला को अपने पति की सहमति के बिना देश छोड़ने या नौकरी करने की अनुमति नहीं है।
- वास्तविक भेदभाव उदाहरण के लिए एक पुरुष और महिला एक ही नौकरी की स्थिति और समान कर्तव्यों का पालन कर सकते हैं, लेकिन उनके लाभ भिन्न हो सकते हैं।

100. [ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital\\_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Digital_divide#:~:text=Digital%20divide%20refers%20to%20the,are%20excluded%20from%20these%20services.)

101. [www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf](http://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf)

### **विविधता (डाइवर्सिटी)**

“हम सभी के पास अद्वितीय आयामों, गुणों और विशेषताओं की विविधता” से संदर्भित है। विविधता हमारी पहचान, अनुभवों और दृष्टिकोणों में अंतर को पकड़ लेती है। यह एक ‘दर्पण’ है जो लोगों को किसी दिए गए स्थान या समूह के भीतर अलग बनाता है यह हालाँकि, विविधता उस स्थान या समूह के भीतर समान शक्ति या पहुँच की गारंटी नहीं है।

### **कर्तव्य पालनकर्ता (ड्यूटी बेयरर)**

ये ऐसे व्यक्ति हैं जिनकी किसी मुद्दे पर एक निश्चित जिम्मेदारी होती है। यह जीवन और मानवाधिकारों की रक्षा करने की जिम्मेदारी हो सकती है।

### **आर्थिक स्वायत्ता (इकोनॉमिक ऑटोनॉमी)**

यह किसी व्यक्ति की अपने आर्थिक भविष्य के बारे में स्वतंत्र निर्णय लेने की क्षमता है। ये उत्पादन के साधनों द्वारा एक गरीमापूर्ण जीवन बनाने में मदद करते हैं।

### **सहानुभूति (एम्पथी)**

लोगों की भावनाओं को महसूस करने की क्षमता और उनकी आपबीती में खुद को रख कर उनके मनोस्थिति को समझाना। सहानुभूति तीन प्रकार की होती है। संज्ञानात्मक सहानुभूति किसी और के दृष्टिकोण को समझने की क्षमता है। भावनात्मक सहानुभूति यह महसूस करने की क्षमता है कि कोई और क्या महसूस करता है। सहानुभूतिपूर्ण चिंता (अध्स)चेत रूप से यह निर्धारित करने की क्षमता है कि किसी को आपसे क्या जरूरतेंधमीदें हो सकती हैं।

### **अधिकारिता (एम्पावरमेंट)**

किसी व्यक्ति या व्यक्तियों के समूह को सत्ता हस्तांतरित करने या बहाल करने की प्रक्रिया। सशक्तिकरण अक्सर व्यक्तियों को मजबूत, अधिक आत्मविश्वासी, और अधिक सशक्त बनाने और उनके जीवन, अधिकारों और विकल्पों पर नियंत्रण करने में मदद करता है।

### **सहभागिता (एनोजमेन्ट)**

एक औपचारिक या अनौपचारिक समझौता जिसके द्वारा कोई व्यक्ति किसी संगठन, टीम या समूह के विशिष्ट कारण या गतिविधि के लिए खुद को प्रतिबद्ध करता है। अक्सर, सहभागिता सदस्य और संगठन के बीच एक व्यक्तिगत या भावनात्मक संबंध का परिणाम होता है, क्योंकि वे समान कारणों, लक्ष्य, दृष्टि और / या मूल्यों के लिए एक जुनून और प्रतिबद्धता साझा करते हैं।

### **समानता धौर-भेदभाव (इक्वॉलिटी नॉन-डिस्क्रिमिनेशन)**

समानता यह सुनिश्चित करने के बारे में है कि प्रत्येक व्यक्ति के पास अपने जीवन और प्रतिभा का अधिकतम उपयोग करने का समान अवसर हो, और यह विश्वास हो कि किसी के पास जीवन के अवसर कम नहीं होने चाहिए बिना इस ख्याल के कि वे कहां, क्या या किससे पैदा हुए थे, या अन्य विशेषताओं के कारण। समानता यह मानती है कि ऐतिहासिक रूप से, विशेष गुणों वाले लोगों के कुछ समूहों, जैसे कि कुछ जातियों, विकलांग लोगों, महिलाओं और समलैंगिकों और समलैंगिकों ने भेदभाव का अनुभव किया है। भेदभाव किसी व्यक्ति की संरक्षित विशेषता के कारण उसके खिलाफ कम अनुकूल उपचार को संदर्भित करता है। गैर –भेदभाव उस उपचार को संदर्भित करता है जो किसी व्यक्ति का पक्ष नहीं लेता है।

### **हिस्सेदारी (इक्विटी)**

उम्र, क्षमता, लिंग, आय, शिक्षा स्तर, संस्कृति और पृष्ठभूमि की परवाह किए बिना सभी लोगों की जरूरतों को पूरा करने के लिए अवसरों, शक्ति और संसाधनों का उचित वितरण।

102. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

103. [www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms](http://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/glossary-terms)

### **पर्यावरण परिवर्तन (एनवायर्नमेंटल चेजिंस)**

पर्यावरण में परिवर्तन या किसी तरह की गड़बड़ी जो अक्सर मानव प्रभावों और प्राकृतिक पारिस्थितिक प्रक्रियाओं के कारण होता है। पर्यावरणीय परिवर्तनों में विभिन्न कारक शामिल हैं, जैसे कि प्राकृतिक आपदाएँ, मानवीय हस्तक्षेप, या जानवरों की परस्पर क्रिया।

### **साक्ष्य आधारित कार्य (एविडेंस-बेस्ट्र प्रैक्टिस)**

साक्ष्य—आधारित अनुसंधान एक नए अध्ययन को सूचित करने के लिए एक व्यवस्थित और पारदर्शी तरीके से पूर्व अनुसंधान का उपयोग है ताकि यह वैध, कुशल और सुलभ तरीके से सवालों का जवाब दे सके।<sup>104</sup>

### **सहायिका (फैसिलिटेटर)**

वो व्यक्ति जो चर्चा के माध्यम से एक समूह का मार्गदर्शन करता है। एक सूत्रधार जो नारीवादी सिद्धांतों का पालन करता है, वह विशेषाधिकार और शक्ति की गतिशीलता के प्रति सचेत हो। वे सहभागियों पर महत्वपूर्ण शक्ति के बिना उन्हीं के समुदाय से आते हो। वे सुनिश्चित करते हैं कि सहभागी सत्र के सही लार्भाषी हो। वे एक सुरक्षित स्थान को बढ़ावा देने के लिए सहभागियों के साथ सहयोग करते हैं।

### **आस्था / आस्था पर आधारित (फेथ / फेथ-बेस्ट्र)**

कुछ ऐसा (उदाहरण के लिए एक संगठन, आंदोलन या दृष्टिकोण) जिसका मूल्य या लक्ष्य एक निश्चित विश्वास या विश्वासों की प्रणाली पर आधारित हैं या उनसे प्रेरणा लेते हों।

### **नारीवाद (फैमिनिज्म)**

एकल अवधारणा होने के बजाय, दुनिया भर में नारीवादियों के जीवित अनुभवों, पहचानों और समुदायों द्वारा आकार में नारीवाद का एक रंगावली है। नारीवाद सभी लिंगों के समान अधिकार और अवसर होने के बारे में है। यह विविध महिलाओं के अनुभवों, पहचान, ज्ञान और शक्तियों का सम्मान करने और सभी महिलाओं को उनके पूर्ण अधिकारों का एहसास कराने के लिए सशक्त बनाने का प्रयास करने के बारे में है।

### **नारीवादी (फैमिनिस्ट)**

एक दृष्टिकोण जो शक्ति संबंधों के परिवर्तन को विशेष रूप से लिंग के परिवर्तन को केंद्र में रखता है। नारीवादी सशक्त करते हैं महिलाओं और अन्य हाशिए या कम प्रतिनिधित्व वाले लिंगों कोय लिंग के आधार पर शक्ति संबंधों का परिवर्तन लाते हैं और लैंगिक समानता की उन्नति के लिए काम करते हैं। नारीवादी परिवर्तन हस्तक्षेपों को अक्सर “लैंगिक चक्षु” के माध्यम से देखा जाता है (उदाहरण: यह पूछना कि क्या लैंगिक समानता और महिलाओं के अधिकारों को सचेत रूप से संबोधित किया जा रहा है और परिवर्तन प्रक्रिया द्वारा उन्नत किया जा रहा है)।

### **लैंगिक समानता (जंडर इक्वॉलिटी)**

एक ऐसा हालात जहां महिला, पुरुष, लड़कियां और लड़के और सभी लिंग के लोग समान अधिकारों, उपचार, जिम्मेदारियों और अवसरों से लाभान्वित हो सकते हैं। लैंगिक समानता का अर्थ समानता नहीं है। 34 जबकि लैंगिक समानता का उद्देश्य सभी लिंगों के लोगों को समान अधिकार और अवसर प्रदान करना है, यह उन प्रणालीगत बाधाओं को संबोधित नहीं करता है जो महिलाओं और लैंगिक अल्पसंख्यकों को उम्र, जातीयता, नस्ल, क्षमता, यौन अभिविन्यास, जैसे अन्य कारकों के कारण सामना पड़ सकता है। लैंगिक समानता का उद्देश्य निष्पक्षता और न्याय प्रदान करना है ताकि हाशिए पर रहने वाले समूह इन अवसरों का उपयोग कर सकें और इन अधिकारों से लाभान्वित हो सकें। उदाहरण के लिए: लैंगिक समानता एक पुरुष और एक महिला को एक ही बुलेट-प्रूफ जैकेट देना होगा, भले ही उनके शरीर का आकार अक्सर अलग हो। (उदाहरण के लिए एक महिला अपनी छाती पर जैकेट फिट करने में सक्षम नहीं हो सकती है)। लैंगिक समानता प्रत्येक व्यक्ति को एक बुलेटप्रूफ जैकेट देगी जो उनके शरीर के आकार के अनुरूप हो।

104. [pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the.%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32979491/#:~:text=Evidence%2Dbased%20research%20is%20the.%2C%20efficient%2C%20and%20accessible%20manner)

### लैंगिक हिस्सेदारी (जेंडर इविवटी )

पुरुषों और महिलाओं, लड़कों और लड़कियों के लिए निष्पक्ष होने की प्रक्रिया, और महत्वपूर्ण रूप से परिणामों और नतीजों की समानता। लैंगिक हिस्सेदारी में ऐतिहासिक या प्रणालीयत पूर्वाग्रह या भेदभाव की भरपाई के लिए अस्थायी विशेष उपायों का उपयोग शामिल हो सकता है। यह विभेदक उपचार को संदर्भित करता है जो निष्पक्ष है और सकारात्मक रूप से एक पूर्वाग्रह या नुकसान को संबोधित करता है जो लिंग भूमिकाओं या मानदंडों या लिंगों के बीच अंतर के कारण होता है। हिस्सेदारी यह सुनिश्चित करती है कि महिलाओं, पुरुषों, लड़कियों और लड़कों के पास न केवल शुरुआती बिंदु पर, बल्कि अंतिम पद्धति तक पहुंचने पर भी समान अवसर हो। यह दोनों लिंगों के निष्पक्ष और न्यायपूर्ण व्यवहार के बारे में है जो पुरुषों और महिलाओं की विभिन्न आवश्यकताओं, सांस्कृतिक बाधाओं और विशिष्ट समूह के (अंतीत में हुए) भेदभाव को ध्यान में रखता है।<sup>105</sup>

### लैंगिक अभिव्यक्ति (जेंडर एक्सप्रेशन)

एक व्यक्ति की विशेषताएं और व्यवहार (जैसे रूप-रंग, पोशाक, तौर-तरीके, भाषण पैटर्न और सामाजिक संपर्क) जिन्हें एक लिंग के लिए विशिष्ट माना जा सकता है।

### लैंगिक पहचान (जेंडर आइडेंटिटी)

एक व्यक्ति की आंतरिक, पुरुष, महिला, या किन्हीं भी और लिंग के बीच में होने की गहरी भावना, भले ही उन्हें जन्म के समय कोई और लिंग प्राप्त हो। हर किसी की एक लैंगिक पहचान होती है।

### लैंगिक चक्षु (जेंडर लैंस)

सामुहिक कार्यक्रमों और वस्तुओं पर लैंगिक चक्षु(जेंडर लैंस) लगाने का अर्थ है कि विषयों और पाठ्यचर्चा के निर्णय लेने वाले उन कार्यक्रमों और वस्तुओं को देखते हैं, जो प्रस्तुत किए जा रहे लैंगिक असंतुलन या पूर्वाग्रहों पर विशेष ध्यान देते हैं।

### लैंगिक गैर-अनुरूपता (जेंडर नॉन-कन्फॉर्मिंग)

यह शब्द उन लोगों को संदर्भित करता है जो अन्य लोगों के विचारों या रुढ़िवादिता का पालन नहीं करते हैं कि उन्हें जन्म के समय प्राप्त हुए महिला या पुरुष लिंग के आधार पर कैसे दिखना या कार्य करना चाहिए। ये अपेक्षाएँ संस्कृतियों में भिन्न हो सकती हैं और समय के साथ बदलती रहती हैं।

### लैंगिक संवेदनशीलता (जेंडर सेंसिटिविटी)

इस बात से अवगत होना कि लिंग दूसरों के प्रति हमारे व्यवहार को कैसे प्रभावित करता है। उदाहरण के लिए, शक्ति संबंधों में भाषा के उपयोग को समझते हुए महत्व देना कि कुछ शब्द लिंगों में अलग-अलग अर्थ ले सकते हैं।

### लक्ष्य (गोल)

लक्ष्य एक आंदोलन द्वारा उठाए जाने वाले कदमों को परिभाषित और निर्धारित करते हैं। वे प्रगति को सही दिशा में दिखाने के संकेतक हैं। वे मापे जा सकते हैं और “कब?” और “कितना?” जैसे सवालों के जवाब देते हैं। लक्ष्यों का उद्देश्य विशिष्ट प्रभाव पैदा करना है। उदाहरण के लिए: वर्ल्ड वार्इडब्ल्यूसीए का लक्ष्य 2035 भविष्य के लिए एक स्पष्ट दृष्टि का वर्णन करता है: “2035 तक, 10 करोड़ युवा महिलाएं और लड़कियां न्याय, लैंगिक समानता और हिस्सा और युद्ध के बिना दुनिया बनाने के लिए सत्ता संरचनाओं को बदलना हैं यह सभी महिलाओं को शामिल करते हुए एक स्थायी वार्इडब्ल्यूसीए आंदोलन का नेतृत्व करना है।”

### शासन (गवर्नन्स)

एक संगठन के भीतर भूमिकाओं और जिम्मेदारियों को परिभाषित करने वाले नियमों, नीतियों, प्रक्रियाओं और संरचनाओं की स्थापना। शासन और उससे जुड़ी प्रक्रियाएँ मार्गदर्शन करती हैं कि कैसे एक संगठन के भीतर विभिन्न कार्यकर्ता बातचीत करते हैं, निर्णय लेते हैं और उन्हें जवाबदेह ठहराया जाता है।

105. [www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf](http://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf)

### हानि (हार्म)

नुकसान पहुंचाने की क्रिया और उसका परिणाम। नुकसान शारीरिक, भावनात्मक, आध्यात्मिक या मनोवैज्ञानिक भी हो सकता है। नुकसान जानबूझकर या अनजाने में किया जा सकता है। जब किसी को नुकसान पहुंचाया जाता है, तो हो सकता है कि उन्हें यह एहसास न हो कि उन्हें हानि पहुंचायें गई है या उन्हें पता नहीं है कि कैसे प्रतिक्रिया देनी है। वे इसे अस्थीकार कर सकते हैं। हानि अनुभव करने वाले व्यक्ति को ठीक होने और ठीक होने के लिए सहायता और समय की आवश्यकता होती है।

### मानवीय गरिमा (ह्यूमन डिग्निटी)

यह मान्यता है कि मनुष्यों के पास उनकी मानवता के लिए एक विशेष मूल्य है और इसलिए वे केवल इसलिए सम्मान के योग्य हैं क्योंकि वे मनुष्य हैं। गरिमा एक व्यक्ति का अधिकार है कि उसे अपने होने का महत्व दिया जाए और उसका सम्मान किया जाए, और उसके साथ नैतिक व्यवहार किया जाए।

### मानवाधिकार (ह्यूमन राइट्स)

मानवाधिकार सभी मनुष्यों के लिए निहित अधिकार हैं, चाहे हमारी राष्ट्रीयता, निवास स्थान, लिंग, लिंग, राष्ट्रीय या नुजातीय मूल, जाति, धर्म, भाषा, या कोई अन्य स्थिति कुछ भी हो। हम सभी बिना किसी भेदभाव के अपने मानवाधिकारों के समान रूप से हकदार हैं। ये अधिकार सभी परस्पर संबंधित, निर्भर और अविभाज्य हैं।

### मानवाधिकार—आधारित दृष्टिकोण (ह्यूमन राइट्स बेर्स्ट एप्रोच—एचआरबीए)

यज्ञ गैर—भेदभाव, भागीदारी और जवाबदेही जैसे मानवाधिकार सिद्धांतों को लागू करने वाले दृष्टिकोण का वर्णन करता है। मानवाधिकार—आधारित दृष्टिकोण मानवाधिकारों की पूर्ति को हर कार्यक्रम, परियोजना और गतिविधि में एक प्रमुख प्राथमिकता बनाता है।

### समावेश (इन्क्लूसिव)

पूर्ण भागीदारी और अपनेपन को सक्षम करने के लिए बाधाओं को दूर करने का कार्य। समावेशन चुनौतियों की पहचान करने, लोगों की जरूरतों को समझने और समान स्थानों और अनुभवों को बढ़ावा देने के लिए उचित आवास प्रदान करने के लिए जानबूझकर किए जाने जैसा प्रतीत होता है।

### समावेशी (इन्क्लूसिविटी)

दूसरों के लिए अपनेपन की भावना का समर्थन करना, चाहे वे कोई भी हों। समावेशी स्थान तब प्राप्त होते हैं जब व्यक्तियों के पास राय साझा करने, निर्णय लेने और उनकी पहचान की परवाह किए बिना सम्मानित और मूल्यवान महसूस करने की स्वतंत्रता होती है। समावेशी स्थानों को बढ़ावा देने के लिए, वाईडब्ल्यूसीए पूरी तरह से नस्ल, जातीयता, स्वास्थ्य, स्थिति, वर्ग, जाति, अलग—अलग सक्षम, स्वदेशी, उम्र, यौन अभिविन्यास, लैंगिक पहचान और विश्वास की विविधता को स्वीकार करता है और गले लगाता है।

### नविनीकरण (इनोवेशन)

एक प्रक्रिया जो किसी समस्या को हल करने के लिए 'बेहतर' करने के लिए नए तंत्र बनाती है या मौजूदा तंत्र में सुधार करती है। उदाहरण के लिए, 'नविनीकरण' एक जटिल प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाने वाले हस्तक्षेप को शुरू करके एक सामाजिक, तकनीकी या व्यावसायिक समस्या का समाधान करेगा।

### अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार कानून (इंटरनैशनल ह्यूमन राइट्स लॉ)

अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार कानून अपने अधिकार क्षेत्र के भीतर नागरिकों और अन्य व्यक्तियों के प्रति राज्यों के दायित्वों को नियंत्रित करता है। मानव अधिकार कानून उच्चतम मानव आदर्शों को स्थापित करता है, कि प्रत्येक मनुष्य के पास अधिकारों और स्वतंत्रता का एक समूह है। अंतर्राष्ट्रीय मानवाधिकार कानून उन दायित्वों को निर्धारित करता है जिनका सम्मान करने के लिए राज्य बाध्य हैं।

### **अंतरपीढ़ीय (इंटरनैशनल ह्यूमन राइट्स लॉ)**

पीड़ियों के बीच और उनके बीच के संबंध का वर्णन करता है। प्रत्येक व्यक्ति के जीवित अनुभव, उनकी उम्र से स्वतंत्र, और हम उनसे क्या सीख सकते हैं, के संबंध में एक अंतरपीढ़ीय दृष्टिकोण पर आधारित है।

### **अंतरवर्गीयता (इंटरसेक्शनल)**

कानून के प्रोफेसर किम्बरले विलियम्स क्रेंशॉ द्वारा बनाया गया एक शब्द है। जाति, वर्ग और लिंग जैसे सामाजिक वर्गीकरणों की परस्पर जुड़ी प्रकृति। जब ये सामाजिक श्रेणियां किसी व्यक्ति या समूह पर लागू होती हैं, तो वे नए और एक दूसरे पर निर्भर शक्ति संबंध, भेदभाव,(अ)लाभ, या विशेषाधिकार बनाने के लिए एक से ज्यादा शैली में फैलते हैं।

### **मध्यालैंगिकता(इंटरसेक्स)**

इंटरसेक्स एक सामान्य शब्द है जिसका उपयोग विभिन्न स्थितियों के लिए किया जाता है जिसमें एक व्यक्ति प्रजनन या यौन शरीर रचना के साथ पैदा होता है जो "महिला" या "पुरुष" की बनावट में सही नहीं बैठता तब कभी—कभी डॉक्टर इंटरसेक्स शिशुओं और बच्चों की सर्जरी करते हैं ताकि वे "पुरुष" या "महिला" कोई एक बन सके। डॉक्टर हमेशा मध्यालिंगी बच्चों को एक कानूनी लिंग (अधिकांश राज्यों में पुरुष या महिला) निर्धारित करते हैं, लेकिन, गैर—मध्यालिंगी लोगों की तरह, इसका मतलब यह नहीं है कि यह लिंग पहचान के साथ ही ये शिशु बड़े होंगे। इससे सवाल उठता है कि बच्चों के शरीर पर चिकित्सा प्रक्रियाएं करना ठीक है या नहीं, जबकि उनके स्वास्थ्य के लिए इसकी आवश्यकता नहीं है। इंटरसेक्स होना मनुष्यों में स्वाभाविक रूप से होने वाली भिन्नता है, और यह कोई चिकित्सा समस्या नहीं है — इसलिए, बच्चों पर चिकित्सा हस्तक्षेप (जैसे सर्जरी या हार्मोन थेरेपी) आमतौर पर चिकित्सकीय रूप से आवश्यक नहीं होते हैं। अधिकांश लोगों को एहसास होने की तुलना में इंटरसेक्स होना भी अधिक सामान्य है। यह जानना मुश्किल है कि वास्तव में कितने लोग इंटरसेक्स हैं, लेकिन अनुमान बताते हैं कि अमेरिका में पैदा हुए 100 में से 1-2 लोग इंटरसेक्स होते हैं। किसी व्यक्ति के इंटरसेक्स होने के कई अलग—अलग तरीके हो सकते हैं। कुछ इंटरसेक्स लोगों के जननांग या आंतरिक यौन अंग होते हैं जो पुरुषमहिला श्रेणियों के बाहर होते हैं — जैसे कि ऐसे व्यक्ति जिनके पास शरीर में अण्डकोष और अण्डाष्य कोशिका दोनों हो। अन्य इंटरसेक्स लोगों में गुणसूत्रों का संयोजन होता है जो एक्स वाई(ग्ल—आमतौर पर पुरुष से जुड़े) और एक्स एक्स (ग—आमतौर पर महिला से जुड़े) से भिन्न होते हैं, जैसे एक्सएक्स वाई(ग्ल)। और कुछ लोग बाहरी जननांगों के साथ पैदा होते हैं जो विशिष्ट पुरुषमहिला श्रेणियों में आते हैं, लेकिन उनके आंतरिक अंग या हार्मोन नहीं होते हैं। यदि किसी व्यक्ति के जननांग डॉक्टर और नर्सों के जन्म के समय की अपेक्षा से भिन्न दिखते हैं, तो किसी व्यक्ति को जन्म से ही इंटरसेक्स के रूप में पहचाना जा सकता है। अन्य मामलों में, हो सकता है कि किसी को पता न चले कि वे जीवन में बाद में इंटरसेक्स हैं, जैसे कि जब वे युवावस्था से गुजरते हैं। कभी—कभी एक व्यक्ति अपना पूरा जीवन इस बात का पता लगाए बिना जी सकता है कि वह इंटरसेक्स है।<sup>106</sup>

### **ज्ञान प्रबंधन (नॉलेज मैनेजमेंट)**

ज्ञान प्रबंधन एक संगठन के भीतर कर्मचारियों के ज्ञान और अनुभव को परिभाषित करने, संरचना करने, बनाए रखने और साझा करने की संचेत प्रक्रिया है। ज्ञान प्रबंधन का प्राथमिक लक्ष्य उन लोगों के साथ सूचना, या संस्थागत ज्ञान की तलाश करने वाले कर्मचारियों के संबंध को सुगम बनाना है, जिनके पास यह है। 107 ख, ज्ञान प्रबंधन के कुछ तरीके सूचना प्रौद्योगिकी प्रणाली हैं, जैसे, डेटाबेस, इंट्रानेट, एक्स्ट्रानेट, और पोर्टल्स्य तरीकेय या मानव नेटवर्क, जैसे, अभ्यास के समुदाय।<sup>108</sup>

### **नेतृत्व (लीडरशिप )**

व्यक्तियों के एक समूह को सशक्त बनाना, सहयोग करना, प्रेरित करना या सलाह देना, युवा महिलाओं का परिवर्तनकारी नेतृत्व मौजूदा ज्ञान, रचनात्मकता और वाईडब्ल्यूसीए की युवा महिलाओं की क्षमता को नेताओं के रूप में सकारात्मक सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरण परिवर्तन में बढ़ाना। यह उन प्रक्रियाओं का जश्न मनाता है जिनके द्वारा युवा महिलाएं संयुक्त रूप से अपनी ताकत का पता लगाती हैं, खुद को शिक्षित करती हैं और निर्णय लेने वालों के रूप में पहचान बनाती हैं। यह उन्हें शक्ति असंतुलन को समझने और प्रबंधित करने, अन्याय को चुनौती देने, शक्तिशाली लोगों को जवाबदेह बनाने और उनके जीवन में सकारात्मक बदलाव लाने के लिए आत्मविश्वास, ज्ञान, सूचना, कौशल और समर्थन प्रदान करने का भी प्रयास करता है।

106. [www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex](http://www.plannedparenthood.org/learn/gender-identity/sex-gender-identity/whats-intersex).

107. [www.valamis.com/hub/knowledge-management](http://www.valamis.com/hub/knowledge-management)

108. [link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9\\_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management.information%20management%20and%20organizational%20learning](http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-10-0983-9_120#:~:text=The%20explicit%20and%20systematic%20management.information%20management%20and%20organizational%20learning).

## एलजीबीटीआईक्यू

एक सामान्य संक्षिप्त नाम जो समलैंगिक स्त्री(लैस्बियन), समलैंगिक पुरुष(गे), उभयलिंगी( बाईसेकशुल),परलैंगिक(ट्रांसजॅंडर) , मध्यलैंगिक(इंटरसेक्स) और कवीर समुदाय( जो अभी तक अपनी लैंगिक पहचान स्पष्ट ना कर पाए हो) को संदर्भित करता है।

## पक्ष जुटाव (लॉबिंग)

सरकार के निर्णयों को प्रभावित करने के लिए व्यक्तियों या निजी हित समूहों द्वारा कोई भी प्रयासय अपने मूल अर्थ में यह विधायकों के वोटों को प्रभावित करने के प्रयासों को संदर्भित करता है, आम तौर पर विधायी कक्ष के बाहर लॉबी में। लॉबिंग किसी रूप में हर राजनीतिक व्यवरथा में होता है।<sup>109</sup>

## रसद नोट (लॉजिस्टिक्स नोट)

यह सलाह है कि किन वस्तुओं की आवश्यकता है, उन्हें कैसे व्यवस्थित किया जाता है और किसी विशेष सत्र के लिए उपयोग किया जाता है।

## मैलवेयर

मैलवेयर ("दुर्भावनापूर्ण सॉफ्टवेयर" के लिए संक्षिप्त) एक फाइल या कोड है, जो आम तौर पर एक नेटवर्क पर भेजा जाता है, जिससे एक हमलावर अपने हिसाब से नेटवर्क को संक्रमित, खोज, चोरी या संचालित करता है। और चूंकि मैलवेयर कई रूपों में आता है इसलिए इस से कंप्यूटर सिस्टम को संक्रमित करने के कई तरीके हैं। कंप्यूटर वायरस, वर्म्स, ट्रोजन हॉर्स, रैसमवेयर, स्पाईवेयर, एडवेयर, दुष्ट सॉफ्टवेयर, वाइपर और स्केयरवेयर सहित कई प्रकार के मैलवेयर मौजूद हैं।

## उत्पादन के साधन (पीन्स ॲफ प्रोडक्शन)

उत्पादन का साधन एक ऐसी अवधारणा है जो वस्तुओं, सेवाओं और उनके रसद वितरण और वितरण के उत्पादन के लिए आवश्यक भूमि, श्रम और पूँजी के सामाजिक उपयोग और नियन्त्रण को शामिल करता है। इसमें श्रमिकों, प्रौद्योगिकी और उपयोग किए गए अन्य संसाधनों के बीच सामाजिक संबंध भी शामिल हैं।

## सीमांत और / या कम प्रतिनिधित्व वाले समुदाय (मार्जिनलिज्ड या अंडररिप्रेसेंटेड कम्युनिटीज)

लिंग, आयु, जातीयता, धर्म या विश्वास, स्वास्थ्य की स्थिति, विकलांगता, यौन अनुस्थापन, लिंग पहचान, शिक्षा या आय, या विभिन्न भौगोलिक इलाकों में रहना जैसे विभिन्न व्यक्तिगत विशेषताओं या आधारों के कारण किसी दी गई संस्कृति, संदर्भ और एतिहासिकता में लोगों के समूह को कई भेदभाव से पिछित होने का खतरा है।

## आंदोलन निर्माण (भूवर्मेंट-बिल्डिंग)

समस्याओं और चिंताओं के जवाब में समुदायों को संगठित और लामबंद करने की एक प्रक्रिया। आन्दोलन निर्माण में एक साझा विश्लेषण शामिल हो सकता है कि समस्या क्यों मौजूद है, परिवर्तन के लिए एक सामान्य दृष्टि और एजेंडा, और छोटे और लम्बे चलने वाली रणनीतियाँ। संचलन-निर्माण के लिए संचार, भूमिकाओं और उत्तरदायित्वों, और प्रक्रियाओं के लिए साझा सिद्धांतों और तंत्रों को परिभाषित करने के लिए शामिल लोगों की भी आवश्यकता होती है।

## गैर भेदभाव (नॉन-डिस्क्रिमिनेशन)

गैर-भेदभाव को व्यवहार में लाने का अर्थ यह सुनिश्चित करना है कि सभी के साथ उचित और समान व्यवहार किया जाए। उदाहरण: गैर-भेदभाव लागू करने वाली सरकारी सेवाओं, परियोजनाओं, कार्यक्रमों और नीतियों को समाज के उन सदस्यों की सेवा करनी चाहिए जो अक्सर पीछे रह जाते हैं, हाशिए, खामोश और समान रूप से उपेक्षित रहे जाते हैं। प्रत्येक देश या समुदाय में अलग-अलग हाशिए पर रहने वाले लोग हो सकते हैं। हालांकि, युवा महिलाओं के साथ अक्सर सबसे अधिक भेदभाव किया जाता है।

109. [www.britannica.com/topic/lobbying](http://www.britannica.com/topic/lobbying)

### ऑनलाइनध्साइबर बुलिंग (इंटरनेट के माध्यम से उत्पीड़न)

साइबरबुलिंग उत्पीड़न है जो सेल फोन, कंप्यूटर और टैबलेट जैसे डिजिटल उपकरणों पर होती है। साइबरबुलिंग एसएमएस, टेक्स्ट और ऐप्स के माध्यम से या ऑनलाइन सोशल मीडिया, फोरम या गेमिंग के माध्यम से हो सकती है जहाँ लोग विभिन्न प्रकार के विषय देख सकते हैं, उसमें भाग ले सकते हैं या उन्हें साझा कर सकते हैं। साइबरबुलिंग में किसी और के बारे में नकारात्मक, हानिकारक, झूठी या घटिया जानकारी भेजना, पोस्ट करना या साझा करना शामिल है। इसमें शर्मिंदगी या अपमान का कारण बनने वाले किसी और के बारे में व्यक्तिगत या निजी जानकारी साझा करना शामिल हो सकता है। कुछ साइबर उत्पीड़न गैरकानूनी या आपराधिक व्यवहार में सीमा पार कर जाती है। सबसे आम स्थान जहाँ साइबरबुलिंग होती है: वो है सोशल मीडिया, जैसे कि फेसबुक, इंस्टाग्राम, स्नैपचॉट और टिक टोकय मोबाइल या टैबलेट उपकरणों पर टेक्स्ट मैसेजिंग और मैसेजिंग ऐप्स इंस्टेट मैसेजिंग, डायरेक्ट मैसेजिंग और इंटरनेट पर ऑनलाइन चौटिंग्य ऑनलाइन फोरम, चौट रुम और मैसेज बोर्ड, जैसे रडइट्य ईमेलय ऑनलाइन गेमिंग समुदाय है।

### सहभागी (पार्टिसिपेंट)

एक व्यक्ति जिसने अनुसंधान गतिविधियों के दौरान अपने विचारों और दृष्टिकोणों को साझा करने की सहमति दी हो।

### भागीदारी (पार्टिसिपेटरी)

एजेंडा, प्रक्रिया और परिणामों पर शक्ति और स्वामित्व साझा करने के लिए विभिन्न तकनीकों का उपयोग करने वाली प्रक्रिया। सहभागियों को संभावित समाधानों और कार्यों की पहचान करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। विधियों का उद्देश्य सत्ता और अधिकार के पदों पर उनके प्रत्यक्ष सहयोग का समर्थन करते हुए हाशिए और दृष्टिकोणों के दृष्टिकोण को स्पष्ट करना और साझा करना है।

### साझेदारी (पार्टनरशिप)

दो या दो से अधिक व्यक्तियों या संस्थाओं के बीच पारस्परिक रूप से लाभदायक संबंध। एक साझेदारी में, दोनों भागीदार एक सामान्य उद्देश्य के साथ जुड़ते हैं, और प्रत्येक भागीदार की पूरी तरह से मान्यता प्राप्त तरीका और भूमिका होती है।

### पितृसत्तात्मक (पेट्रिआरकल)

यह पुरुषों द्वारा नियंत्रित समाज या सरकार की एक प्रणाली से संबंधित है या इसे निरूपित करता है। पितृसत्तात्मक संबंधों के भीतर, महिलाओं को सामूहिक रूप से राजनीतिक और आर्थिक जीवन में पूर्ण भागीदारी से बाहर रखा गया है।

### ऑनलाइन धोखाधड़ी (फिशिंग एडवोकेसी)

यह एक ऐसा हमला है जो आपसे क्रेडिट कार्ड नंबर, बैंक जानकारी, या पासवर्ड जैसी व्यक्तिगत जानकारी प्रकट करने के लिए, आपके पैसे, या आपकी पहचान को चुराने का प्रयास करता है।

### नीति वकालत (पॉलिसी एडवोकेसी)

नीति परिवर्तन को पूरा करने के लिए वकालत का उपयोग। नीति परिवर्तन में सरकार, निगम, और अन्य संस्थानों के बदलते कानून, कार्यक्रम, रूपरेखा, विचार, मानदंड आदि शामिल हो सकते हैं जो लोगों के बड़े समूहों पर शक्ति या प्रभाव रखते हैं।

### आस्थापक्ता (पोजिशनैलिटी)

आपकी पहचान को आकार देने वाला सामाजिक और राजनीतिक संदर्भ जैसे आपकी जाति, वर्ग, लिंग, कामुकता और क्षमता की अवस्था आस्थापक्ता यह भी बताती है कि आपकी पहचान कैसे प्रभावित हो सकती है – और संभावित रूप से पूर्वाग्रह – दुनिया पर आपका दृष्टिकोण।

### शक्ति (पावर)

व्यक्तिगत कार्रवाई के माध्यम से या सामूहिक प्रयासों में योगदान करके दूसरों का व्यवहार या घटनाओं का क्रम प्रभावित करने की क्षमता या सामर्थ्य।

### शक्ति गतिकी (पावर डायनामिक्स)

व्यक्तियों, संगठनों, सरकारों या जीवन के अन्य क्षेत्रों पर प्रभाव और नियंत्रण की प्रणालियाँ। शक्ति संरचनाएं हर रिश्ते में, परिवारों में और संगठनों में मौजूद होती हैं। यह समझने के लिए कि ये लोगों के तौर तरीके और व्यवहार को कैसे प्रभावित कर सकते हैं, असमान और अनुचित शक्ति संरचनाओं के प्रति सचेत रहना महत्वपूर्ण है।

### **विशेषाधिकार (प्रिविलेज)**

“संसाधनों और सामाजिक शक्ति तक अनर्जित पहुंच जो कुछ लोगों के लिए उनकी सामाजिक समूह सदस्यता के कारण आसानी से उपलब्ध है।” विशेषाधिकार निहित हो सकता है (जैसे: श्वेत विशेषाधिकार, पुरुष विशेषाधिकार, आदि) या आपकी पहचान के कारण एक अनर्जित लाभ (जैसे: वर्ग विशेषाधिकार, वयस्क विशेषाधिकार, आदि)। प्रकार के बावजूद, विशेषाधिकार आपके सामाजिक समूह के आधार पर आपके पास मौजूद शक्ति के बारे में है — और अक्सर दूसरे सामाजिक समूह की कीमत पर।

### **नस्लीय आबादी (रेशियलाईज़्ड पॉपुलेशन्स)**

ऐसे समूह जिन्हें समाज ने एक नस्लीय श्रेणी सौंपी है जो उन्हें प्राप्त होने वाले भेदभावपूर्ण या दमनकारी उपचार को निर्धारित करता है, विशेष रूप से प्रणालीगत या संस्थागत नस्लवाद के माध्यम से औपचारिक संस्थानों से। जाति एक सामाजिक संरचना है जो प्रभुत्वशाली द्वारा उत्पीड़ितों पर थोपी जाती है।

### **जातिवाद (रेसिस्म)**

अन्य सभी पर एक जाति की अंतर्निहित श्रेष्ठता में विश्वास और इस प्रकार प्रभुत्व का अधिकार जो कि एक नस्ल-आधारित उत्पीड़न की वैशिक व्यवस्था है। नस्लीय भेदभाव और अन्याय सदियों से समाज की राजनीतिक, आर्थिक और सामाजिक संरचना में अंतर्निहित हैं। हालाँकि, 2020 में, अमेरिका में जॉर्ज फ्लॉयड की हत्या के बीड़ियों ने दुनिया भर में एकजुटता के विरोध को प्रज्वलित करने के लिए सीमाओं को पार कर लिया। इस क्षण ने ब्लैक लाइव्स मैटर (बीएलएम) आंदोलन को बढ़ावा देने के लिए एक वैशिक नस्लीय गणना को जन्म दिया। यूनेस्को के जातिवाद और भेदभाव पाठ्यक्रम को लेकर और जानें।

### **उचित सुविधा (रिजनेबल एकॉमोडेशन)**

उचित सुविधा का अर्थ है आवश्यक और उचित संशोधन और समायोजन, जो किसी विशेष मामले में आवश्यक हो, एक अनुपातहीन या अनुचित बोझ न डालना, दिव्यांग दिव्यांगजन को सभी मानवाधिकारों और मौलिक स्वतंत्रता के साथ समान आधार पर आनंद या श्रम सुनिश्चित करना।

### **समुथानशक्ति (रेसिलिएंस)**

यह कठिनाइयों से जल्दी उबरने की क्षमता है, या जीवन में कठिन परिस्थितियों का सामना करने और वापस उठने और बढ़ने की क्षमता है।

### **संसाधन संग्रहन (रिसोर्स मोबिलिजेशन)**

किसी लक्ष्य को पूरा करने या क्षमता निर्माण के लिए संसाधनों (उदाहरण के लिए धन, विशेषज्ञता, ज्ञान, लोग, आदि) को बढ़ाने या बढ़ाने की प्रक्रिया। इसमें मौजूदा संसाधनों का बेहतर उपयोग करना और अधिकतम करना भी शामिल है।

### **अधिकार धारक (राइट्स होल्डर्स)**

ऐसे व्यक्ति या सामाजिक समूह जिनके पास विशिष्ट कर्तव्यपालकों के संबंध में विशेष अधिकार होते हैं। सामान्य शब्दों में, मानव अधिकारों की सार्वभौम घोषणा के तहत सभी मनुष्य अधिकार-धारक हैं। विशेष संदर्भों में, अक्सर ऐसे विशिष्ट सामाजिक समूह होते हैं जिनके मानवाधिकारों का पूरी तरह से उपयोग नहीं कर पाते हैं, उनका सम्मान नहीं किया जाता है या उनकी रक्षा नहीं की जाती है। ज्यादातर, इन समूहों में महिलाओं और लड़कियों, जातीय अल्पसंख्यकों, स्वदेशी लोगों, और प्रवासियों और युवाओं को शामिल करने की प्रवृत्ति होती है। |110

### **सुरक्षित स्थान (सेफ स्पेस)**

ऑन / ऑफलाइन (आभासी या वास्तविक) स्थान जो एक ऐसा वातावरण प्रदान करता है जहां सभी लोग सुरक्षित, सुखी महसूस करें, और राजनीतिक, आर्थिक या व्यक्तिगत नुकसान के डर या खतरे के बिना अपने अनुभव, राय और विचार साझा कर सकें।

### **खुद की देखभाल (सेल्फ-केयर)**

एक बहुआयामी उद्देश्यपूर्ण काम की रणनीति, जो स्वस्थ कार्यप्रणाली को बढ़ावा देती है और कल्याण को बढ़ाती है। अनिवार्य रूप से, यह सचेत कार्य का वर्णन करता है जो एक व्यक्ति अपने स्वयं के शारीरिक, मानसिक और भावनात्मक स्वास्थ्य को बढ़ावा देने के लिए करता है।

### **लिंगभेद (सेक्सिजन्म)**

किसी के लिंग या लिंग के आधार पर रुद्धिवादिता, पूर्वाग्रह औरध्या भेदभाव।

### **लैंगिक रुज्जान (सेक्शुएल ओरिएंटेशन)**

समान औरध्या अन्य लिंग के लोगों के लिए एक व्यक्ति का शारीरिक या भावनात्मक आकर्षण। समान्य, समलैंगिक और उभयलिंगी लैंगिक रुज्जान के कुछ तरीके हैं। यह ध्यान रखना महत्वपूर्ण है कि लैंगिक रुज्जान लिंग पहचान और अभिव्यक्ति से अलग है। परलैंगिक लोग गैर-परलैंगिक लोगों की तरह ही समलैंगिक, समलैंगिक, उभयलिंगी या समान्य हो सकते हैं।

### **लैंगिक द्विभाजन (सेक्शुएल डेयकौटिमी)**

पुरुषों और महिलाओं के साथ अलग-अलग श्रेणियों का व्यवहार करना, जैसे कि उनमें कुछ भी सामान्य न हो। उदाहरण के लिए, यह अनदेखा करना कि पुरुष और महिला लिंग में द्रव के रूप में मौजूद हैं, और परिणामस्वरूप समान चीजों की सराहना कर सकते हैं।

### **सामाजिक बदलाव (सोशल चेंज)**

समाज को नियंत्रित करने वाली शक्ति संरचनाओं और लोगों द्वारा धारण किए गए सांस्कृतिक मानदंडों और मूल्यों दोनों में परिवर्तन। वकालत, संसाधन संघटन, आंदोलन निर्माण, और शक्ति संरचनाओं को बदलने वाली युवा महिलाएं, सामाजिक परिवर्तन प्राप्त करने के तरीकों के उदाहरण हैं।

### **सामाजिक न्याय (सोशल जस्टिस)**

यह एक समाज के भीतर धन, अवसरों और विशेषाधिकारों के वितरण के संदर्भ में न्याय है। पश्चिमी और एशियाई संस्कृतियों में, सामाजिक न्याय की अवधारणा को अक्सर यह सुनिश्चित करने की प्रक्रिया के रूप में संदर्भित किया जाता है कि व्यक्ति अपनी सामाजिक भूमिकाओं को पूरा करते हैं और समाज से उनको उनका हक प्राप्त होता है।

### **सतत विकास (स्टर्टेनेबल डेवलपमेंट)**

सतत विकास संयुक्त राष्ट्र का व्यापक प्रतिमान है। 1987 ब्रंटलैंड आयोग की रिपोर्ट में सतत विकास की अवधारणा को 'ऐसा विकास जो भविष्य की पीढ़ियों की अपनी जरूरतों को पूरा करने की क्षमता से समझौता किए बिना वर्तमान की जरूरतों को पूरा करता है' के रूप में वर्णित किया गया था।<sup>110</sup>

### **सतत विकास लक्ष्यों (स्टर्टेनेबल डेवलपमेंट गोल्स)**

सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी), जिन्हें वैश्विक लक्ष्यों के रूप में भी जाना जाता है, को 2015 में संयुक्त राष्ट्र द्वारा गरीबी को समाप्त करने, पृथ्वी की रक्षा करने और 2030 तक सभी लोगों को शांति और समृद्धि सुनिश्चित करने के लिए एक सार्वभौमिक आहवान के रूप में अपनाया गया था। 17 एसडीजी एकीकृत हैं – वे एक क्षेत्र में उस कार्रवाई को पहचानते हैं

110. [www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders](http://www.right-to-education.org/monitoring/content/glossary-rights-holders)

111. [en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20overarching,to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D](http://en.unesco.org/themes/education-sustainable-development/what-is-esd/sd#:~:text=Sustainable%20development%20is%20the%20overarching,to%20meet%20their%20own%20needs.%E2%80%9D)

जो दूसरे श्रेष्ठों में परिणामों को प्रभावित करेगा, और विकास को सामाजिक, आर्थिक और पर्यावरणीय स्थिरता को संतुलित करना चाहिए। राष्ट्र उन लोगों के लिए प्रगति को प्राथमिकता देने के लिए प्रतिबद्ध हैं जो सबसे पीछे हैं। एसडीजी को गरीबी, भुखमरी, एड्स और महिलाओं और लड़कियों के खिलाफ भेदभाव को खत्म करने के लिए बनाया गया है। एसडीजी को हर संदर्भ में हासिल करने के लिए पूरे समाज से रचनात्मकता, ज्ञान, प्रौद्योगिकी और वित्तीय संसाधनों पर आवश्यकता है। हमारी दुनिया को बदलने के लिए 17 सतत विकास लक्ष्य (एसडीजी) हैं: लक्ष्य 1: गरीबी की पूर्णता: समाप्ति 2: भुखमरी की समाप्ति 3: अच्छा स्वास्थ्य और जीवनस्तर 4: गुणवत्तापूर्ण शिक्षा 5: लैंगिक समानता 6: स्वच्छ जल और स्वच्छता 7: सस्ती और स्वच्छ ऊर्जा 8: अच्छा काम और आर्थिक विकास 9: उद्योग, नवाचार और बुनियादी ढांचा का विकास 10: असमानता में कमी 11: टिकाऊ शहरी और सामुदायिक विकास 12: जिम्मेदारी के साथ उपभोग और उत्पादन 13: जलवायु परिवर्तन 14: जलीय जीवन 15: भूमि पर जीवन 16: शांति और न्याय की मजबूत संरक्षण 17: लक्ष्य प्राप्ति में सामूहिक साझेदारी।

### स्वॉट विश्लेषण (स्वॉट एनालिसिस)

एसडब्ल्यूओटी (ताकत, कमजोरियां, अवसर और खतरे) विश्लेषण एक ढांचा है जिसका उपयोग किसी संगठन या समूह जैसी इकाई की प्रतियोगीक स्थिति का मूल्यांकन करने और रणनीतिक योजना विकसित करने के लिए किया जाता है। एसडब्ल्यूओटी विश्लेषण आंतरिक और बाहरी कारकों के साथ-साथ वर्तमान और भविष्य की क्षमता का आकलन भी करता है।

### लक्षित समूह (टार्गेट ग्रुप्स)

उन लोगों के विशिष्ट समूह जिन तक आप अपने काम से पहुंचना चाहते हैं। इन्हें आशु, जातीयता, भूगोल, लिंग के बीच विभिन्न ऋमपरिवर्तन के आधार पर परिभाषित किया जा सकता है। उदाहरण के लिए, वाईडब्ल्यूसीए के तहत, लक्ष्य समूहों को निम्नलिखित के रूप में परिभाषित किया गया है: महिलाएं: 18 वर्ष और अधिक। युवतियां: 30 वर्ष या उससे कम आशु की महिलाएं और लड़कियां: 17 वर्ष और उससे कम।

### सदमा (ट्रॉमा)

एक या अधिक हानिकारक अनुभवों के परिणामस्वरूप होने वाली भावनात्मक, शारीरिक या शारीरिक प्रतिक्रिया। यह बार-बार लंबे समय तक उच्च-तनाव वाले वातावरण के संपर्क में आने से होता है। जटिल सदमा कई घटनाओं के संपर्क में आने से आता है। माध्यमिक सदमा किसी ऐसे व्यक्ति के निकट संपर्क से आता है जिसने सदमा का अनुभव किया हो। तीव्र सदमा एकल पृथक घटना से आता है। सदमा किसी भी प्रकार का हो, उसे अक्सर ना दिखने वाले तनाव प्रतिक्रिया के रूप में वर्णित किया जाता है। लक्षणों में कुछ नाम रखने के लिए सुन्नता, वयोजन और सदमे की भावना शामिल हो सकती है। अधिकांश लोग अपने जीवन में कम से कम एक दर्दनाक घटना का अनुभव करते हैं। इसे ठीक से संबोधित किए बिना, किसी व्यक्ति की भलाई पर सदमा का लम्बा प्रभाव हो सकता है।

### परलैंगिक (ट्रांसजेंडर)

एक सम्मिलित शब्द जिसका उपयोग उन लोगों का वर्णन करने के लिए किया जा सकता है जिनकी लिंग पहचान औरध्या अभिव्यक्ति उनके जन्म से प्राप्त लिंग से मेल नहीं खाता। एक व्यक्ति जिसका जन्म के समय निर्दिष्ट स्त्रीलिंग था लेकिन जो पुरुष के रूप में पहचान करता है वह एक परलैंगिक पुरुष है (जिसे महिला-से-पुरुष परलैंगिक व्यक्ति या एफटीएम के रूप में भी जाना जाता है)। एक व्यक्ति जिसका जन्म के समय निर्दिष्ट लिंग पुरुष का था लेकिन जो महिला के रूप में पहचान करता है वह एक परलैंगिक महिला है (जिसे पुरुष-से-महिला परलैंगिक व्यक्ति या एमटीएफ के रूप में भी जाना जाता है)। इस परिभाषा द्वारा वर्णित कुछ लोग खुद को परलैंगिक नहीं मानते हैं – वे दूसरे शब्दों का उपयोग कर सकते हैं, या केवल एक पुरुष या महिला के रूप में पहचान कर सकते हैं। एक व्यक्ति को किसी न्युक्तिकर्ता की गैर-भेदभाव नीतियों को उन पर लागू करने के लिए परलैंगिक के रूप में पहचान करने की आवश्यकता नहीं है।

### परिवर्तनकारी न्याय (ट्रांसफर्मेंटिव जरिस्टस)

हिंसा, नुकसान और दुर्व्यवहार का जवाब देने के लिए एक राजनीतिक ढांचा और दृष्टिकोण। अपने सबसे बुनियादी रूप में, परिवर्तनकारी न्याय अधिक हिंसा पैदा किए बिना हिंसा का जवाब देना चाहता है औरध्या हिंसा को कम करने के लिए नुकसान को कम करना चाहता है। इसको “चीजों को ठीक करने”, “सही संबंध” में लाने या एक साथ न्याय बनाने के तरीके के रूप में सौचा जा सकता है।

### परिवर्ति (ट्रांजिशन)

जन्म के समय सौंपे गए लिंग से किसी की लिंग पहचान में परिवर्तन की प्रक्रिया। परिवर्ती के कई अलग-अलग तरीके हैं। कुछ लोगों के लिए, यह एक जटिल प्रक्रिया जो लंबी अवधि में होती है, जबकि अन्य के लिए यह एक या दो-चरणीय प्रक्रिया है जो अधिक तेजी से होती है (दुसरी विश्व वाईडब्ल्यूसीए परलैंगिक समावेशन नीति विश्व वाईडब्ल्यूसीए कार्मिक नीतियां – स्वीकृत जुलाई 2019)। परिवर्ती में “खुलकर सामने आना” (परिवर्त, दोस्तों और सहकर्मियों को बताना) शामिल हो सकता है या कानूनी दस्तावेजों पर नाम औरध्या लिंग बदलनाय और, कई परलैंगिक लोगों के लिए, लेकिन जरूरी नहीं सब के लिए, हार्मोन और सर्जरी जैसे चिकित्सा उपचार तक पहुंचना।

### **परिवर्ति न्याय (ट्रांजिशनल जस्टिस)**

परिवर्ति न्याय जवाबदेही सुनिश्चित करने, न्याय की सेवा प्राप्त करने और सुलह हासिल करने के लिए बड़े पैमाने पर पिछले संघर्ष, दमन, उल्लंघन और दुर्योगहार की विरासत के साथ समाज के प्रयास से जुड़ी प्रक्रियाओं और तंत्रों की पूरी श्रृंखला को शामिल करता है। इन प्रक्रियाओं में न्यायिक और गैर-न्यायिक दोनों तंत्र शामिल हो सकते हैं, जिनमें सत्य की खोज, अभियोजन पक्ष की पहल, मरम्मत, और नए उल्लंघनों की पुनरावृत्ति को रोकने के लिए विभिन्न उपाय शामिल हैं, जैसे कि : संवैधानिक, कानूनी और संस्थागत सुधार, नागरिक समाज को मजबूत करना, स्मृतियाँ बनाने के प्रयास, सांस्कृतिक पहल, अभिलेखागार का संरक्षण और इतिहास शिक्षा में सुधार। परिवर्ति न्याय का उद्देश्य पीड़ितों को मान्यता प्रदान करना, राज्य संस्थानों में व्यक्तियों के विश्वास को बढ़ाना, मानवादि आकारों के प्रति सम्मान को सुदृढ़ करना और कानून के शासन को बढ़ावा देना, मेल-मिलाप और नए उल्लंघनों की रोकथाम की दिशा में एक कदम के रूप में है। परिवर्ति न्याय प्रक्रियाओं ने बार-बार प्रदर्शित किया है कि वे शिकायतों और विभाजनों को दूर करने में मदद कर सकते हैं। इसके लिए, ऐसी प्रक्रियाएं संदर्भ-विशिष्ट, राष्ट्रीय स्वामित्व वाली और पीड़ितों की जरूरतों पर केंद्रित होनी चाहिए। फिर, वे समाजों को जोड़ सकते हैं, सशक्त बना सकते हैं और बदल सकते हैं और इस तरह स्थायी शांति में योगदान कर सकते हैं।<sup>112</sup>

### **शोध में पारदर्शिता (ट्रांसपेरेंसी इन रिपोर्ट्स)**

यह बताता है कि “शोधकर्ताओं का एक नैतिक दायित्व है कि वे अपने साक्ष्य-आधारित ज्ञान के दावों के मूल्यांकन की सुविधा प्रदान करें” उनके साक्ष्य, विश्लेषण

और अनुसंधान डिजाइन को सार्वजनिक करम (लूपिया और एलमन, 2014)। इस अवधारणा के तीन आयाम हैं: डेटा, विश्लेषणात्मक और उत्पादन पारदर्शिता।

1. डेटा पारदर्शिता (या “डेटा एक्सेस”) का मानदंड शोधकर्ताओं को उन साक्ष्यों को प्रचारित करने के लिए बाध्य करता है जिन पर उनके अनुभवजन्य निष्कर्ष टिके होते हैं। 2. विश्लेषणात्मक पारदर्शिता का मानदंड शोधकर्ताओं को यह प्रचारित करने के लिए बाध्य करता है कि वे साक्ष्य को कैसे मापते, व्याख्या और विश्लेषण करते हैं। 3. उत्पादन पारदर्शिता का मानदंड सामाजिक वैज्ञानिकों को उनके द्वारा चुने गए अनुसंधान डिजाइन और विधि विकल्पों के व्यापक सेट को प्रचारित करने के लिए बाध्य करता है।<sup>113</sup>

### **ट्रोल**

कोई व्यक्ति जो प्राप्तकर्ता को परेशान करने या ध्यान आकर्षित करने के लिए जानबूझकर विद्वाता या आपत्तिजनक ऑनलाइन संदेश छोड़ता है।

### **प्रतीकवाद (तोकेनिज्म)**

जब हाशियाकृत औरध्या कम प्रतिनिधित्व वाले समूह से संबंध रखने वाले व्यक्तियों को आवाज उठाने का हक दीया जाता है, लेकिन वास्तव में उनके पास क्या करना है या वे कैसे भाग लेते हैं, इसके बारे में बहुत कम या कोई विकल्प नहीं है।

### **अचेतन / अंतर्निहित पूर्वाग्रह (अनकॉन्सियस / इम्प्लीसिट बायस)**

वे रवैया या रुद्धियाँ जो हमारी समझ, कार्यों और निर्णयों को अचेतन तरीके से प्रभावित करती हैं। हम सभी में जन्म से पूर्वाग्रह होते हैं – हमारी पहचान चाहे जो भी हो और इस विषय पर हम कितने भी शिक्षित क्यों न हों। ये सम्बन्ध बहुत कम उम्र में विकसित होने लगते हैं और सीधे या टेढ़े संदेशों के संपर्क में जीवन भर जारी रहते हैं।

112. [www.ohchr.org/en/transitional-justice](http://www.ohchr.org/en/transitional-justice)

113. [hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/herelandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework.](http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduseries/herelandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you,part%20of%20a%20complementary%20framework.)

### **संयुक्त राष्ट्र (यूनाइटेड नेशंस)**

संयुक्त राष्ट्र एक अंतर्राष्ट्रीय शासी संस्था है जिसका गठन 1945 में अपने सदस्य देशों के बीच राजनीतिक और आर्थिक सहयोग बढ़ाने के लिए किया गया था। द्वितीय विश्व युद्ध के बाद राष्ट्र संघ से संयुक्त राष्ट्र का विकास हुआ अब, दुनिया का लगभग हर देश एक सदस्य है। इसके पांच प्रमुख घटक भाग हैं, जिनमें संयुक्त राष्ट्र आर्थिक और सामाजिक समिति शामिल है, जो 15 विशेष शाखाओं के काम का समन्वय करता है।

### **सार्वभौमिक और अविच्छेद्य मानव अधिकार (यूनिवर्सल एंड इनएलियनबल ह्यूमन राइट्स)**

मानव अधिकार अविच्छेद्य हैं: आप इन अधिकारों को अपनी पुरी उम्र नहीं खो सकते। मानवाधिकार अविभाज्य हैं: आपको एक अधिकार से वंचित नहीं किया जा सकता क्योंकि यह “कम महत्वपूर्ण” या “गैर-आवश्यक” है। सभी मानवाधिकार एक दूसरे पर निर्भर करते हैं और एक पूरक ढांचे का हिस्सा हैं। वे सार्वभौमिक हैं क्योंकि वे सभी मनुष्यों पर लागू होते हैं।

### **मानव अधिकारों का सार्वभौमिक घोषणापत्र (यूनिवर्सल डेक्लरेशन ऑफ ह्यूमन राइट्स)**

मानवाधिकारों की सार्वभौम घोषणा (यूडीएचआर) मानव अधिकारों के इतिहास में एक महत्वपूर्ण दस्तावेज है। जो दुनिया के सभी क्षेत्रों से विभिन्न कानूनी और सांस्कृतिक पृष्ठभूमि वाले प्रतिनिधियों द्वारा तैयार किया गया था। यह सभी लोगों और सभी देशों के लिए उपलब्धियों के एक सामान्य मानक के रूप में 10 दिसंबर 1948 को पेरिस में संयुक्त राष्ट्र महासभा द्वारा घोषणा की गई जीप(महासभा संकल्प 217 ए)। यह पहली बार, मौलिक मानवाधिकारों को सार्वभौमिक रूप से संरक्षित करने के लिए निर्धारित करता है और इसका 500 से अधिक भाषाओं में अनुवाद किया गया है। यूडीएचआर को व्यापक रूप से प्रेणना स्त्रोत के रूप में मान्यता प्राप्त है, और इसने 70 से अधिक मानवाधिकार संधियों को अपनाने का मार्ग दिखाया है, जो आज वैश्विक और क्षेत्रीय स्तरों पर स्थायी आधार पर लागू हैं।

### **सार्वभौमिक रचना (यूनिवर्सल डिजाइन)**

उत्पादों, वातावरण, कार्यक्रमों और सेवाओं की ऐसी रचना, जो अनुकूलन या विशेष बनावट की आवश्यकता के बिना, सभी लोगों द्वारा बिना किसी रुकावट के, उपयोग करने योग्य हो। सार्वभौमिक रचना दिव्यांगजनों के लिए सहायक उपकरणों के साथ उपयोगी बनाये जायेंगे।

### **बेगारी (अनपेड डॉमेस्टिक वर्क)**

ऐसे श्रम जिसे कोई प्रत्यक्ष वेतन प्राप्त नहीं होता है। बेगारी देखभाल और घरेलू कार्य है जो आमतौर पर महिलाओं और लड़कियों पर पड़ता है ये मोटे तौर पर अदृश्य, अमूल्यांकित और अवैतनिक श्रम हैं और महिलाओं और लड़कियों की स्कूल जाने, वैतनिक कार्य करने, अपनी भलाई पर ध्यान केंद्रित करने या अपने नागरिक भागीदारी अधिकारों का प्रयोग करने के लिए समय निकालने की क्षमता को बाधित करता है।

### **दृष्टि (विजन)**

समय के साथ आंदोलन कैसा इच्छित भविष्य की स्थिति हासिल करना चाहता है, ये दृष्टि बताती है। अक्सर दृष्टि जवाब या एक मानसिक तस्वीर देती है जब यह पूछा जाता है कि ‘इते लंबे समय में हम क्या हासिल करना चाहते हैं?’ यह आंदोलन को मार्गदर्शन और प्रेरणा प्रदान करता है।

### **युवती (यंग ह्यूमन)**

महिलाओं के लिए एक व्यापक श्रेणी, उनकी सभी विविधता में, जो 16 से 35 वर्ष की आयु के बीच हैं (हालांकि कभी-कभी छोटे या बड़े, विशिष्ट संगठनात्मक या सांस्कृतिक परिभाषाओं के आधार पर) और महिला या गैर-द्विअधारी के रूप में पहचान करते हैं।

114. [www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member](http://www.investopedia.com/terms/u/united-nations-un.asp#:~:text=The%20United%20Nations%20is%20an,the%20world%20is%20a%20member)

115. [hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduserseries/herelandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you.part%20of%20a%20complementary%20framework](http://hrlibrary.umn.edu/edumat/hreduserseries/herelandnow/Part-1/whatare.htm#:~:text=Human%20rights%20are%20inalienable%3A%20you.part%20of%20a%20complementary%20framework).

## vuqak 2% l {krkjk

l h l bZ	व्यापक कामुकता शिक्षा
l h l MY; w	स्त्री अवस्था आयोग
t ht h h	वैश्विक लिंग और जलवायु गठबंधन
, pvlbZh	मानव प्रतिरक्षी न्यूनता विषाणु (ह्यूमन इम्यूनोडिफिशिएंसी वायरस)
, pvljch	मानवाधिकार—आधारित दृष्टिकोण
, pvljl h	मानवाधिकार परिषद
vlbZyyks	अंतर्राष्ट्रीय श्रमिक संगठन
vlbZlt h l bZ	लैंगिकता शिक्षा पर अंतर्राष्ट्रीय तकनीकी दिशानिर्देश
, yt hclhVhVkbD; w	लेस्बियन, गे, बाइसेक्शुअल, परलैंगिक, इंटरसेक्स और कवीर
, ut hvks	गैर सरकारी संगठन
vlk pl h pvlj	मानवाधिकारों के लिए संयुक्त राष्ट्र उच्चायुक्त का कार्यालय
, l t hclh	यौन और लिंग आधारित हिंसा
, l vklj, pvlj	यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार
, l VhvkbZ	यौन संचारित संक्रमण
; wu	संयुक्त राष्ट्र
; ful Q	संयुक्त राष्ट्र अंतर्राष्ट्रीय बाल आपातकालीन फंड
; wldks	संयुक्त राष्ट्र का शैक्षिक, वैज्ञानिक और सांस्कृतिक संगठन
; wu, Ql h h h	जलवायु परिवर्तन पर संयुक्त राष्ट्र का रूपरेखा सम्मेलन
okbMY; Wh	युवा महिला ईसाई संघ

## vugXud 3% vfrfj ä l å kku/bl ds vlxs i <us ds fy,

हर भाग के लिए और जानकारी पाने के लिए

### परिचय

1- eglekjh ds ckn ds Hfo"; dk l eFlz djus okys 6 cMs ; qk l xBuk dh ulfrxr fl Qlfj 'ka

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/02/Final-Young-People-Championing-Post-Pandemic-Futures.pdf)

महामारी के कारण बच्चों और युवाओं के सामने आने वाली चुनौतियों को उजागर करने के लिए 6 बड़े युवा संगठनों द्वारा प्रकाशित शोध पत्र। यह इस जनसांख्यिकीय की ओर से एक संयुक्त आवाहन है जिसमें नीतिगत समाधारों पर सिफारिशें हैं जिन्हें इन चुनौतियों से निपटने के लिए लागू किया जा सकता है।

2- dkgklok j l mRar eah l s ; qk cjt xjh eaulyh vl ekurkvdsfcxMas dk [krjk g§ 'kkdrkwas prkouh nh gs

[www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568](http://www.sheffield.ac.uk/news/nr/coronavirus-recession-threatens-worsen-racial-inequalities-youth-unemployment-black-lives-matter-1.890568)

युवा बेरोजगारी पर कोरोनोवायरस उत्पन्न मंदी के प्रभाव पर शोध के बाद शेफील्ड विश्वविद्यालय द्वारा वेबसाइट लेख विशेष रूप से युवा अश्वेत, एशियाई और अल्पसंख्यक जातीय (बीएमई) लोगों के प्रति नस्लीय असमानताओं पर केंद्रित है।



3- vlbZyvks e,fuVj%dkfom&19 vlg dle dh nfu; k plk l ladj.k v | ru vuqku vlg fo' ysk k dle dh nfu; k ij dkfom&19 ds fujxj cHlo ij vlbZyvks dk v | ru vuqku vlg fo' ysk k

[www.ilo.org/wcms5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms\\_745963.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf)

विश्लेषण में व्यावसायिक घटे शामिल हैंय कार्यरथल और व्यवसाय बंद होनाय लॉकडाउन का प्रभाव। यह औपचारिक और अनौपचारिक दोनों क्षेत्रों में युवाओं (और) के रोजगार पर इन परिवर्तनों के प्रभाव को शामिल करता है, महामारी से पहले की चुनौतियों और महामारी के बाद की वृद्धि।

4- dkukok jl %; qk yksa ds ekul d LofF; t : jrkaij cHlo

[youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report\\_march2020.pdf](http://youngminds.org.uk/media/3708/coronavirus-report_march2020.pdf)

मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों के इतिहास के साथ युवा लोगों पर कोरोनोवायरस के प्रभाव पर यंग माइंड्स यूके का सर्वेक्षण। सर्वेक्षण में कुछ हद तक अनुदैर्घ्य अवधि को शामिल किया गया जहां युवाओं को आंदोलन की स्वतंत्रता थी, आंशिक लॉकडाउन और यूके के पूर्ण लॉकडाउन तक। परिणामों ने मानसिक स्वास्थ्य के मुद्दों से निपटने के लिए उनके सामने आने वाली कई चुनौतियों का प्रदर्शन किया, उन्हें अनुकूलन करने वाले तंत्र और समर्थन तक पहुँचने की कठिनाइयों का सामना करना पड़ा।

5- ;jwlvZ& jk

[ureport-in/opinion/4311](http://ureport-in/opinion/4311)

कार्यक्रम की प्राथमिकताओं, आपातकालीन प्रतिक्रिया और हिमायत कार्यों में युवाओं को शामिल करने के लिए यूनिसेफ का डिजिटल प्लेटफॉर्म। बच्चों को प्रभावित करने वाले विशिष्ट क्षेत्रों पर वास्तविक समय की राय दर्ज की जाती है, उनका विश्लेषण किया जाता है, मानचित्र किया जाता है और सार्वजनिक रूप से प्रदर्शित किया जाता है। सर्वेक्षण का उद्देश्य जानकारी साझा करना, जागरूकता बढ़ाना और मात्रात्मक आकड़ा एकत्र करना, जिस पर प्रासंगिक निर्णय निर्माताओं और हितधारकों द्वारा कार्रवाई की जा सकती है। बातचीत युवा लोगों के लिए तैयार की जाती है और देश विशिष्ट होती है।

6- f'kW%vojkklals iqiMr rd

[en.unesco.org/covid19/educationresponse\\_](http://en.unesco.org/covid19/educationresponse_)

विद्यालयों को बंद करने और दुनिया भर में शिक्षा पर कोरोनोवायरस के प्रभाव पर यूनेस्को द्वारा विकसित तथ्य पत्रक। फैक्टशीट में विद्यालय बंद होने की वैश्विक निगरानी पर ज्यादा संसाधन हैंय विद्यालय बंद होने की कुल अवधिय और कोविड-19 वैक्सीन के लिए प्राथमिकता वाले शिक्षक (लेख में लिंक)।

7- l lefft d xfr'lyrk vlg dkfom&19; dkfom&19 l adV ds 'kif. kl vl elurk

[www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf](http://www.suttontrust.com/wp-content/uploads/2020/04/COVID-19-and-Social-Mobility-1.pdf)

यह पत्र कोविड-19 महामारी की शुरुआत के दौरान विशेष रूप से वंचित युवाओं पर शिक्षा और कार्यरथल में अपने समय के दौरान सामाजिक गतिशीलता पर प्रभाव को संबोधित करता है। सटन ट्रस्ट यूके के प्राथमिक क्षेत्रों में प्रारम्भिक वर्ष, विद्यालय, शिक्षिता, उच्च शिक्षा (विश्वविद्यालय और छात्र वित्त तक पहुँच सहित) और कार्यरथल तक पहुँच शामिल है।

## मानवाधिकार

1- o\$'od eqs& eluokf/kdlj

[www.un.org/en/global-issues/human-rights](http://www.un.org/en/global-issues/human-rights)

मानव अधिकारों पर संयुक्त राष्ट्र की वेबसाइट पर लेखय आर्थिक, सामाजिक, सांस्कृतिक, नागरिक और राजनीतिक अधिकारों को छूने वाले मानवाधिकार कानून का परिचय मानवाधिकार सम्मेलन और परिषद।

2- vrjlvIt; eluokf/kdlj clkw

[www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law](http://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law)

संयुक्त राष्ट्र द्वारा मानवाधिकार कानून का परिचय

3- ekuok/kdlj k dkl vajkVt; fo/k d; , d l f{Hr bfrgk] vkj nks vajkVt; vuqak

[www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights](http://www.ohchr.org/en/what-are-human-rights/international-bill-human-rights)

मानव अधिकारों के अंतर्राष्ट्रीय बिल का इतिहास, राज्यों की जिम्मेदारियां, दो अंतर्राष्ट्रीय सम्मेलन और उनकी निगरानी कैसे की जाती है।

4- l f/k fudk & l f/k fudk D; k g§

[www.ohchr.org/en/treaty-bodies](http://www.ohchr.org/en/treaty-bodies)

संयुक्त राष्ट्र के भीतर दस संधि निकाय मानवाधिकारों में मान्यता प्राप्त स्वतंत्र विशेषज्ञों द्वारा बने हैं। यह वेबसाइट लेख निकायों (लेख में लिंक) और संधि में निर्धारित अधिकारों पर प्रकाश डालता है।

5- ekuok/kdlj f klk D; k g§

[www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education](http://www.humanrightscareers.com/issues/human-rights-education)

मानवाधिकार शिक्षा और महत्व का परिचय।

6- ekuok/kdlj & vklMfjr -f"Vdksk

[www.unfpa.org/human-rights-based-approach](http://www.unfpa.org/human-rights-based-approach)

संयुक्त राष्ट्र जनसंख्या (यूएनपीएफ) कोष द्वारा मानवाधिकार—आधारित दृष्टिकोण का विवरण।

7- ekuok/kdlj & vklMfjr -f"Vdksk

[ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.](http://ennhri.org/about-nhris/human-rights-based-approach/#:~:text=The%20HRBA%20is%20underpinned%20by,the%20enjoyment%20of%20their%20rights.)

राष्ट्रीय मानवाधिकार संस्थानों द्वारा मानवाधिकार—आधारित दृष्टिकोण का विवरण।

8- y{: 2035%ifjorZ dk fl ) kr

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change\\_FINAL-EN.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2020/11/DOC-BM-3.1.3-Theory-of-change_FINAL-EN.pdf)

विश्व युवा महिला ईसाई(वाईडब्ल्यूसीए) संघ द्वारा परिवर्तन का सिद्धांत दस्तावेज।

**यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकार (एसआरएचआर)**

1- xHkr dk dyd ; gkal elkr grk g%l e> vkj dljZbZdsfy, , d VyfdV

[www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here](http://www.ipas.org/resources/abortion-stigma-ends-here)

गर्भपात संबंधी कलंक को संबोधित करने और कम करने के लिए आईपास टूलकिट विकसित किया गया। टूलकिट को समुदाय के सदस्यों, स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं और समुदाय—आधारित संगठनों के साथ उपयोग करने के लिए डाउनलोड किया जा सकता है।

2- xHkr jo\\$ k ifjorZ%o\\$ od n'kZkdsfy, , d eW; Li "Vhdj.k VyfdV

[www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences](http://www.ipas.org/resources/abortion-attitude-transformation-a-values-clarification-toolkit-for-global-audiences)

गर्भपात मूल्यों पर आईपास टूलकिट स्पष्टीकरण और रवैया परिवर्तन हस्तक्षेप प्रशिक्षण कार्यक्रम के कर्मचारियों, तकनीकी सलाहकारों और प्रजनन स्वास्थ्य के क्षेत्र में उन लोगों के लिए उपयोग किया जाना है।

3- , l vkj, pvlj vkj ekufl d Lolk; ij fgek r dsfy, ; qk efgykvladsfy, VyfdV

[www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health](http://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health)

यह टूलकिट, विश्व वाईडब्ल्यूसीए रणनीति के अनुरूप, एसआरएचआर में युवतियों की वकालत का समर्थन करने और राष्ट्रीय, क्षेत्रीय और वैश्विक स्तर पर खड़े होने और बोलने के लिए उनका आत्मविश्वास बढ़ाने और आख्यानों को बदलने, नीतियां, और उच्च गुणवत्ता वाली सेवाओं की मांग करना के लिए सामूहिक कार्रवाई करने के लिए एक कार्यक्रम पर आधारित है। युवा महिलाओं अपने अधिकारों और शारीरिक स्वायत्तता पर जोर देते हुए आकांक्षात्मक कहानी के माध्यम से साक्ष्य—आधारित वकालत की पहल करें। वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए दुनिया भर में एसआरएचआर और मानसिक स्वास्थ्य पर बढ़ती युवा महिलाओं के

आंदोलन और ज्ञान के शरीर में योगदान करने की इच्छा रखता है। इसका उद्देश्य एक सामूहिक कार्रवाई में तेजी लाना है जहां युवा महिलाएं परिवर्तन के बाहक के रूप में केंद्र में हों।

4- **xfZkr ds clkjs eaf' k{kr dls dj, l gdeLF' kldk f' kldk vlg cf' kldk ds fy, , d ekzlf' Zdk**

[www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf\\_peereducationguide\\_abortion\\_final.pdf](http://www.ippf.org/sites/default/files/2016-05/ippf_peereducationguide_abortion_final.pdf)

आईपीपीएफ द्वारा गर्भपात पर शिक्षकों, शिक्षकों और प्रशिक्षकों के लिए एक शिक्षा मार्गदर्शिका विकसित की गई।

5- **Q k d dleqdrk f' kldk Zelakd eV; kdu%fyx vlg vf/kldk jrk ds ifj. kelsij dfer /; lu**

[www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf](http://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPAEvaluationWEB4.pdf)

व्यापक लैंगिकता शिक्षा कार्यक्रमों का मूल्यांकन: लिंग और अधिकारिता परिणामों पर केंद्रित ध्यान – सीएसई में विभिन्न विशेषज्ञों के साथ बैठक के बाद यूएनएफपीए द्वारा विकसित एक प्रकाशन। सीएसई प्रोग्रामिंग, अनुसंधान और विभिन्न संदर्भों में अनुकूलन में निरंतर और उभरते रुझानों का मूल्यांकन करने के लिए बैठक आयोजित की गई थी।

**6-vldk dh usk ifjorZ ds fy, cjd**

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/06/AspiringLeadersBooklet-WebVersion-June2021.pdf)

एशिया, अफ्रीका और पूर्वी यूरोप से वर्लड वाइडब्ल्यूसीए से जुड़ी 15 युवा महिला नेताओं की कहानियों का संकलन जो यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अदि कार (एसआरएचआर) और मानसिक स्वास्थ्य की पहल के माध्यम से अपने समुदायों में बदलाव ला रहे हैं।

### आर्थिक सशक्तिकरण

1- **fj i kZvlg VyfdV**

[hbr.org/2009/09/the-female-economy](http://hbr.org/2009/09/the-female-economy)

महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण पर मामले के अध्ययन और अच्छी प्रथाओं से युक्त संयुक्त राष्ट्र महिला द्वारा संसाधनों का संग्रह। परिवर्तनकारी बदलाव के लिए विशिष्ट सिफारिशों के अलावा प्रत्येक टूलकिट के साथ एक दस्तावेज कार्य समूहों के लिए है।

2- , ebZu, eafyax&glf' k lg fuos k%efgykvldks l 'ka cokus ds fy, fuos k j. kulf r; kdk et cw djus ij fel zdk -f'Vdk

[seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender\\_Smart\\_Investing\\_in\\_MENA-report\\_final\\_5\\_October\\_\(1\).pdf](http://seepnetwork.org/files/galleries/AWEF-Gender_Smart_Investing_in_MENA-report_final_5_October_(1).pdf)

मिस्र में लिंग-होशियार निवेश की शिक्षा और अनुभव और जीएसआई निवेश के लिए एक प्रस्तावित दृष्टिकोण प्रस्तुत करने के लिए संक्षिप्त विकसित किया गया।

**3- efgyk vfk oLfk**

[hbr.org/2009/09/the-female-economy](http://hbr.org/2009/09/the-female-economy)

आज की दुनिया में महिलाओं और अर्थव्यवस्था पर हार्वर्ड बिजनेस रिव्यू – उनका योगदान, चुनौतियां और सफलता।

4- **y,lp vYldk ds urRo eafel zfQuVd dk kr us \$17.5 ylk dh QMk t Vlk**

[www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding](http://www.techinafrica.com/egypt-fintech-kashat-raises-funding)

टेक इन अफ्रीका लेख मिस्र स्थित फिनटेक स्टार्टअप कशाट पर क्षेत्रीय निवेशकों के सहयोग से धन जुटा रहा है।

**5- yfdl l ekurk Ldk dk MZeMyy**

[www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual\\_071420-Final.pdf](http://www.seaf.com/wp-content/uploads/2020/07/SEAF-GES-Manual_071420-Final.pdf)

एसएमई में महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण और लैंगिक समानता की उन्नति और निजी निधि उद्योग में विविधता और समावेशन पर एसईएफ द्वारा विकसित मैनुअल।

6- , l , ebZvls fofo/krk eafgyk vlfld 1 'kfadj.k vls yfcd 1 ekurk dks vks c<ks ds fy, , d mi dj.k vls fut h fuf/k m|ks eal ekosk

[data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook\\_final.pdf](http://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/ASEAN/ASEAN%20Gender%20Outlook_final.pdf)

असियान (एसोसिएशन ऑफ साउथईस्ट एशियन नेशंस) पर सहयोगी रिपोर्ट, लिंग डेटा की कमी, लिंग समानता और सतत विकास लक्ष्यों (एसडीजी) की उपलब्धि की दिशा में प्रगति पर नजर रखने के लिए अधिक निवेश और आकड़ों की प्राथमिकता सहित लिंग दृष्टिकोण।

7- , f'k u MovieW vlnVyp ¼Mvls 2015 viM%efgykvlacl {le culuk , f'k k dks Åt kku cukuk

[www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia](http://www.adb.org/publications/asian-development-outlook-2015-update-enabling-women-energizing-asia)

2015 में एशिया के हालिया आर्थिक प्रदर्शन और 2017 तक इसकी संभावनाओं को विकसित करने के लिए – पूर्वानुमान मिले, पूर्वानुमान और वास्तविक परिणाम के बीच विचलन।

8 -yfcd 1 ekurk vls , f'k k vls c'k'ar {le eal rr fodkl y{; vls 2030 rd ifjorÅdkjh cnylo ds fy, ekZ

[www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20easia/docs/publications/2018/10/apsdg-report\\_web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304](http://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20easia/docs/publications/2018/10/apsdg-report_web-28aug2018.pdf?la=en&vs=4304)

एसडीजी ढांचे के भीतर लैंगिक समानता पर प्रगति पर एशिया विकास बैंक और संयुक्त राष्ट्र महिला सहयोगी रिपोर्ट लैंगिक समानता हासिल करने के लिए प्राथमिक कार्यवाईय और लैंगिक समानता और महिलाओं और लड़कियों के सशक्तिकरण को संबोधित करके 2030 एजेंडा को कैसे हासिल किया जाए, इसका एशियाम— प्रशांत राष्ट्रों के लिए पहला मूल्यांकन।

9- Xyky oru fjil 2018/19%yfcd oru vrjky ds iNs D; k gS

[www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)

आईएलओ ग्लोबल वेतन रिपोर्ट 2018-19 लिंग वेतन अंतराल पर ध्यान

10- 0 ol k vls cciku eafgyk afjorÅ ds fy, 0 kol kf; d ekeyk

[www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_700953.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_700953.pdf)

2019 में प्रकाशित आईएलओ की वैश्विक रिपोर्ट व्यवसाय और प्रबंधन में महिलाएं: वह व्यवसाय जिसने लैंगिक विविधता के कारण संगठनात्मक प्रदर्शन के सुधार में नई अंतर्दृष्टि प्रदान की।

11- yfcd 1 ekurk ds fy, , d cm dku 1 Hh ds fy, dle ds cgrj Hfo"; ds fy,

[www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)

आईएलओ द्वारा वर्क सेटेनरी इनिशिएटिव में महिलाओं के संदर्भ में प्राप्त अनुसंधान, डेटा, सीखने और अंतर्दृष्टि पर प्रलेखन।

12- dkfom&19 yfcd 1 ekurk ij cfrxeu dk dkZcgluk ughagS

[www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf](http://www.adb.org/sites/default/files/publication/651541/covid-19-no-excuse-regress-gender-equality.pdf)

एलीबी ने कोविड-19 और इसके प्रभाव के बावजूद लैंगिक समानता में निरंतर वकालत और प्रयासों की आवश्यकता पर संक्षिप्त जानकारी दी।

13- fyak vls 1 lekt d 1 ekosku pdfyIV%eq-sfdl ij fopkj djus dh vlo'; drk gS

[www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf](http://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/Power-Africa-Gender-Social-Inclusion-Checklist.pdf)

तकनीकी और अन्य गतिविधियों में लिंग और सामाजिक समावेशन के एकीकरण का समर्थन करने के लिए पावर अफ्रीका गाइड।

14- ?kuk eal lekt d 1 j{lk ij fpkt ud 1 alr

[www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093](http://www.ghanaweb.com/GhanaHomePage/NewsArchive/Worrying-signals-on-social-protection-inGhana-282093)

घानावेब लेख सामाजिक सुरक्षा और घटने प्रयासों का वर्णन करता है।

15- nflu; k Hj eadle ij ekrlo vls firlo dkuw vls vH kl

[www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_242615.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242615.pdf)

आईएलओ दुनिया भर में काम पर मातृत्व और पितृत्व पर सार्वीय कानून और अभ्यास पर रिपोर्ट करता है।

16- vYldh vlfkl vkmVyp 2016 fo' lk fo"k %l rr 'lgj vls l jpuke ifjorZ

[www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO\\_2016\\_Report\\_Full\\_English.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/AEO_2016_Report_Full_English.pdf)

अफ्रीका में स्थिति और दो साल के पूर्वानुमान पर अफ्रीकी आर्थिक आउटलुक (ईओ) 2016 की रिपोर्ट।

17- vYldh efgykvlaksl 'ka cuku%dljZlkZdsfy, , d , t Mh

[www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African\\_Gender\\_Equality\\_Index\\_2015-EN.pdf](http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Publications/African_Gender_Equality_Index_2015-EN.pdf)

18- ekuok/kdlj] l jlk vls vlfkl fodkl eefgyk vls t yok qifjorZ cHko vls , t dh

[giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf](http://giwps.georgetown.edu/sites/giwps/files/Women%20and%20Climate%20Change.pdf)

महिलाओं और जलवायु परिवर्तन पर जॉर्ज टाउन इंस्टीट्यूट फॉर वीमेन, पीस एंड सिक्योरिटी रिपोर्ट और जलवायु परिवर्तन से संबंधित निर्णय लेने के उच्चतम स्तर पर महिलाओं को शामिल करने की आवश्यकता का मूल्यांकन करता है (रिपोर्ट डाउनलोड करने के लिए लिंक दिया गया है)।

19- l effku'kfa vls vuqlyu igy voykdu

[www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative](http://www.bsr.org/collaboration/groups/resilience-and-adaptation-initiative)

बीएसआर की समुथानशक्ति और अनुकूलन पहल (आरईडीआई) का एक अवलोकन जो व्यवसायों के लिए सूल्य श्रृंखला में जलवायु जोखिम के लिए समुथानशक्ति बढ़ाने और व्यापक सामाजिक समुथानशक्ति को उत्प्रेरित करने की क्षमता में सुधार करने के लिए रणनीति विकसित करने के लिए एक कॉर्पोरेट मंच है (पूर्ण अवलोकन और 2017 के दायरे को डाउनलोड करने के लिए लिंक दिया गया है)।

20- cHko efgyk vlfkl l 'kfa dj .k.j.klfr; k cukuA {&#8226; KV vol j vls l g; lk ds ekeys

[www.bsr.org/reports/BSR\\_ICRW\\_Building\\_Effective\\_Womens\\_Economic\\_Empowerment\\_Strategies.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_ICRW_Building_Effective_Womens_Economic_Empowerment_Strategies.pdf)

महिलाओं के आर्थिक सशक्तिकरण पर बहुराष्ट्रीय कंपनियों के साक्षात्कार के बाद संकलित एक रिपोर्ट, नवीनतम साहित्य, प्रथाओं और कार्यक्रमों का संकलन। यह एक समग्र और एकीकृत दृष्टिकोण का उपयोग करके आर्थिक महिला सशक्तिकरण के लिए रणनीति बनाने वाली कंपनियों के लिए एक मार्गदर्शक के रूप में कार्य करता है।

21- l slfjh Ldy eayMfd; lkdk l jf{kr : i lsigpuk%rt fu; k eafjogu {&#8226; eafyx vlfkljr fgak dk eplcyk

[files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf](http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED537465.pdf)

शैक्षणिक विकास अकादमी ने 2000 में तंजानिया में स्कूल जाने वाली लड़कियों के अनुभव पर एक सर्वेक्षण किया और इस रिपोर्ट को परिवहन क्षेत्र में विशेष रूप से लिंग आधारित हिंसा के विभिन्न रूपों से संकलित किया।

22- l Hh ds fy, f'kk 2000&2015%mi yfc;k k vls pukfr; k bZQ, ood fuxjkuh fjiWZ

[23.unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002322/232205e.pdf)

सबके लिए शिक्षा 2000–2015 रिपोर्ट के लिए एक लिंक प्रदान करने वाला यूनेस्को डिजिटल रिपॉर्टरी: उपलब्धियां और चुनौतियां ईएफए वैशिक निगरानी रिपोर्ट, 2015

शांति + न्याय

1. #BulletAndDove

[www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel](http://www.worldywca.org/news-events/events/world-ywcas-bulletanddove-panel)

यू-ट्यूब पर संघर्ष में रहने वाली अंतर-पीढ़ीगत महिलाओं के गवाही वाली वीडियो, कार्रवाई और करुणा की मांग करते हुए

2- #BulletAndDove

[www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o](https://www.youtube.com/watch?v=YaFDjdwjj4o)

नो मोर साइलेंस: इंटरजेनरेशनल एक्शन टू पीस

3- /MeH vlg fo'ok &vklMj r drkWkdsck; e l sl Øe.kdkyhu U k dks et cw djuk%, d vldyu VyfdV

[gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf](https://gijtr.org/wp-content/uploads/2022/02/Faith-based-Actors-Toolkit-6x9-EN.pdf)

परिवर्तनकालीन न्याय प्रक्रियाओं में विश्वास-आधारित संगठनों की भूमिका, योगदान या कमी का मूल्यांकन करने के लिए ग्लोबल इनिशिएटिव फॉर जस्टिस, द्वाथ एंड रीकंसीलेशन (जीआईजेटीआर) टूलकिट

4- l R ] jkh vlg pk %l akzls l tafkr ; kli fgk k l scph efgykvl vlg ; q l s i k gg cPpkads iq, Zhdj.k dsfy, , d VyfdV  
[gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf](https://gijtr.org/wp-content/uploads/2021/06/Reintegration-and-TJ-Toolkit-EN.pdf)

संघर्ष से संबंधित यौन हिंसा की उत्तरजीवियों और युद्ध से पैदा हुए बच्चों के पुनर्जीकरण के लिए न्याय, सत्य और सुलह के लिए वैशिक पहल (जीआईजेटीआर) टूलकिट।

### जलवायु आपातकाल

1- ;qk t yok qdk ZhrWkdsfy, mi dj.k

[www.voicesofyouth.org/climate-toolkit](https://www.voicesofyouth.org/climate-toolkit)

वैशिक युवा जलवायु कार्रवाई में भाग लेने और परिवर्तन की वकालत करने के लिए बच्चों और युवाओं के लिए ज्ञान, उपकरण और संसाधनों पर यूनिसेफ टूलकिट।

2- dkjZkbZdjus dsfy, r\$! t yok qfgek r vlg dkjZkbZdsfy, Q logkj d l qk

[www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf](https://www.unicef.org/lac/media/28571/file/prepare-to-act.pdf)

जलवायु समर्थन और कार्रवाई के लिए तैयार करने में मदद करने के लिए किशोरों और युवाओं के लिए व्यावहारिक सुझावों का यूनिसेफ संकलन।

3- Nk-lavlg ;qkvkdsfy, t yok qifjorZ VyfdV

[livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth](https://livelearn.org/what/resources/climate-change-toolkit-students-and-youth)

जलवायु परिवर्तन पर छात्रों और युवाओं के लिए लाइव और पर्यावरण शिक्षा टूलकिट सीखें

4- ekuf d LkLF; vlg geljh cnyrh t yok qchlo fusgrkZ vlg elxZ'k

[www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf](https://www.apa.org/news/press/releases/2017/03/mental-health-climate.pdf)

मानसिक स्वास्थ्य पर जलवायु परिवर्तन के प्रभाव पर एपीए सहयोगी रिपोर्ट। रिपोर्ट स्वास्थ्य और चिकित्सा पेशेवरों, समुदाय और निर्वाचित नेताओं, और जनता को मानसिक स्वास्थ्य पर विचार करने के लिए मार्गदर्शन प्रदान करती है।

5- , d o\$od ;qk ekuf d LkLF; l eFlk VyfdV

[www.oxygen.org.au/About/Oxygen-Global/Files/Oxygen-WEF-advocacy-toolkit](https://www.oxygen.org.au/About/Oxygen-Global/Files/Oxygen-WEF-advocacy-toolkit)

ग्लोबल यूथ मेटल हेल्थ एडवोकेसी पर ओरीजन और डब्ल्यूईएफ टूलकिट

6- efgyl y\$xd l ekurk vlg t yok qifjorZ

[www.un.org/womenwatch/feature/climate\\_change/downloads/Women\\_and\\_Climate\\_Change\\_Factsheet.pdf](https://www.un.org/womenwatch/feature/climate_change/downloads/Women_and_Climate_Change_Factsheet.pdf)

इन मुद्दों से महिलाएं कैसे प्रभावित होती हैं, इस पर संयुक्त राष्ट्र महिला तथ्य पत्रकय और वे कैसे प्रतिक्रिया देती हैं, नीचे संयुक्त राष्ट्र के प्रासंगिक शासनादेशों और सूचना स्रोतों के संदर्भ के साथ प्रदान किया गया है।

7- y<sup>l</sup>ekurk v<sup>l</sup>k efgyk vf/l<sup>l</sup>kfj rk v<sup>l</sup>k v<sup>l</sup>ink t k<sup>l</sup>[le U whd<sup>l</sup>j.k eausr<sup>l</sup> dh H<sup>l</sup>rk l s i j%l a<sup>l</sup> jkV<sup>a</sup> c. Myh dsfy, egRoi wZdk Z

[www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf](http://www.unwomen.org/sites/default/files/2021-11/Research-paper-Beyond-vulnerability-to-gender-equality-en.pdf)

आपदा जोखिम न्यूनीकरण में लैंगिक समानता और महिला नेतृत्व की स्थिति पर संयुक्त अध्ययन

8- ifjor<sup>l</sup> dsl uHZeavkink t k<sup>l</sup>[le ead<sup>l</sup>eh dsfy<sup>l</sup> 1 t<sup>l</sup>kh v<sup>l</sup>k lekaij H<sup>l</sup>ko ds efgykvladsf[kylkQ 1 lekU fl Qkfj 'k l q; k 37 ij 1 fefr

9- [tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1\\_Global/CEDAW\\_C\\_GC\\_37\\_8642\\_E.pdf](http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_37_8642_E.pdf)

## पॉडकास्ट

1- 1 eph ?kl cpkvls [lk dks cpkvls

[forwhatitsearch.podbean.com](http://forwhatitsearch.podbean.com)

व्हाट इट्स अर्थ के लिए ब्रिटेन में समुद्री धास पर पॉडकास्ट एपिसोड विवरण, समुद्री जीवन और हम इसे कैसे बचा सकते हैं।

2- M<sup>l</sup>oM fefycM dsl kf<sup>l</sup>k 'kj.k <pkuk

[www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/outrage-and-optimism-the-podcast?hsLang=en)

जलवायु संकट को हल करने और दुनिया को फिर से बनाने पर नाराजगी और आशावाद पॉडकास्ट एपिसोड।

3- M vjfoa d<sup>l</sup>qkj dsl kf<sup>l</sup>k gj 1 k ek usj [krh gS

[www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/breath-matters-dr-arvind-kumar?hsLang=en)

एक सार्वजनिक महामारी के रूप में वायु प्रदूषण पर आक्रोश और आशावाद पॉडकास्ट एपिसोड।

4- v,jkj dsl kf<sup>l</sup>k n<sup>l</sup>k v<sup>l</sup>k vhu<sup>l</sup> dsl kf<sup>l</sup>k t huk l h<sup>l</sup>uk

[www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/grief-and-joy-aurora?hsLang=en)

दुःख और खुशी के प्रसंस्करण पर आक्रोश और आशावाद पॉडकास्ट एपिसोड मानसिक स्वास्थ्य में सुधार।

5- vuqlyu t hou j{lk gS , Eek g.oMzC.; M dsl kf<sup>l</sup>k

[www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en](http://www.outrageandoptimism.org/episodes/adaptation-emma-howard-boyd?hsLang=en)

तेजी से बदलती जलवायु के अनुकूलन पर आक्रोश और आशावाद का पॉडकास्ट एपिसोड

6.वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए पॉडकास्ट

[worldywcapodcast.buzzsprout.com](http://worldywcapodcast.buzzsprout.com)

ये महिलाओं के अधिकारों, मानवाधिकारों और सामाजिक न्याय की स्थिति के बारे में वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए द्वारा तैयार की गई बातचीत की एक श्रृंखला है। इसमें सम्मिलित हैं:

एक आंदोलन का निर्माण: केन्या और बेलारूस से जारी अपनी पहुंच और प्रभाव को बनाए रखने वाले कार्यकर्ताओं के काम से सबक। ऑनलाइन वकालत: केन्या, नॉर्वे और पोलैंड से इंटरनेट और सोशल मीडिया का उपयोग करके महिलाओं और लड़कियों को सशक्त बनाने का पाठ।

2020 थ्रोबैक: शांति और न्याय के लिए आयोजन और अभिनय: जिनेवा शांति सप्ताह 2020 से एपिसोड 1

दक्षिण अफ्रीका और फिलिस्तीन में सार्वजनिक स्वास्थ्य, लैंगिक समानता और विकास के क्षेत्र में केंद्रित नीतियों में सुधार के लिए किए गए सक्रिय कार्य से सबक।

एक समुदाय को जुटाना: दक्षिण अफ्रीका, दक्षिण सूडान और फिलिस्तीन से लिंग आधारित हिंसा, शत्रुता और स्वामित्व के बारे में अभियानों से सबक।

2020 थ्रोबैक: शांति और न्याय के लिए आयोजन और अभिनय: जिनेवा शांति सप्ताह 2020 से एपिसोड 2

## मानसिक स्वास्थ्य

1- , l vkj, pvlj vlg ekul d LoLF; ij fgek r dsfy, , d ; qk efgyk VyfdV

[www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health](http://www.worldywca.org/team/a-young-womans-toolkit-for-advocacy-on-sexual-reproductive-health-rights-and-mental-health)

युवा महिलाओं के लिए एसआरएचआर और मानसिक स्वास्थ्य पर वकालत पर विश्व वार्इडब्ल्यूसीए टूलकिट।

2- , d o'sod ; qk ekul d LoLF; leFlu VyfdV

[www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit](http://www.orygen.org.au/About/Orygen-Global/Files/Orygen-WEF-advocacy-toolkit)

ग्लोबल यूथ मेंटल हेल्थ एडवोकेसी पर ओरीजन और डब्ल्यूईएफ टूलकिट।

3- ekul d LoLF; leL; kvhads cdkj

[www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems](http://www.mind.org.uk/information-support/types-of-mental-health-problems)

यूके द्वारा मानसिक स्वास्थ्य समस्याओं का वर्णन करने वाला एक लेख

4- ekul d LoLF; vlg , pvlbzh gLr{ki dk , dhdj.k %o'o LoLF; l &Bu%

यूएनएडस और डब्ल्यूएचओ द्वारा एचआईवी रोकथाम को एकीकृत करने के महत्व पर बल देते हुए संयुक्त प्रकाशन, एचआईवी के साथ रहने वाले लोगों के लिए परीक्षण, उपचार और देखभाल और मानसिक स्वास्थ्य सेवाएं। यह मानसिक स्वास्थ्य और एचआईवी के आपस में जुड़े मुद्दों को संबोधित करने के लिए हस्तक्षेपों और सेवाओं के एकीकरण की सुविधा प्रदान करने वाले उपकरणों, सर्वोत्तम प्रथाओं, सिफारिशों और दिशानिर्देशों का संकलन प्रदान करता है।

5- 25 rjhds ft ul svki gj fnu viuh nq kky dk vH kl dj l drs g%

[www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips](http://www.womenshealthmag.com/health/a24886599/self-care-routine-tips)

देखभाल दिनचर्या पर महिला स्वास्थ्य पत्रिका का एक लेख।

6- i,MdLV%Qlfyak xM l ph

[feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts](http://feelinggood.com/list-of-feeling-good-podcasts)

पॉडकास्ट की चयनित सूची जो मानसिक स्वास्थ्य में सुधार पर ध्यान केंद्रित करती है

## शिक्षण कौशल

1- , yt hchD; w; qkvhads fy, l jf{kr LFku cukuk%, d VyfdV

[www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtq-youth-a-toolkit](http://www.advocatesforyouth.org/component/content/article/608-creating-safe-space-for-glbtq-youth-a-toolkit)

एलजीबीटीआईक्यू युवाओं के लिए सुरक्षित स्थान बनाने के लिए एडवोकेट्स फॉर यूथ टूलकिट (पीडीएफ फाइल डाउनलोड करने के लिए लिंक दिया है)

2- efgylkvhavlg yMfd; hads l 'kadj.k dk , d oqkj d e,My

[docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF\\_EmpowermentModel.pdf](http://docs.gatesfoundation.org/Documents/BMGF_EmpowermentModel.pdf)

बिल एंड मेलिंडा गेट्स फाउंडेशन का संक्षिप्त विवरण महिलाओं और लड़कियों के सशक्तिकरण के एक मॉडल का वर्णन करता है और महिलाओं और लड़कियों के सशक्तिकरण में काम को सूचित करने के लिए मॉडल का उपयोग करने के व्यावहारिक प्रभावों की समीक्षा करता है।

3- usRo dk sky fodkl olfM; k

[www.careergirls.org/video/become-a-leader](http://www.careergirls.org/video/become-a-leader)

कामकाजी लड़कियों के लिए कौशल विकास वीडियो (अतिरिक्त सामग्री डाउनलोड करने के लिए लिंक प्रदान करता है)

4- fldy4Xyl Zckfydk dfer dlky fodk ; l hkus dk , t M

[www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf](http://www.unicef.org/media/83876/file/S4G-Learning-Agenda.pdf)

लड़कियों के सशक्तिकरण के लिए कौशल-निर्माण की पहलों के कार्यान्वयन और मूल्यांकन की एक खोजपूर्ण समीक्षा के बाद निष्कर्षों पर यूनिसेफ सहयोगी प्रकाशन, उन पर विशेष ध्यान देने के साथ जो उनके डिजाइन और कार्यान्वयन में बालिका केंद्रित थे।

5- i,MdkLV%ubZvFQ oLFk ds fy, vlo'; d dlky fuelk ds fy, efgykvlads l 'ka cukuk

[apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy](http://apuedge.com/podcast-empowering-women-to-build-skills-needed-for-the-new-economy)

महिलाओं के विभिन्न मुद्दों और वे खुद को कैसे सशक्त बना सकती हैं, इस पर एक अमेरिकन पब्लिक यूनिवर्सिटी पॉडकास्ट एपिसोड।

6- i,MdkLV Jdky%yMfd; kds fy, nfu; k dks cnyuk

[odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls](http://odi.org/en/insights/multimedia/podcast-series-transforming-the-world-for-girls)

लिंग मानदंडों पर एक ओडीआई तीन भाग पॉडकास्ट एपिसोड बदलते लैंगिक मानदंडों से जुड़ी चुनौतियाँ और लिंग मानदंडों को बदलने के लिए उपलब्ध अवसर।

7- efgyk vf/kdkfjrk ds fy, l qus ds fy, 7 i,MdkLV

[matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment](http://matchstickcreative.co.uk/7-podcasts-to-listen-to-for-female-empowerment)

पॉडकास्ट पर मैचस्टिक क्रिएटिव लेख जो महिला सशक्तिकरण पर केंद्रित है

### एसजीबीवी

1- efgykvlads f[kylQ fgk dh j kdfk%vYldh efgyk l akBulads fy, , d igy

[raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations](http://raisingvoices.org/resources/preventing-violence-against-women-a-primer-for-african-womens-organizations)

अफ्रीकी महिला विकास कोष के साथ विकसित यह पहले एक नारीवारी दृष्टिकोण की पढ़ताल करता है अफ्रीका में महिलाओं के खिलाफ हिंसा को रोकने के लिए, वर्तमान सबूतों की रूपरेखा और वीएडब्ल्यू रोकथाम प्रोग्रामिंग में प्रमुख विवादों को उजागर करता है।

2- bUQkxM Qd%dkfM&19 eglekjh ds nglku efgykvlads f[kylQ fgk dksjkcluk

[raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic](http://raisingvoices.org/resources/infographic-preventing-vaw-during-the-covid-19-pandemic)

यह कोविड-19 के दौरान हिंसा को रोकने पर एक श्रृंखला है। कोविड-19 महामारी के दौरान निरंतर सक्रियता और रोकथाम कार्यक्रम महत्वपूर्ण बना हुआ है – जैसा कि लॉकडाउन और अन्य कोविड-19 आवश्यकताओं से उत्पन्न महिलाओं और बच्चों के लिए तत्काल जोखिमों को संबोधित करता है जो हिंसा को बढ़ा सकते हैं, जीवित बचे लोगों को अलग कर सकते हैं और आवश्यक सेवाओं तक पहुंच को सीमित कर सकते हैं। यह श्रृंखला इस चुनौतीपूर्ण समय के दौरान हिंसा को रोकने के लिए काम कर रहे कार्यकर्ता संगठनों को व्यावहारिक विचार और रणनीति प्रदान करती है।

3- t hchoh ekeyk ccaku vlg dkfM&19 eglekjh

[www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf](http://www.sddirect.org.uk/media/1882/guidance-on-gbv-case-management-in-the-face-of-covid-19-outbreak-final-draft.pdf)

जीबीवीआई हेल्पडेस्क यूके नोट कोविड-19 महामारी के विचार के साथ केस प्रबंधन पर

4- ekeyk ccaku] t hchohlbZe, l /t hchohlbZe, l +vlg dkfM&19 eglekjh

[www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic\\_GBVIMS\\_March\\_2020.pdf](http://www.gbvims.com/wp/wp-content/uploads/GBV-Case-Management-GBVIMS-GBVIMS-and-the-Covid-19-Pandemic_GBVIMS_March_2020.pdf)

कोविड-19 महामारी पर जीबीवीआईएमएस नोट के साथ केस प्रबंधन

5- dkfM&19 vlg efgykvlads f[kylQ fgk IA Lokf; {k/c. kyh D; k dj l drh gS

[apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

यह एक डबल्यूएचओ संसाधन है जो यह बताता है कि महिलाओं के खिलाफ हिंसा और कोविड-19 के जवाब में स्वास्थ्य प्रणालियाँ क्या कर सकती हैं।

6- fyा vklkj r fgd k dsfy, vrj&i hkr dkjZlkHfo"; dk l g&fuelZk fcuk fgd k okyk l Irkg 2021

[www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf](http://www.worldywca.org/wp-content/uploads/2021/10/WEEK-WITHOUT-VIOLENCE-2021-TOOLKIT.pdf)

[www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021](http://www.worldywca.org/team/week-without-violence-2021)

यह विश्व वार्षिक टूलकिट हिंसा के बिना सप्ताह के दौरान आयोजित करने और वकालत करने के लिए विषय, विचार और सुझाव प्रदान करता है

## पॉडकास्ट

1- t hohvbkze, l] t hohvbkze, l] d eft ev vlg dkfom&19

[www.gbvims.com/covid-19](http://www.gbvims.com/covid-19)

जीबीवी सेवा के कोविड-19 महामारी के साथ सेवा प्रावधान पर जीबीवीआईएमएस का नोट

2- u fl QZg,Vylbu vlg ekby Qkl%dkfom&19 ds nkku fyा vklkj r fgd k l sk ckolu

[www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19](http://www.unicef.org/documents/gender-based-violence-service-provision-during-covid-19)

कोविड-19 महामारी के विचार के साथ जीबीवी सेवा के सेवा प्रावधान पर यूनिसेफ नोट (पीडीएफ दस्तावेज डाउनलोड करने के लिए लिंक दिया गया है)

3- fo"k xr {k-kdsfy, mi dj.k vlg l d kku

[gbvaor.net/thematic-areas?term\\_node\\_tid\\_depth\\_1%5B121%5D=121](http://gbvaor.net/thematic-areas?term_node_tid_depth_1%5B121%5D=121)

जीबीवी एओआर—युएनएफपीए उपकरण और विभिन्न विषयगत क्षेत्रों के लिए सेवा प्रावधान पर संसाधन (प्रासंगिक उपकरण डाउनलोड करने के लिए लिंक दिया गया है)।

4- dkfom&19 eglek h ds nkku t hohv ckfex esodykark l tdkh cka

[www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query\\_covid-19-disability-gbv\\_final-version.pdf](http://www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf)

जोखिम न्यूनीकरण और प्रतिक्रिया प्रयासों में विकलांगता पर ध्यान केंद्रित करने के लिए व्यवसायी कोविड-19 महामारी के दौरान लिंग आधारित हिंसा (जीबीवी) रोकथाम

5- rloz vki krcky fLFfr; kesa; klg fyा&vklkj r fgd k dkwh l j{k k dsfy, , d xlkm

[www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query\\_covid-19-disability-gbv\\_final-version.pdf](http://www.sddirect.org.uk/media/1889/gbv-aor-research-query_covid-19-disability-gbv_final-version.pdf)

यौन और लिंग आधारित हिंसा के लिए वार चाइल्ड कनाडा की तीव्र आपात स्थितियों में कानूनी सुरक्षा के लिए गाइड (पीडीएफ में गाइड डाउनलोड करने के लिए एक लिंक दिया गया है)

6- n xM Ldy VygfdV

[raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit](http://raisingvoices.org/children/the-good-school-toolkit)

संचालनात्मक संस्कृति पर स्कूली प्रभाव के लिए आवाज उठाना टूलकिट, इन चार रिश्तों पर ध्यान केंद्रित कर रहा है: शिक्षक—छात्र, सहकर्मी—से—सहकर्मी, छात्र—और शिक्षक—से—स्कूल, और माता—पिता— और समुदाय—से—स्कूल शासन

7- rlozf ysk k vr-TV

[insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis](http://insights.careinternational.org.uk/in-practice/rapid-gender-analysis)

लिंग विश्लेषण पर केयर इंटरनेशनल रिपोर्ट लैंगिक असमानताओं में योगदान देने वाले प्रमुख मुद्दों की पहचान करने का एक व्यवस्थित प्रयास (पीडीएफ में गाइड डाउनलोड करने के लिए एक लिंक दिया गया है)

8. मानवतावादी कार्रवाई में लिंग आधारित हिंसा हस्तक्षेपों को एकीकृत करने के लिए दिशानिर्देश

[gbvguidelines.org/en](http://gbvguidelines.org/en)

मानवतावादी कार्रवाई में लिंग आधारित हिंसा हस्तक्षेपों को एकीकृत करने के लिए जीबीवी पॉकेट दिशानिर्देश (विभिन्न भाषाओं में दिशानिर्देश डाउनलोड करने के लिए लिंक दिया गया है)

## एसजीबीवी, विश्वास और नारीवाद

1. साझेदारी में पुरुष और महिलाएं लिंग आधारित हिंसा को संबोधित करने के लिए विश्वास समुदायों को जुटाना

[www.researchgate.net/publication/315998705\\_Men\\_and\\_women\\_in\\_partnership\\_Mobilizing\\_faith\\_communities\\_to\\_address\\_gender-based\\_violence](http://www.researchgate.net/publication/315998705_Men_and_women_in_partnership_Mobilizing_faith_communities_to_address_gender-based_violence)

यह दस्तावेज लिंग आधारित हिंसा (जीबीवी) हस्तक्षेपों पर बहस में योगदान देता है जिसे शमहिलाश या श्पुरुषश आंदोलनों के भीतर तैयार किया जाना चाहिए। या यौन और लिंग आधारित हिंसा की रोकथाम और प्रतिक्रिया में विश्वास समुदायों और संगठनों की भूमिका सहित अन्य आयामों को एकीकृत करना चाहिए। यह तर्क देता है कि एक एकीकृत दृष्टिकोण की धारणा का पता लगाने के लिए विशेष रूप से दूनिया के दक्षिणी क्षेत्र में विश्वास समुदायों के भीतर एक आवश्यकता है। प्रतिबंधात्मक पितृसत्तात्मक संरचनाओं के प्रभुत्व का अर्थ है कि पुरुषों, और विशेष रूप से पुरुष धर्म के नेताओं को इस मुद्दे को संबोधित करने में भागीदारों के रूप में व्यवस्थित रूप से लक्षित और विश्वास—आधारित हस्तक्षेप रणनीतियों में शामिल करने की आवश्यकता है।

2. लिंग आधारित हिंसा (जीबीवी) पर विश्वास कर्ताओं को शामिल करना: एनसीए ग्लोबल जीबीवी प्रोग्राम 2016–2019 से सर्वोत्तम अभ्यास

[www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/2018-engaging-faith-actors-on-gender-based-violence.pdf)

यह प्रकाशन लैंगिक अन्याय, इसके मूल कारणों और इसके परिणामों पर विश्वास अभिनेताओं के काम में सर्वोत्तम प्रथाओं पर प्रकाश डालता है। यह संगठनों और धार्मिक संस्थानों को लैंगिक अन्याय को लगातार संबोधित करने के लिए सबसे आगे रहने के लिए प्रेरित करना चाहता है।

3. लिंग आधारित हिंसा का मुकाबला करने के लिए इंटर-फेथ टूलकिट

[www.humanityinaction.org/news\\_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors](http://www.humanityinaction.org/news_item/news-item-international-landecker-reshma-persaud-interfaith-toolkit/#:~:text=The%20toolkit%20calls%20faith%20leaders,and%20support%20victims%20and%20survivors)

यह टूलकिट धार्मिक नेताओं को अपने समुदायों में महिलाओं, लड़कियों और लैंगिक गैर-अनुरूपता वाले व्यक्तियों की सुरक्षा में कार्रवाई करने के लिए बुलाती है। यह बताता है कि महामारी ने लिंग आधारित हिंसा को कैसे बढ़ाया है और किस तरह आस्था के नेता हस्तक्षेप कर सकते हैं और पीड़ितों और बचे लोगों का समर्थन कर सकते हैं।

4. वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए – वाईएमसीए वीक ऑफ प्रेरय एंड वर्ल्ड फेलोशिप 2021

[www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021](http://www.worldywca.org/team/world-ywca-ymca-week-of-prayer-world-fellowship-2021)

जबकि चल रही वैशिक महामारी हमारे रोजमरा के जीवन को प्रभावित कर रही है और नए बदलाव और चुनौतियां पेश कर रही हैं, प्रार्थना के विश्व सप्ताह की थीम हमें उपचार और बहाली की प्रक्रिया पर विचार करने के लिए आमंत्रित करती है। यह संसाधन क्षमा और समग्रता की भावना के साथ समुदायों की सेवा के दौरान प्रतिबिंबों को प्रोत्साहित करना चाहता है, सभी के लिए सम्मान सुनिश्चित करना और भगवान के शर्त हीन प्यार का जश्न मनाना।

5. सम्मान की बहाली रु महिलाओं के खिलाफ हिंसा को समाप्त करने के लिए धार्मिक समुदायों के लिए एक टूलकिट

[www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women](http://www.igwg.org/k4h-toolkit/gender-based-violence-includes-fgc/restoring-dignity-a-toolkit-for-religious-communities-to-end-violence-against-women)

यह मैनुअल धार्मिक नेताओं, आस्था के समुदायों और अंतर-धार्मिक परिषदों के लिए प्रयोजित है। यह महिलाओं के खिलाफ हिंसा को रोकने की कोशिश करने वाले कार्यक्रमों के लिए दिशानिर्देश प्रदान करता है। मैनुअल का पहला खंड महिलाओं के खिलाफ हिंसा की प्रकृति की समीक्षा करता है य दूसरा खंड आठ क्षेत्रों में कार्रवाई के लिए उपकरण प्रदान करता है रुशिका और जागरूकताय निवारण वकालत एक अंतर-धार्मिक रिट्रीट का आयोजनय समर्थन और देखभाल न्याय को संबोधित करनारु दंड मुक्ति को समाप्त करनाय मीडिया के साथ भागीदारीय और निगरानी और मूल्यांकन। छँड छँडकमत दक भूमिका ज्यवसापज

6. सक्रियता टूलकिट के 16 दिन

[www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit](http://www.episcopalrelief.org/what-we-do/integrated-approach/16-days-of-activism-toolkit)

इस टूलकिट का उद्देश्य विश्वास—आधारित कार्रवाई और लिंग—आधारित हिंसा को समाप्त करने के लिए लंबे समय तक चिंतन को प्रेरित करना है। लिंग आधारित हिंसा के खिलाफ 16 दिनों की सक्रियता के समानांतर इसमें 16 कार्य हैं। प्रत्येक क्रिया एक प्रासंगिक शास्त्र या उद्धरण के साथ शुरू होती है, उसके बाद एक तथ्य पत्रक, एक क्रिया कदम और एक प्रतिबिंब होता है।

## 7. लिंग, कामुकता और विश्वासरु एक टूलकिट

[www.communit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit](http://www.communit.com/health/content/gender-sexuality-and-faith-toolkit)

यह इंटरेक्टिव टूलकिट लिंग और कामुकता के संबंध में सामाजिक न्याय को बढ़ावा देने के लिए काम कर रहे विश्वास समुदायों और विश्वास नेताओं का समर्थन करना चाहता है। टूलकिट में छह मॉड्यूल हैं कामुकता और लिंग विविधताय यौन और प्रजनन स्वास्थ्य और अधिकारय यौन और लिंग आधारित हिसाय महिला, लिंग और शक्तिय संस्कृति, परंपरा और विश्वासय और, जवाबदेह होना, सहयोगी बनना।

## 8. सम्मान की बहाली, धार्मिक समुदायों के लिए महिलाओं के खिलाफ हिंसा समाप्त करने के लिए एक टूलकिट

[www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032\\_1\\_RESTORING\\_DIGNITY\\_End\\_Violence\\_Against\\_Women\\_Toolkit\\_acc.pdf](http://www.healthpolicyinitiative.com/Publications/Documents/1032_1_RESTORING_DIGNITY_End_Violence_Against_Women_Toolkit_acc.pdf)

यह टूलकिट धार्मिक नेताओं, विश्वास समुदायों और अंतर-धार्मिक नेताओं को महिलाओं के खिलाफ हिंसा को समाप्त करने में मदद करने के लिए जागरूकता और रोकथाम और समर्थन कार्यक्रमों को चलाने के लिए उपकरण प्रदान करता है। इसमें शिक्षा और जागरूकता और गरिमा की बहाली पर दो खंड हैं।

## 9. धर्म, विकास और जीवीवीरु पाआरडी लैंगिक समानता और अधिकारिता कार्य-धारा के लिए एक रणनीतिक अनुसंधान एजेंडा के लिए अनुशंसाएँ [www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge\\_Center/JLI\\_PaRD\\_Research\\_agenda\\_Religion\\_Development\\_and\\_GBV.pdf](http://www.partner-religion-development.org/fileadmin/Dateien/Resources/Knowledge_Center/JLI_PaRD_Research_agenda_Religion_Development_and_GBV.pdf)

इस रिपोर्ट का उद्देश्य उन विशिष्ट योगदानों की पहचान करने में सहायता करना है जो यह धर्म, विकास और जीवीवी के बीच चौराहे पर ज्ञान और साक्ष्य की कमी को दूर करने में सहायता कर सकता है।

## vucak 5: mBks vks t kks funT kdk 1/2M/2dk uohure l Idj. k

नई उठो और जागो निर्देशिका (गाइड) के निर्माण की यात्रा! गाइड फॉर यंग युग्मन ट्रांसफॉर्मेटिव लीडरशिप ने दोनों वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए और टॉर्चलाइट कलेक्टिव (जो एक अंतरराष्ट्रीय, बहु-विषयक परामर्श समूह है) को एक साथ लाया, जिसने इस महत्वपूर्ण कार्य को अंजाम दिया।

महिलाएं, युवतियां और लड़कियां इस प्रक्रिया के हर कदम के केंद्र में थीं, जिनमें से प्रत्येक ज्ञान, आत्मविश्वास और उपलब्ध अवसरों को बढ़ाने के लिए युवा महिलाओं के परिवर्तनकारी नेतृत्व की शक्ति के मौजूदा साक्ष्य के आगे आर पर इस उपकरण को सह-निर्मित करने के लिए एक-दूसरे से जुड़ी थीं। युवा महिलाओं के लिए, और लैंगिक समानता और उनके घर और समुदाय में युवा महिलाओं के अधिकारों की प्राप्ति पर सकारात्मक प्रभाव डालने के लिए।

परामर्श टीम ने उपलब्ध विभिन्न संसाधनों के आकड़ों की गहरी समीक्षा के साथ शुरुआत की – राइज अप गाइड के पिछले संस्करण सहित! – नेतृत्व के लिए वाईडब्ल्यूसीए के दृष्टिकोण और मार्गदर्शक सिद्धांतों को बेहतर ढंग से समझने के लिए। प्रारंभिक प्रतिक्रियाओं को इस संस्करण के विषयों और संरचना के स्त्रोत में एकत्रित किया गया जिसे परामर्श प्रक्रिया के दौरान और विस्तारित किया गया था।

## V,pYkbV Vle }kj k l el{kk fd, x, nLrkot kavkj olM; ks dh l ph

- उठो और जागोरु युवा महिलाओं के परिवर्तनकारी नेतृत्व के लिए गाइड
- 2035 की कल्पना
- लक्ष्य 2035 का परिवर्तन का सिद्धांत
- विश्व वाईडब्ल्यूसीए सामरिक योजनारू 2020–23
- लीडरशिप पर वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए बॉयलरप्लेट
- एशियाइ विश्वासात क्षेत्र में युवा महिलाओं के नेतृत्व का समर्थनरू अनुसंधान संक्षिप्त
- नारीवादी एम.ई.एल
- वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए वर्चुअल सेफ स्पेस
- सुरक्षित स्थान प्रशिक्षण गाइड
- विश्व वाईडब्ल्यूसीए नारीवादी परामर्श पद्धति
- विश्व वाईडब्ल्यूसीए शब्दावली और परिभाषाएँ
- एसडीजी पर वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए बॉयलरप्लेट
- वर्ल्ड वाईडब्ल्यूसीए बॉयलरप्लेट्स ऑन पीस, जीवीवी, एसआरएचआर, आदि
- युवा महिलाओं के लिए परिवर्तनकारी नेतृत्व गाइड(पॉकेट संस्करण)
- एशियाइ विश्वासात क्षेत्र में युवा महिला नेतृत्व को सशक्त बनाना (वीडियो)

सहभागी अनुसंधान के माध्यम से युवा महिलाओं की आवाज को केंद्रित करने के महत्व को समझते हुए, जो उन्हें ज्ञान के सह-निर्माता के रूप में पहचानता है, विश्व वार्इडब्ल्यूसीए नारीवादी परामर्श पद्धति प्रक्रिया के दूसरे चरण (फरवरी—मार्च 2022 में आयोजित) को बनाने और कार्यान्वित करने के लिए महत्वपूर्ण थी। अपने आकड़ों के लिए मिश्रीत वीथी दृष्टिकोण के माध्यम से, परामर्श टीम ने नेतृत्व प्रशिक्षण के साथ सहभागियों के अनुभव पर गहराई से विचार कियाय नेतृत्व का अर्थ और युवा महिला नेताओं की भूमिकाय युवतियों के नेतृत्व प्रशिक्षण में बाधाएं और सफलता की कहानियांय और उठो और जागो! निर्देशिका (गाइड) सहित युवा महिलाओं के नेतृत्व प्रशिक्षण(टश को बेहतर बनाने के बारे में प्रतिक्रिया जुटाई इन विधियों ने पहुंच, सुरक्षा और गोपनीयता, नेतृत्व और भागीदारी, सटीक और विश्वसनीय जानकारी, विश्वास और समुदाय, समावेशिता, समग्र दृष्टिकोण, अंतर्राष्ट्रीय सहयोग, गरिमा और सम्मान, और साझेदारी और जवाबदेही के सुरक्षित रथान सिद्धांतों का पालन किया ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि युवा महिला सहभागी राजनीतिक, आर्थिक या व्यक्तिगत नुकसान के डर के बिना अपने अनुभव, राय और विचार साझा करें।

### v,uykbu l oɔk k

- भाषाएँ: अंग्रेजी, स्पेनिश, फ्रेंच
- प्रतिक्रियाएं

### [kysl =/dʌʃəl, 1 eŋ i fɪppkl]

- खुले सत्र
- सहभागी
- वार्इडब्ल्यूसीए के प्रमुख समूह, जिनमें पूर्व उठो और जागो कंट्री कोऑर्डिनेटर, वार्इडब्ल्यूसीए आंदोलन के नेता, और महासचिव (विश्व और सदस्य संघ) भी शामिल हैं

### xgu l kɪkɪdki

वार्इडब्ल्यूसीए के प्रमुख समूहों के तीन समूहों में प्रतिभागियों के साथ 12 गहन सक्षात्कार, जिसमें पूर्व उठो और जागो कंट्री कोऑर्डिनेटर, वार्इडब्ल्यूसीए आंदोलन के नेता, और महासचिव (विश्व और सदस्य संघ) भी शामिल हैं

## oh/kh

निष्कर्षों के विश्लेषण ने परामर्श प्रक्रिया के दौरान साझा किए गए प्रतिबिंबों, अंतर्रुद्धि और प्रतिक्रिया में समानताएं दिखाई। कुल भिलाकर, सहभागियों को इस बात की सामान्य समझ थी कि नेतृत्व का क्या मतलब है और अक्सर इसे दूसरों की सेवा करने और एक साथ काम करने एक सामान्य लक्ष्य को प्राप्त करने में दूसरों की मदद करने के संदर्भ में तैयार किया जाता है।

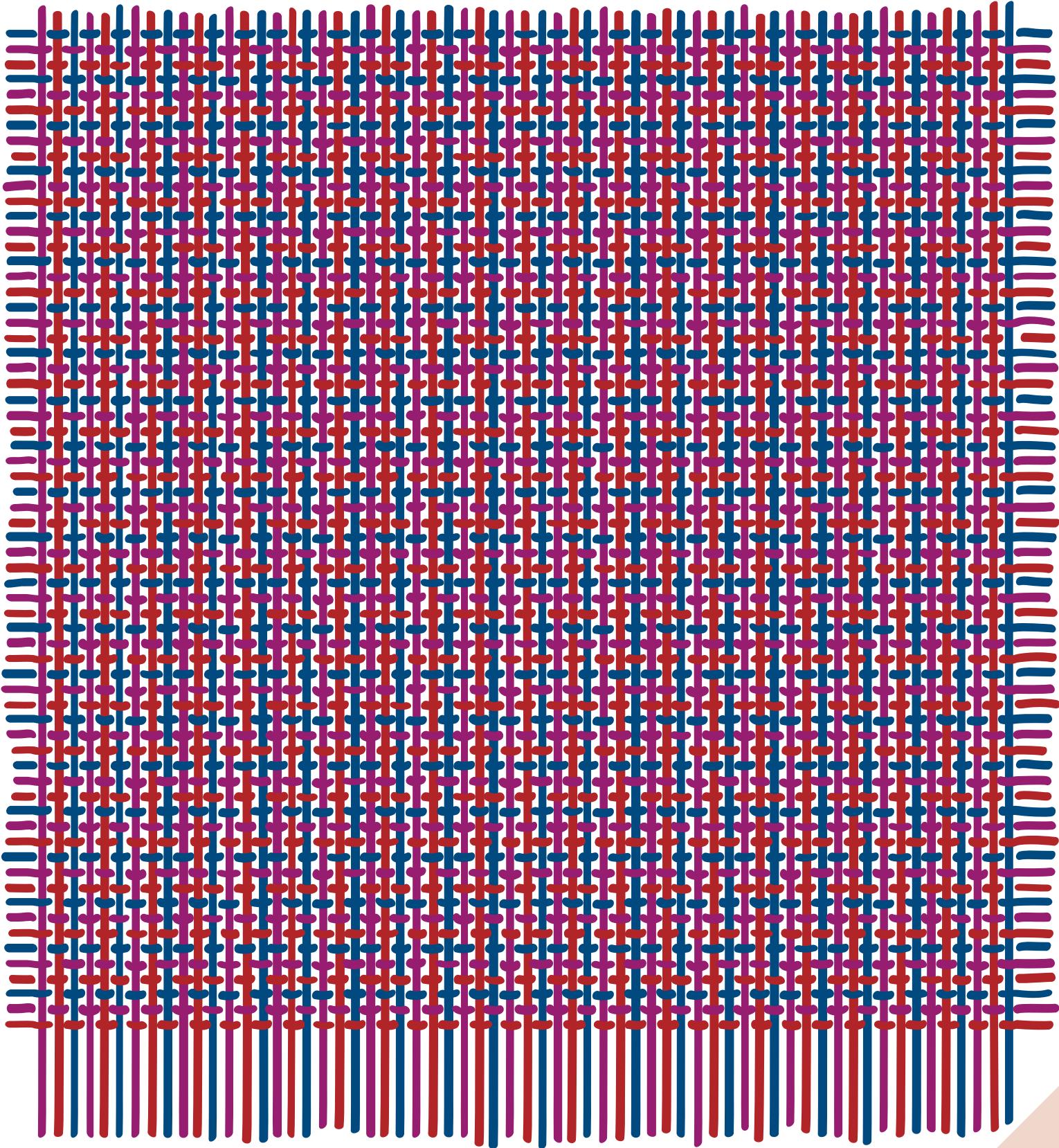
सहभागियों ने समान बाधाओं में से कई को रेखांकित किया, जैसे कि, विशेष रूप से नेतृत्व प्रशिक्षण और पहल करने वाली महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों के लिए सांस्कृतिक बाधाएं य नेतृत्व में मर्दना और उम्रवादी पूर्वाग्रह युवा महिलाओं को नेताओं के रूप में देखने के लिए समुदाय के समर्थन और इच्छा की कमी (जिसमें उनके खिलाफ प्रतिक्रिया शामिल हो सकती है)य युवा महिलाओं के नेतृत्व का समर्थन करने वाले समर्पित कार्यक्रमों तक पहुंच, भाषा जिसे समझना मुश्किल हैय प्रशिक्षण की कमी जो उनके संदर्भ में लागू होती हैय और तार्किक चुनौतियां।

इन चुनौतियों पर काबू पाने और एक सफल प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए एक अच्छी तरह से प्रशिक्षित सूत्रधार के महत्व को एक महत्वपूर्ण पहलू माना गया। युवा महिलाओं के नेतृत्व को साझा करने के लिए अन्य महत्वपूर्ण संबल हैं उनके अधिकारों का व्यापक प्रचारय सुरक्षित स्थानों का निर्माणय युवा महिलाओं को एक साथ काम करने की अनुमति देने के लिए सहकर्मी नेटवर्क बनानाय मजबूत अंतर-पीढ़ी नेतृत्व, और स्थानीय समुदायों का समर्थन।

सहभागियों को प्रमुख मानवाधिकार मुद्दों के बारे में अधिक जानने में रुचि थी — परामर्श प्रक्रिया के दौरान स्वयं युवा महिलाओं द्वारा 7 मुद्दों की पहचान की गई, साथ ही साथ सुरक्षित स्थान बनाने, परियोजना प्रबंधन, साझेदारी बनाने और नेटवर्किंग बनाने में कौशल विकसित किया गया। सहभागियों ने गाइड के संरचना पर भी इसी तरह की प्रतिक्रिया दी, और अधिक स्पष्टता, बेहतर दृश्य, अधिक दिलचस्प रंग, और उपकरणों की विविधता (यानी डिजिटल और दृश्य-श्रव्य संपत्ति) की मांग की।

उठो और जागो! निर्देशिका (गाइड) का यह नया और बेहतर संस्करण इस सह-निर्माण प्रक्रिया और सहयोगी यात्रा का परिणाम है, जो समावेश, विविधता और नारीवादी सिद्धांतों और प्रथाओं को अपने मूल में रखती है। दुनिया भर की युवा महिलाओं – वाईडब्ल्यूसीए आंदोलन के भीतर और बाहर से – प्रक्रिया को परिभाषित करने, कार्यप्रणाली के निर्माण और अंतिम उत्पाद को मान्य करने में सक्रिय रूप से भाग लियाय एक ऐसा जीवित दस्तावेज जो नेतृत्व के प्रमुख दृष्टिकोण को चुनौती देता है और न्याय, शांति, स्वास्थ्य, मानवीय गरिमा, स्वतंत्रता और सभी लोगों के लिए एक स्थायी वातावरण प्राप्त करने के लिए दुनिया भर में महिलाओं, युवा महिलाओं और लड़कियों की सामूहिक शक्ति को बल देता है।





[linktr.ee/WorldYWCA](https://linktr.ee/WorldYWCA)

Find the Guide online at: [www.worldywca.org/riseup](http://www.worldywca.org/riseup)